

*Доц. др Рајко Кличковић,
Универзитет за пословне студије
Факултет правних наука
Бања Лука*

UDK: 349.22:331.106.27](497.6)

РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ - ТРЕНУТНО СТАЊЕ

***Апстракт:** Циљ овог рада је да анализира тренутно стање рада ван радног односа однос уређеног Законом о раду Републике Српске. Приликом анализе имали смо у виду чињеницу да је рад ван радног односа присутан у систему рада Републике Српске због тога што радник може да ради и кад није у радном односу.*

Иако је овај облик рада и раније био присутан у систему рада, након доношења новог Закона о раду може се говорити о системском и потпуном уређењу тог рада јер су Законом уређене основе којима се успостављају облици таквог рада. Сваки од облика рада ван радног односа успоставља се уговором, који закључују: лице које обавља послове (посленик) и лице за кога се обављају послови (послодавац).

Тренутно стање одржава значајан напредак у регулисању и проширењу појединих облика рада ван радног односа у односу на ранија законска рјешења и систематизовањем свих облика рада ван радног односа у посебан дио закона. Положај рада ван радног односа у систему рада Републике Српске није коначно ријешен и биће неопходно убудуће радити на његовој доградњи у правцу веће заштите извршилаца у том облику рада.

***Кључне ријечи:** радно законодавство, рад ван радног односа, положај рада ван радног односа, доградња прописа.*

* e-mail: ups@univerzitetps.com

Рад примљен: 22.06.2017.

Рад прихваћен: 26.07.2017.

1. Увод

Рад ван радног односа присутан је у систему рада Републике Српске јер радник може да ради и кад није у радном односу. Устав Републике Српске у члану 39. гарантује право на рад, у складу са законом и право на слободан избор рада. Лице које обавља рад ван радног односа по свом избору стиче одређени правни статус, права и обавезе по основу таквог рада. Такав рад припада радном праву и уређује се радноправним законодавством. Закон о раду¹ Републике Српске регулише рад ван радног односа и утврђује основе којима се успостављају облици таквог рада. Сваки од облика рада ван радног односа успоставља се уговором, који закључују лице: које обавља послове (посленик) и лице за кога се обављају послови (послодавац).

Неспорна је чињеница да се правна теорија није детаљније и интензивније бавила феноменом правних основа ангажовања рада ван радног односа, због чега је рад ван радног односа само дјелимично био уређен у ранијем Закону о раду и то кроз обављање привремених и повремених послова и кроз допунски рад и био је садржан у одредбама које регулишу радни однос.

Полазећи од Уставом гарнтованог права на рад и права на слободан избор рада и чињенице да се рад у радном односу и рад ван радног односа значајно разликују било је неопходно уредити и проширити поједине облике рада ван радног односа у односу на ранија законска рјешења и систематизовати све облике рада ван радног односа у посебан дио закона. Тренутни положај рада ван радног односа у систему рада није коначно ријешен и биће неопходно убудуће радити на његовој доградњи у правцу веће заштите извршилаца у том облику рада.

2. Правни основ за рад ван радног односа

Важећи Закон о раду у дијелу „Рад ван радног односа“ (чл. 204. до 207.), као правне основе за рад ван радног односа утврђује уговоре и то: 1) уговор о обављању привремених и повремених послова; 2) уговор о дјелу; 3) уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) уговор о допунском раду. Ове уговоре закључују лице које обавља послове (посленик) и лице за кога се обављају послови (послодавац).

Заједничко за наведене уговоре је, да се закључују у писаном облику и да садрже нарочито: врсту, начин и рок извршења посла, као и начин утрђивања накнаде за рад, ако законом није друкчије одређено.

¹ “Службени гласник Републике Српске“, број.1/16

Послодавац је дужан да води евиденцију о свим уговорима које закључи на основу правила садржаних у одредбама Закона.

Правна теорија није се детаљније и интензивније бавила феноменом правних основа ангажовања рада ван радног односа, али без обзира на тренутна законодавна рјешења, сматрамо да ови, и остали институти флексибилног запошљавања, имају будућност и значај у повећању запослености и да је иницирање њихове даље актуелизације и практичног остваривања потпуно оправдано.

Међутим, у садашњем тренутку мора се имати у виду и социјална димензија ових облика ангажовања рада, тренутна економска криза и утицај социјалних партнера на креирање и законско уређење система рада код нас и у окружењу.

У овом раду ограничићемо се само на облике рада ван радног односа које предвиђа Закон о раду Републике Српске из 2016. године.

2.1. Уговор о привременим и повременим пословима

Овај уговор је најчешће кориштен као правни основ за рад ван радног односа и присутан је мање више у свим законодавствима држава из ближег окружења. У почетку када се јавио, његов предмет су могли бити послови и у оквиру дјелатности послодвца да би касније ти послови морали бити изван дјелатности послодвца и са краћим роком трајања уговора. Садашње законско ријешење говори о пословима за које се не закључује уговор о раду.

2.1.1. Правна природа и садржина уговора

Важећи Закон о раду познаје два режима рада по уговору о обављању привремених и повремених послова: општи и посебни. Општи режим рада по уговору о обављању привремених и повремених послова важи за све који такав уговор закључе, уколико посебним режимом није друкчије предвиђено, и примјењује се на незапослена лица, запослена лица која раде са непуним радним временом и кориснике старосне пензије.

Према члану 204. овог закона, уговор о привременим и повременим пословима закључује послодавац са наведеним категоријама лица за обављање привремених и повремених послова који не трају дуже од 90 дана у једној календарској години.

Извршиоци по овом уговору могу бити незапослена лица, запослена лица са непуним радним временом и корисници старосне пензије. Ако незапослена лица нису пунољетна, потребна је сагласност законског заступника, сходно члану 56. ст. 1. и 2. Закона о облигационим

односима. То важи и за малолетна лица која раде са непуним радним временом. Корисници инвалиднина и породичне пензије не могу радити по овом уговору. Предмет уговора може бити било који привремени или повремени посао из дјелатности послодавца за који се не закључује уговор о раду.

„Привремени послови су краткотрајни континуирани послови, као што су: сетва, жетва, брање усева или плодова, прерада шећерне репе, откуп житарица, анкетирање, археолошко испитивање, ревитализација фресака, реконструкција уметничких предмета и слично. Повремени послови су краткотрајни послови који се не обављају у континуитету, већ с времена на време, као што су: противградна заштита, израда сајамских штандова, кошење траве по градским парковима, одржавање реда на спортским приредбама и сл.“²

Законом о раду је предвиђено да привремени и повремени послови могу трајати најдуже 90 радних дана у календарској години. Ово је горња граница њиховог трајања – то значи да не могу трајати дуже, а могу краће.

Извршиоцу за обављени рад припада право на накнаду. Износ накнаде утврђују се уговором. Послодавац је дужан да плаћа доприносе утврђене Законом о доприносима.³ То овај уговор чини блиским уговору којим се заснива радни однос.

Уговор о привременим и повременим пословима је, по својим карактеристикама, облигациони уговор, који није регулисан Законом о облигационим односима, већ прописима који уређују радне односе, на основу којих се он користи у пракси. Као у свим сличним случајевима, за све што у вези с овим уговором није регулисано прописима о радним односима, важе опште одредбе и одредбе о уговорима из Закона о облигационим односима и субсидијарно се примјењују.

Уговор о привременим и повременим пословима успоставља правно-економски однос који ни у ком случају не може прерасти у радни однос. Спор који настаје из овог уговора рјешава се у редовној парници, а не као спор из радног односа. Обављање привремених и повремених послова представља рад ван радног односа.

2 Зоран Ивошевић, Радно право –четврто измјењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и ЈП“ Службени гласник“, Београд 2009. година стр. 299.

3 „Службени гласник Републике Српске“, бр. 116/12. и 103/16

„Уговор се закључује с обзиром на личност посленика, тако да припада уговорима „*intuitu personae*“. Обавезе из овог уговора престају смрћу посленика и не могу се пренети односно наследити“⁴

Правна природа овог уговора одређује и његова дејства. Како се ради о мјешовитом уговору, он има двоструко дејство: облигационоправно и радноправно.

Радноправна дејства уговора огледају се у чињеници да „посленик по уговору о обављању привремених и повремених послова има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са одговарајућим законом.

Облигационоправна дејства уговора о привременим и повременим пословима чине обавезе странака утврђене самим уговором. Обавезе су узајамне и реципрочне, што овај уговор, како смо истакли, уврштава у двостарно обавезне уговоре.

Овај облик рада се често злоупотребљава, о чему свједоче и Извјештаји инспекције рада Републике Српске. Према тим извјештајима, уговор о обављању повремених и привремених послова, као вид запошљавања односно ангажовања радника, највише се злоупотребљава код послодаваца који обављају привредну дјелатност.

2.1.2. Посебан режим уговора

Посебан режим рада по уговору о обављању привремених и повремених послова важи само за чланове омладинских и студентских задруга. Према одредби члана 204. став 1. тачка 3. овог закона, послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима који уређују омладинско и студентско задругарство.

Уговор о обављању привремених и повремених послова преко омладинске и студентске задруге или уговор о раду са задругом, као правни основ ангажовања рада без заснивања радног односа, занимљив је, не само са становишта праксе, већ и због чињенице да своје исходиште налази у контрадикторном миљеу задругарства и задружне својине у нашем друштву.

У Републици Српској питање омладинског и студентског задругарства је уређено Законом о омладинским задругама⁵ Циљ омладинског и студентског организовања се остварује привременим и повременим радом. Дјелатност задруге је организовано обављање послова

4 Др Зоран Ивошевић, Уговор о вршењу привремених или повремених послова, „Радни односи и управљање“, бр. 6/94, Београд, стр. 21.

5 Службени гласник Републике Српске, број: 3/96 и 21/96).

за потребе послодаваца који немају карактер радног односа и то: привремени и повремени послови, послови чији је обим повремено повећан, послови одсутног радника и сезонски послови. Општа правила (кодекс) омладинског и студентског задругарства (« Службени гласник Републике Српске» број: 20/96), потврђују циљеве и дјелатност организовања. Према томе посебан режим обављања привремених и повремених послова тиче се само омладинског и студентског задругарства.

2.2. Уговор о дјелу

У пракси постоје сталне расправе да ли уговор о дјелу припада радном праву или другим гранама права. Кад је ријеч о овој дилеми мора се поћи од чињенице да је уговор о дјелу уређен Законом о облигационим односима и да се у радном праву и законодавству третира као уговор о раду ван радног односа.

2.2.1. Правна природа и садржина уговора

Овај уговор у Закону о раду уређен је одредбом члана 205. Према ставу 1, овог члана, послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла. Учесници уговорног односа који настаје закључивањем уговора о дјелу јесу послодавац и посленик. Круг оних који могу бити посленици није ограничен, па то може бити свако физичко лице, чак и малољетно, ако има сагласност заступника, сходно члану 56. став 1. и 2. Закона о облигационим односима. Овдје је ријеч о општем режиму уговора о дјелу.

Предмет уговора о дјелу су „послови ван дјелатности послодавца“, за разлику од предмета уговора о обављању привремених и повремених послова, који су углавном из дјелатности послодавца.

„При одређивању предмета уговора, примарни значај има *дело*, а не посао којим оно настаје. Код дела је битан резултата рада, а не сам рад. Зато из овог уговора извиру облигације циља, а не облигације средстава; за њих је својствено – стварање, дакле израда или оправка одређене ствари, односно извршење целовитог физичког или интелектуалног посла. Стварање дела мора да буде самостално, а то подразумева личне способности оног ко треба да буде посленик. У извршавању уговорне обавезе посленика не може да замени друго лице“.⁶

⁶ Др Зоран Ивошевић, Уговор о вршењу привремених или повремених послова, „Радни односи и управљање“, бр. 6/94, Београд, стр. 302.

По правилу, уговор о дјелу је формални уговор, јер је форму као битан услов за пуноважност уговора прописао Закон о раду у одредби члана 205. став 2. Овај уговор је двострано-обавезан и теретан уговор, јер се ради о узајамности обавеза и користи; са, по правилу, трајним извршењем обавеза; *intuitu personae*, јер се закључује с обзиром на личност извршеника; комутативан, јер је у тренутку његовог закључења позната висина узајамности престација. Припада групи једноставних уговора (а не мјешовитих); у његовој структури нема елемената других уговора.

Битни елементи уговора о дјелу јесу: дјело извршиоца, као предмет, и накнада или награда коју дугује наручилац односно послодавац. Уговорне стране често уговарају и рок, као битан елемент уговора, а могу условити и настанак уговора и сагласношћу о низу других чињеница (субјективни битни елементи). Предмет уговора је рад извршиоца којим се постиже одређени резултат. Ту је ријеч о одређеном раду, о производњи одређеног дјела помоћу механичког или неког другог рада, умјетничког, научног или литерарног остварења. Рад или посао извршиоца, као и његов резултат, морају бити могући, допуштени, одређени или одредиви. Наручилац има право вршење надзора.

2.2.2. Обавезе уговорних страна

Наручилац је обавезан да исплати извршиоцу накнаду у вријеме, у мјесту и на начин како је уговором предвиђено. Накнада се одређује уговором, ако није одређена обавезном тарифом или неким другим обавезним актом. Ако накнада није утврђена, утврдиће је суд према вриједности рада, према нормално потребном времену за тај посао, као и према убичајеној накнади за ту врсту рада.

Извршилац има статус осигураника самосталних дјелатности, по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, а дужник доприноса је послодавац.

Основне обавезе извршиоца у уговору о дјелу, према Закону о облигационим односима, јесу: да изврши дјело како је договорено и по правилима посла и да преда израђену или поправљену ствар наручиоцу.

Напоменули смо да се уговор о дјелу редовно закључује с обзиром на личност извршиоца; ипак извршилац није увијек дужан да посао обави лично, али и кад га обави лице у његовој служби, извршилац лично одговара нараучиоцу за извршење посла.

Основне обавезе наручиоца из уговора о дјелу према Закону о облигационим односима, јесу: да прими рад према одредбама уговора и правилима посла, и да да извршиоцу накнаду за извршени посао.

Ради обезбјеђења наплате потраживања накнаде за рад и накнаде за утрошени материјал и осталих потраживања по уговору о дјелу, извршилац има право залог на стварима које је направио или оправио, као и на осталим предметима које му је предао наручилац у вези са његовим радом, све док их држи и не престане добровољно да их држи, сходно одредбама Закона о облигационим односима.

Уговор о дјелу се у пракси углавном примјењује ради обављања једног посла, а може бити закључен и ради обављања више одређених послова, али увијек се мора односити на послове ван дјелатности послодавца. Нажалост, овај уговор се масовно користи управо ради обављања послова из дјелатности послодавца, чак и онда када постоје услови за закључење уговора о обављању привремених и повремених послова. Пракса је пуна примјера да је овај уговор злоупотребљаван баш у те сврхе, пошто пажња и контрола надлежних органа није била на потребном нивоу⁷.

2.3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Овај уговор је ушао у радноправни систем одредбама члана 206. Закона о раду. Овдје је ријеч о два уговора који се по први пут уводе у систем рада Републике Српске као замјена волонтерском начину стицања искуства за полагање одговарајућх испита. Када говоримо о овом уговору морамо јасно разликовати усавршавање од стручног оспособљавања.

2.3.1. Уговор о стручном оспособљавању

Уговор о стручном оспособљавању послодавац може да закључи са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци. Овај уговор се може закључити и са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању, који се закључује између послодавца и незапосленог лица, не заснива се радни

⁷ Р. Кличковић и Б. Радић, Коментар Закона о раду Републике Српске, Центра за демократизацију Бања Лука 2016 година, стр. 327

однос. С обзиром на то да се не ради о заснивању радног односа, овдје је ријеч о волонтерском раду који обављају волонтери. Волонтер (фран. *volontaire*, лат. *voluntarius*) је „онај ко служи добровољно и бесплатно“.⁸

Волонтерски рад би се могао тако оквалификовати као рад који је установљен у интересу извршиоца одређеног рада, како би он стекао одређена знања и искуства на конкретним пословима, и то, у принципу, без накнаде од стране послодавца или организатора волонтирања.⁹ Уговор о стручном оспособљавању послодавац може да закључи са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци. Овдје је ријеч о волонтерском приправништву (оспособљавање за самосталан рад у струци).

Волонтерски рад односно уговор о стручном оспособљавању би трајао онолико времена колико је према закону за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.

Иако је ријеч о волонтерском раду, послодавац може лицу са којим је закључио уговор о стручном оспособљавању да обезбиједи новчану накнаду, као и друга права по основу рада (нпр. право на одмор, трошкове превоза или исхране и сл.), у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању. Обезбијеђена новчана накнада не сматра се платом.

Уговор о стручном оспособљавању закључује се у писменој форми. Лице на оспособљавању осигурано је за случај повреде на послу и професионалне болести.

2.3.2. Уговор о стручном усавршавању

У Републици Српској постоји значајна разлика између Уговора о стручном оспособљавању и усавршавању (волонтерског рада уређеног овим законом) и волонтирања у смислу Закона о волонтирању.¹⁰ Према одредби члана 4. Закона о волонтирању, волонтирање је улагање личног времена, труда, знања и вјештина којима се обављају услуге или активности за добробит другог лица или за општу добробит. Услуге и активности утврђене законом обављају лица на начин утврђен овим

⁸ Милан Вујаклија, Лексикон страних рјечи и израза, „Просвјета“, 1996/97.

⁹ У овоме раду морамо поставити јасну разлику између волонтерског рада као добровољног и бесплатног рада код организатора волонтирања, који за циљ има помоћ другим лицима и обављање хуманитарног рада и волонтерског рада који се обавља код послодавца и за циљ има оспособљавање за самосталан рад.

¹⁰ Закон о волонтирању „Службени гласник Републике Српске“, бр. 73/08.

законом, без права на новчану надокнаду и потраживање или друге имовинске користи за обављено волонтирање, ако овим законом није друкчије уређено. Закон, надаље, одређује дугорочно волонтирање као волонтирање које траје дуже од 20 часова недељно, најмање три мјесеца без прекида.

Разлику између уговора о стручном оспособљавању и усавршавању и уговора о волонтирању у смислу Закона о волонтирању прави сам Закон, наводећи у члану 5. шта се, између осталог, не сматра волонтирањем. „Волонтирањем у смислу овог закона не сматра се: 1) стручно оспособљавање без заснивања радног односа (волонтерски рад) уређено Законом о раду...”

Уговор о стручном усавршавању послодавац може да закључи са лицем, незапосленим или запосленим код другог послодавца које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације. Овдје је ријеч о волонтерском стручном усавршавању које се предузима ради стицања нових знања и радних способности односно ради специјализације у струци. Стручно усавршавање траје онолико времена колико је према закону или другим прописима предвиђено трајање специјализације. Иако је ријеч о волонтерском стручном усавршавању, послодавац може лицу са којем је закључио уговор да обезбиједи новчану накнаду као и друга права по основу рада (нпр, право на одмор, трошкове превоза или исхране и сл.) у складу са законом, општим актом или уговором. Обезбијеђена новчана накнада не сматра се платом. Уговор о стручном усавршавању, закључује се у писменој форми. Лице на стручном усавршавању осигурано је за случај повреде на послу и професионалне болести.

Примјена уговора о стручном оспособљавању и усавршавању у пракси је врло честа. Јасно је да оваква врста рада уређена на овакав начин даје могућност почетницима у раду и лицима без радног искуства да на конкретним пословима стекну знање и способности за рад, а да, при томе, послодавца не оптерети запошљавањем радника и пријемом на рад у статусу запосленог у радном односу и тиме ствара обавезу трајнијег карактера коју такав пријем подразумеива.

У пракси, послодавац запошљава нове извршиоце на појединим радним мјестима у случајевима када постоји потреба за њима и када не постоје други начини по којима се рад може ангажовати јефтиније него што је случај са заснивањем радног односа.

2.4. Уговор о допунском раду

Допунски рад је уведен у наш правни систем као један од начина да се ангажују дефицитарни кадрови, али не са тржишта радне снаге, већ ангажовањем лица запослених код других послодаваца.

Институт допунског рада правно је био уређен савезним и претходним републичким законима, док га и важећи закон предвиђа као могући облик ангажовања рада у дијелу који се односи на рад ван радног односа.¹¹

2.4.1. Правна природа и садржина уговора

Према одредби члана 207. став 1. Закона о раду, радник са пуним радним временом може, без сагласности послодавца (према ранијим законима сагласност послодавца је била потребна) да ради највише до половине пуног радног времена у колико се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара и да се не ради о обављању послова из члана 167. овог закона. Ако је та клаузула уговорена за закључивање уговора о допунском раду, потребно је прибавити сагласност послодавца, како би се избјегле санкције. Ван овог изузетка, допунски рад је могућ увијек, и то без обзира на послове који ће се у том режиму рада обављати.

Рестриктивну примјену допунског рада условљава дефиниција наведеног члана закона („Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може“) из које произилази да се за допунски рад не може ангажовати незапослено лице, лице које код другог послодавца ради са непуним радним временом, запослени који пуно радно вријеме оставрује код два послодавца, као ни пензионисано лице.

Законодавац спречава претјерано коришћење допунског рада, уређујући га на начин да радник који већ ради пуно радно вријеме може да ради у допунском раду још само код једног послодавца, а не и код више њих. Горња граница временског трајања допунског рада је једна половина пуног радног времена, па је и таквим одређењем законодавац јасно омеђио простор дјеловања учесника овог односа поводом рада.

Допунски рад користи послодавцу, јер његовим коришћењем може ријешити одређене кадровске и стручне проблеме које не може ријешити посредовањем тржишта рада, када се ради о дефицитарним струкама.

Могућа је злоупотреба допунског рада у случајевима када послодавац има интерес да, коришћењем овог правног основа, ангажује конкретног извршиоца, запослено лице, а такав стручни кадар је,

¹¹ У Републици Српској овај облик рада је уведен у радно право и утврђен као могући облик радног ангажовања измјенама Закона о раду 2007. године, али без посебног одређења да се ради о уговору о раду ван радног односа.

објективно, могуће осигурати и посредовањем тржишта рада, поготово у ситуацији када су многи стручни кадрови без запослења, због престанка рада њихових послодаваца, из различитих разлога, нарочито због поремећаја на тржишту и сложених услова пословања.

Уговор о допунском раду закључује се у писменој форми. Њиме се утврђују: врста посла коју радник треба да обавља, начин и вријеме обављања рада, накнада за рад и други услови рада. Допунски рад може да траје највише до једне половине пуног радног времена. Што се послова, тиче то могу бити сви послови из дјелатности послодавца, али, практично, они су ограничени потребом послодавца и дефицитарношћу појединих занимања на тржишту рада.

2.4.2. Обавезе уговорних страна

Накнада за рад се уговара одређивањем износа који се исплаћује раднику, уз обавезу послодавца у погледу законом утврђених доприноса. Уговором се може утврдити накнада за превоз на посао и са посла, а евентуално и друга права. Радник има право и на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

На овом мјесту потребно је нагласити обавезу послодавца у погледу заштите на раду. Заштита на раду се обезбјеђује и лицима која обављају допунски рад, као лицима која су запослена на основу уговора о раду. Када се говори о заштити жена, омладине и инвалида, важе иста правила и ограничења рада као у радном односу, јер су и ова лица укључена у процес рада код послодавца. Лица која су закључила уговор о допунском раду обавезна су, као и запослени, да се придржавају прописаних мјера заштите на раду, ради сопствене заштите и заштите осталих учесника у процесу рада.¹²

3. Однос рада у радном односу и рада ван радног односа

Како смо већ истакли у нашем систему рада, поред рада у радном односу, као најчешћем начину ангажовања рада, присутан је и рад ван радног односа. Обје врсте рада уређују се уговорима које добровољно закључују послодавац и радник. Радом у радном односу и радом ван радног односа извршилац стиче неки радноправни статус, који му обезбјеђује одређена права и обавезе. Између рада у радном односу и рада ван радног односа постоје одређене разлике и сличности.

12 Р. Кличковић и Б.Радић, Коментар закона о раду Републике Српске, Центра за демократизацију Бања Лука 2016 година, стр. 331

Да бисмо дошли до одговора на питање какве разлике и сличности постоје између рада у радном односу и рада ван радног односа, морамо сагледати у том оквиру правну природу основа којима се уређују, затим статус, права, обавезе и одговорности учесника оба облика рада. У овом дјелу ће мо обрадити и заштиту права по основу рада ван радног односа и допринос рада ван радног односа запошљавању у Републици Српској.

3.1. Разлике између рада у радном односу и рада ван радног односа

У претходном дијелу овог рада бавили смо се разрадом и анализом уговора којима се не заснива радни однос, истакли смо њихове карактеристике, размотрили садржину и правну природу и обавезе уговорних страна. Дакле, даље се нећемо бавитим тим питањима, већ питањем суштинских разлика између односа који су њима успостављени и радног односа.

Разлике између рада у радном односу и рада ван радног односа огледају се у следећем:

- садржину радног односа утврђује Закон о раду а садржину рада ван радног односа утврђују уговори којима се обавља такав рад;
- лица у радном односу остварују пуни капацитет права по основу таквог рада, док лица која раде ван радног односа имају ограничен капацитет права;
- рад у радном односу по правилу траје неодређено вријеме а рад ван радног односа по правилу траје одређено вријеме;
- заштита права лица у радном односу односи се на заштиту како индивидуалних, тако и колективних права а заштита права лица која раде ван радног односа односи се само на заштита индивидуалних права уређених уговором и остварује се у грађанској парници пред судом.

3.2. Сличности између рада у радном односу и рада ван радног односа

Када говоримо о сличностима између рада у радном односу и рада ван радног односа, превенствено мислимо на сличности у самом карактеру односа, правима и обавезама учесника радног односа и рада ван радног односа.

Сличности између рада у радном односу и рада ван радног односа огледају се у њиховим основним карактеристика: 1) однос код обје врсте

рада добровољно се успоставља; 2) оба односа се успостављају као правни односи; 3) оба односа имају субјекте: послодавац и извршилац; 4) садржину оба односа испуњавају њихова права, обавезе и одговорности; 5) права, обавезе и одговорности из радног односа уређени су законом и другим прописима.

3.2.1. Сличности у правима, обавезама и одговорностима

Код рада у радном односу и рада ван радног односа постоје одређене сличности у карактеристикама односа, правима, обавезама и одговорностима лица у радном односу и лица на раду ван радног односа. Приказаћемо укратко карактеристике које су заједничке за оба облика рада:

- Добровољност је карактеристика за рад у радном односу и рад ван радног односа, јер учесници добровољно ступају у тај однос;
- Субординација је елемент не само радног односа, него и рада ван радног односа. Субординација се јавља код оба облика рада као економска и правна неједнакост запосленог и послодавца. Субординација представља елемент радног односа који означава стање потчињености запосленог радника инструкцијама, наредбама и упутствима послодавца у оквиру организације пословања и процеса рада. Субординација у раду ван радног односа присутна је код неких облика тог рада. Значи да између рада у радном односу и само неких облика рада ван радног односа постоји сличност. То ћемо укратко приказати редослиједом како су ти уговори уређени у закону. Код обављања привремених и повремених послова положај извршиоца ових послова је идентичан положају радника у радном односу, тако да су сви они у одређеном односу субординације са послодавцем, зависно од начина на који је устројен процес рада за обављање ових послова.
- Лична, радноправна и функционална веза између запосленог и послодавца као битан елемент радног односа карактеристика је појединих облика рада ван радног односа.
- Укључивање у радни процес је битан елемент радног односа и његова препознатљива карактеристика. Ако укључивање радника у радни процес послодавца представља битан елемент радног односа, може се рећи да се лица у допунском раду и у вршењу привремених и повремених послова у непосредном уговору са послодавцем или преко омладинске и студентске

задруге, на одређени начин, укључују у радни процес, обављајући своје послове.

- Плаћање рада је карактеристика оба облика рада, свеједно да ли се рад обавља у радном односу или ван радног односа. За рад у радном односу запосленом припада плата, а за рад ван радног односа извршиоцу припада накнада.
- Радно вријеме могуће је као елемент у неким облицима рада ван радног односа, у чему се такође огледа сличност између ова два облика рада. О пуном радном времену као претежном трајању рада може се говорити код рада којим се обављају привремени и повремени послови чији су извршиоци поједина лица или задругари омладинских и студентских задруга, као и код стручног оспособљавања и усавршавања. Код ових облика рада пуно радно вријеме и уобичајен фонд часова је као код радног односа са пуним радним временом на неодређено или одређено вријеме. Код уговора о дјелу, уговора о заступању или посредовању и допунског рада, пуно радно вријеме се, као категорија, не појављује, јер су то односи поводом рада чије су трајање и остварење резултата временски одређени на друкчији начин него што је случај са трајним и континуираним радом какав је рад у радном односу.
- Одговорност радника или извршиоца посла представља једно од веома значајних обавеза тих лица. Запослени у радном односу одговарају дисциплински „за повреде радних обавеза за које се од дисциплинских органа изричу прописане дисциплинске санкције“.¹³
- Код рада ван радног односа дисциплинска одговорност не постоји, јер нема сврху, пошто подразумијева постојање радног односа са свим посљедицама тог односа на радну активност запослених. Међутим, у случају намјерног не испуњавања обавеза на раду или непридржавања одлука послодавца о радном процесу од стране лица која обављају рад ван радног односа и која су укључена у процес рада код послодавца, у складу са уговором, послодавцу остаје могућност да раскине уговор са радником а да код обављања привремених и повремених послова преко омладинске и студентске задруге тражи ангажовање другог задругара.

¹³ Зоран Ивошевић, Радно право, четврто измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Јавно предузеће“ Службени гласник“, Београд, 2009, стр. 192.

- Заштита на раду се обезбјеђује једнако лицима која обављају рад у радном односу и лицима која обављају рад ван радног односа. Што се тиче заштите на раду за лица која раде ван радног односа у контексту заштите у радном односу, могућа је и у том раду, ако су та лица укључена о процес рада код послодавца. Извршилац рада ван радног односа, дужан је, као и запослени, да се придржава прописаних мјера заштите на раду, ради сопствене заштите и заштите осталих учесника у процесу рада.

3.2.2. Сличности код права на социјално осигурање

Право на социјално осигурање није више само право лица у радном односу, по коме је овај однос препознатљив и посебан у односу на друге облике ангажовања рада, већ и право лица која раде ван радног односа, у чему се ова два облика рада слична. Што се тиче права на социјално осигурање лица која су ангажована у раду ван радног односа, обавезно су осигурани на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање. Право на социјално осигурање уређује Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање.

Законом о пензијском и инвалидском осигурању утврђује се статус осигураника.¹⁴ Према том закону лица која обављају привремене и повремене послове имају статус осигураника из радног односа; лица која су закључила уговор о дјелу и уговор о заступању и посредовању имају статус осигураника самосталних дјелатности. Лица која су закључила уговор о стручном усавршавању и оспособљавању, уговор о допунском раду, остварују право за случај повреде на послу и професионалне болести и имају статус осигураника у одређеним околностима.

Право на осигурање за случај повреде на послу и професионалног обољења имају лица која обављају послове ван радног односа и која су закључила уговор о стручном усавршавању и оспособљавању и уговор о допунском раду. На овај начин обезбијеђена су права за случај инвалидности и тјелесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу.¹⁵ Обавезник уплате доприноса за овај вид осигурања је радник а упату врши послодавац.

¹⁴ Службени гласник Републике Српске, број 134/11, 82/13 и 103/15., Закона о здравственом осигурању (“Службени гласник Републике Српске” број 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03, 17/08, 01/09, 106/09);

¹⁵ Члан 11. Закона о пензијском и инвалидском осигурању и члан 17. Закона о здравственом осигурању.

Обезбјеђењем овог права за лица која раде ван радног односа, наведени основи ангажовања рада добијају изражене карактеристике радног односа.

4. Заштита права по основу рада ван радног односа

Радник може да ради и кад није у радном односу. Он и тада стиче радноправни статус, који му обезбјеђује одређена права и обавезе. Зато и такав рад припада радном праву. Он је флексибилан, па се лакше успоставља и прекида.¹⁶

У раду ван радног односа, такође, долази до повреде права посленика и извршилаца од стране послодавца односно наручиоца посла.

„У случају повреде ових права, радник долази у стање потребе да их заштити. Али, тада се суочава са истином да су му могућности мање него код повреде права из радног односа. Радници који раде ван радног односа немају статус запосленог, јер је по члану 5. став 1. Закона о раду, тај статус резервисан само за физичка лица која су засновала радни однос. Отуда они остварују индивидуална али не и колективна права. Кад су им права по основу рада повређена, остварују само судску заштиту. Споразумну и арбитражну заштиту не остварују, јер њу уживају само лица у радном односу“¹⁷.

С обзиром на то да се не ради о радном односу већ о раду ван радног односа, спорови који настану између послодавца и извршилаца су спорови из рада ван радног односа и третирају се као грађанскоправни (нерадни) спорови. Према прописима који уређују организацију судова, за рјешавање грађанскоправних спорова у првом степену надлежан је основни суд.

Према тим прописима окружни суд одлучује о жалбама „на пресуде основних судова у грађанскоправним споровима ако за одлучивање о жалби није надлежан окружни суд“. Одлуке тог суда могу се побијати ревизијом, као и у сваком грађанском предмету.

Спорови настали у вези с радом ван радног односа, рјешавају се примјеном општих одредаба Закона о парничном поступку. Посебне одредбе за спорове из радног односа не важе, јер тај однос овдје није успостављен.

Када се анализира заштита права по основу рада ван радног односа, видљиво је да лица која раде ван радног односа имају далеко

¹⁶ Др Зоран Ивошевић, Уговорени рад без радног односа и заштита права, „Заштита права у области рада“, Зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд, 2012, стр. 265.

¹⁷ Ibid, стр.276.

мању заштиту права од запослених у радном односу, због самог статуса који имају у таквом раду.

5. Закључак

Закон о раду Републике Српске уређује четири облика рада ван радног односа. Сваки од њих успоставља се уговором. Посебни дио Закона о раду регулише рад по: 1) уговору о обављању привремених и повремених послова; 2) уговору о дјелу; 3) уговору о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) уговору о допунском раду.

Заједничко за наведене уговоре јесте то да се закључују у писаном облику и да садрже нарочито: врсту, начин и рок извршења посла, као и начин утврђивања накнаде за рад, ако законом није друкчије одређено. Послодавац је дужан да води евиденцију о свим уговорима које закључи на основу правила садржаних у одредбама

Уговори којима се не заснива радни однос имају утицај на повећање запослености, јер се за извршиоце код већине уговора анагажују незапослена лица која се, за вријеме док раде и док су пријављена на осигурање, не налазе на евиденцији незапослених. Та лица, радом ван радног односа стичу одређено искуство, вјештине и додатна знања и повјеће послодавца да их прими у радни однос када се укаже потреба, чиме директно доприносе порасту запослености.

Сматрамо да ће у нашем систему рада радни однос дуже вријеме бити доминантан облик рада. Законодавац у Републици Српској, као и законодавци земаља насталих на подручју бивше СФРЈ још увијек, концепцијски, задржавају радни однос као централни и доминантни однос поводом рада, прилагођавајући га тржишним условима привређивања и изазовима глобализације.

На основу изнијетог, можемо рећи да тренутно стање рада ван радног односа карактерише следеће: 1) да је нови Закон о раду на квалитетнији начин регулисао рад ван радног односа чиме су ријешене многе дилеме и заблуде у вези основа заснивања радног односа и законитости рада ван радног односа, 2) да рад ван радног односа има одговарајуће мјесто у систему рада, у укупним друштвено-економским односима, и пуну економску и социјалну оправданост; 3) да између радног односа и рада ван радног односа још увијек постоје одређене разлике у правном односу, положају и правима учесника тих односа; 4) да се разлике међу њима у посљедње вријеме смањују – проширењем права радника који раде у раду ван радног односа; 5) да положај радника који раде ван радног односа још треба приближити положају радника који раде у радном односу кроз доградњу законских ријешења

Литература

Брајић Влајко, *Уговор о раду и уговорни односи у области рада*, Београд, 1993.

Драшковић, Драгољуб, *О уговорном карактеру радног односа у предлогу Закона о основама радних односа*, Београд, 1994.

Драшковић, Драгољуб, *Промене у правној форми заснивања радног односа*, Београд, 1996..

Ивошевић, Зоран, *Уговорени рад без радног односа и заштита права*, „Заштита права у области рада“, Зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд, 2012, стр. 277.

Ивошевић, Зоран, *Радно право*, Београд, 2009.

Јашаревић, Сенад, *Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду*, Београд, 2002.

Јовановић, Предраг, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност“, Нови Сад, 2012.

Кличковић, Рајко, *Уговори о раду којима се не заснива радни однос у Републици Српској – тренутно стање и перспективе*, часопис Правна ријеч, Бања Лука, 2011.

Кличковић, Рајко, *Флексибилизација и дерегулација рада у Републици Српској, тренутно стање и перспективе*, часопис Правна ријеч, Бања Лука, 2012.

Кличковић, Рајко, „*Радни однос у радном законодавству Републике Српске- садашњост и изазови*“, Радно и социјално право, часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 2/2013. Београд, 2013. година, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије и „ИНТЕРМЕКС“ Београд, стр. 141-161. ISSN 1450-5800.

Кличковић Рајко и Борисав Радић. *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центра за демократизацију друштва Бања Лука. 2016.

Мирјанић, Жељко, *Радни односи: Индивидуални радни односи*, друго измијењено и допуњено издање, Бања Лука, 2004.

Шундерић, Боривоје, *Радни однос* (Теорија, норма, пракса), Београд, 1990.

Правни извори

Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 3/92),

Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 01/16)

Законом о посредовању у запошљавању и парвима за вријеме незапослености. („Службени гласник Републике Српске“, број 30/10 и 102/12),

Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник Републике Српске, број 134/11, 82/13 и 103/15),

Закон о здравственом осигурању (“Службени гласник Републике Српске” број 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03, 17/08, 01/09, 106/09);

Правилник о обрасцима уговора о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 18/16)

Dr Rajko Kličković, PhD

University of Business Studies, Faculty of Legal Sciences, Banja Luka

Labour out of employment in the Republic of Srpska - current condition

Summary

The purpose of this paper is to analyse the current condition of the labour out of employment regulated by the Law on Labour of the Republic of Srpska. During the analysis is considered that the labour out of employment is present in the labour system of the Republic of Srpska, because the employee can work even if is out of employment.

Although, previously present in the labour system after the adoption of the new Law on Labour, it is possible to speak about systemic and complete arrangement of this labour, because the Law regulates the establishment of that form of labour. Any form of labour out of employment established by a contract, is concluded between: the person performing the job (jobseeker) and the person work is performed for (the employer).

The current situation reflects significant progress in the regulation and expansion of certain forms of labour out of employment to earlier legal solutions and the systematization of all forms of labour out of employment in a separate part of the Law. The position of labour out of the labour system of the Republic of Srpska has not been finally resolved and in the future it will be necessary to work on its upgrading in order to increase the protection of perpetrators of this form of labour.

Key words: *labour legislation, labour out of employment, the status of labour out of employment, the upgrading of regulations.*