

KARAKTERISTIKE RADA VAN RADNOG ODNOSA (ČL. 197.-202. ZAKONA O RADU)

Angažovanje lica za obavljanje privremenih i povremenih poslova, poslova po osnovu ugovora o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu, svrstava se u posebne odredbe Zakona o radu jer takav rad predstavlja rad van radnog odnosa a položaj lica koja obavljaju poslove po navedenim ugovorima je specifičan s obzirom da **nemaju svojstvo zaposlenih lica jer ne zasnivaju radni odnos**. Rad ove vrste regulisan je članovima 197. do 202. *Zakona o radu* ("Sl. glasnik RS" br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014, u daljem tekstu Zakon).

U nastavku teksta ukazaćemo na bitne karakteristike svakog od navedenih vidova rada van radnog odnosa, njihove nedostatke i moguće zloupotrebe i pružiti praktičan prikaz spornih pitanja koja su svoj epilog dobila na sudu.

I PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

a) Pojam

Privremeni i povremeni poslovi regulisani su članom 197. Zakona, u skladu sa kojim poslodavac može za **obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini** da zaključi **pisani ugovor** o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

1. nezaposlenim licem;
2. zaposlenim koji radi nepuno radno vreme – do punog radnog vremena i
3. korisnikom starosne penzije.

Prema članu 198. istog zakona, ugovor o privremenim i povremenim poslovima može se zaključiti i sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

b) Obeležja

Osnovno obeležje ovog vida rada van radnog odnosa je najpre to da se radi o poslovima koji su **vremenski ograničeni** i da ne mogu trajati duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

U vezi sa navedenim, ukazaćemo na jednu **zakonsku nepreciznost**. Kada se kaže „**ne mogu trajati duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini**“ zapravo se ne precizira i ostaje nejasno, a samim tim stvara prostor za različita tumačenja, da li se u navedenoj formulaciji pod pojmom radni dan misli na „redovne“ radne dane (ponedeljak-petak) u smislu Zakona o radu koji kaže da se radna nedelja računa se kao pet radnih dana, ili se zapravo misli na radni dan konkretnog izvršioca posla pri čemu to mogu biti i subota i nedelja, što u vreme sezonskih poslova često tako i biva.

Smatramo da bi bilo najpravičnije da se u ovoj situaciji **kao radni dan uzima radni dan konkretnog izvršioca posla** čime se na neki način odstupa od zakonske definicije radnih dana. Ovo iz razloga jer se ti **poslovi ne moraju obavljati u kontinuitetu**, zatim jer **radni dani izvršioca posla mogu biti subota i nedelja**, a ukoliko oni kao takvi ne bi ušli u zakonski limit od 120 radnih dana to bi **direktno uticalo na trajanje samog ugovora** jer bi se računali samo dani koji se u skladu sa zakonom smatraju radnim danima, a ne i dani stvarnog rada izvršioca posla.

Druga zakonska nepreciznost koja stvara dileme u praksi i dovodi do različitih tumačenja koja za posledicu neretko imaju zloupotrebu ovog ugovora, **jeste sama zakonska definicija ovih poslova** „*obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini*“. Zakonska **norma se može dvojako tumačiti** i postaviti pitanje, **da li se limit od 120 radnih dana odnosi isključivo na obavljanje jednog istog privremenog/povremenog posla** u tom ukupnom trajanju, ili se u okviru tog propisanog limita - ograničenja **može zaključiti više ugovora** o obavljanju različitih privremenih i povremenih poslova?

U praksi se nailazi na **potpuno različita tumačenja ove norme**. Jedni tumače tako da izvršilac posla može zaključiti ugovor(e) za obavljanje jednog konkretnog posla, ili zaključiti više takvih ugovora za obavljanje različitih privremenih i povremenih poslova, s tim da u oba slučaja **ukupno trajanje jednog ili svih pojedinačnih ugovora ne sme prelaziti zakonski vremenski limit od 120 radnih dana u kalendarskoj godini**. Ovakvo tumačenje pravda se činjenicom da je to u skladu sa samom prirodom ovih poslova.

Drugo tumačenje je sasvim drugačije, te tako Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike u svojim mišljenjima zauzima sledeći stav:

*„... Zakonsko ograničenje obavljanja ovih poslova od 120 radnih dana u kalendarskoj godini **odnosi se na vreme obavljanja svakog konkretnog posla i ne odnosi se na broj lica koja će obavljati ove poslove**. Određeni posao ne može trajati duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, a svakog radnog dana može ga obavljati jedno ili više lica. Prema tome, **jedno lice može po isteku ugovora o privremenim i povremenim poslovima, kod istog poslodavca za obavljanje drugih poslova privremenog ili povremenog karaktera, više puta u toku kalendarske godine da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima koji ne traju duže od 120 radnih dana.**“* (Mišljenje br. 011-00-1221/2006-02 od 19. januara 2007. god.)

„...jedno lice može kod istog poslodavca da radi najduže 120 radnih dana na jednom poslu, a po završetku tog posla, može da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima na

drugom poslu. Dakle, ako je poslodavac angažovao lica po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima **duže od 120 radnih dana na istim poslovima**, postupio je suprotno navedenim odredbama Zakona.“ (Mišljenje br. 011-00-151/2015-02 od 17. marta 2015. god.)

Iz navedenih mišljenja se izvodi zaključak, da jedno lice kod istog poslodavca može da radi najduže 120 radnih dana na istim privremenim/povremenim poslovima, a da po isteku tog ugovora može da zaključi novi ugovor o obavljanju drugog privremenog i povremenog posla. To bi značilo, ako se mišljenje ministarstva doslovno tumači, **da isto lice može u toku jedne kalendarske godine da zaključi ugovor o obavljanju jednog privremenog/povremenog posla u trajanju od 120 radnih dana, a da zatim iste te godine zaključi novi ugovor o obavljanju drugog privremenog i povremenog posla takođe u trajanju od 120 radnih dana**, gde je bitno samo da angažovanje po istim poslovima ne bude duže od 120 radnih dana. U ovom slučaju **zakonsko ograničenje od 120 radnih dana vezano je za obavljanje jednog konkretnog posla**, što bi značilo da ovaj limit ne važi u slučaju angažovanja lica na drugom privremenom/povremenom poslu.

U pogledu **forme**, ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zaključuje se u **pisanom obliku i sadrži**: vrstu i opis poslova koji su predmet ugovora, trajanje tj. period na koji se ugovor zaključuje, mesto i način izvršenja posla, visinu naknade za obavljeni rad, uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

Može se ugovoriti i isplata naknade troškova prevoza za dolazak na rad i odlazak sa rada, naknade za ishranu u toku rada, o čemu odlučuje poslodavac u skladu sa opštim aktom i svojim finansijskim mogućnostima, pri čemu ne postoji njegova obaveza isplate navedenih troškova, već je isplata predviđena kao mogućnost. Pored toga, ugovorom mogu biti predviđeni uslovi i razlozi usled kojih poslodavac može otkazati ovaj ugovor i pre isteka roka na koji je zaključen.

Vrlo bitno obeležje ovih poslova jeste i njihova **pravna priroda**. Kao što i sam naziv kaže, to su poslovi koji se u toku godine obavljaju **privremeno i povremeno i koji nisu sistematizovani kao stalna radna mesta** (npr: berba voća, poslovi u poljoprivredi, rad u ugostiteljskim objektima u toku letnje sezone, rad na klizalištima, ski stazama u sezoni i sl.). Upravo ova njihova specifičnost stvara brojne probleme i nejasnoće u praksi.

Vrhovni kasacioni sud je u presudi br. Rev2 347/2015 od 10. juna 2015. god. zauzeo sledeći stav po predmetnom pitanju:

*„U konkretnom slučaju, tužilac je **angažovan na obavljanju sezonskih poslova za vreme kampanje branja i prerade šećerne repe**, kada kod tuženog postoji potreba za angažovanjem tih radnika zbog povećanog obima posla i to na poslovima koji **nisu sistematizovani kao stalna radna mesta i koji se uglavnom***

tretiraju kao pomoćni poslovi. Imajući u vidu upravo karakter ovih poslova, da se radi o povremenim poslovima, **zakon tu vrstu rada tretira kao rad van radnog odnosa, koji ne može prerasti u radni odnos, pa ni u situaciji kada traje duže nego što je to zakonom predviđeno,** kao u konkretnom slučaju. Ovaj sud je saglasan sa navodima revizije da se ovaj institut povremenih i privremenih poslova **može zlupotrebljavati i koristiti u situacijama kad kod poslodavca postoji stalna potreba za obavljanjem određenog posla,** ali u konkretnom slučaju, prema utvrđenom činjeničnom stanju koje se u postupku po reviziji ne može ispitivati, tužilac je obavljao poslove na kojima je angažovan samo za vreme kampanje šećerne repe, za koje tuženi kao poslodavac nije predvideo stalna radna mesta.“

Stav suda je da ukoliko ovi poslovi **nisu sistematizovani** kao stalna radna mesta već kao pomoćni poslovi, oni **ne mogu prerasti u radni odnos čak ni u situaciji kada traju duže nego što je zakonom predviđeno.**

Obično se pod ovim poslovima smatraju **poslovi koji su van osnovne delatnosti poslodavca,** mada je i u ovom delu zakon nejasan. Naime, ovde **suština nije u delatnosti poslodavca, već je poenta u sistematizovanom radnom mestu** za kojim postoji stalna potreba.

Ministarstvo rada i socijalne politike povodom ovog pitanja dalo je mišljenje br. 011-00-923/2011-02 od 29. novembra 2011. god.: „...poslovi koji se obavljaju po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima **mogu da budu iz delatnosti ili van delatnosti poslodavca.**“

Vrlo su česte situacije u kojim se **institut privremenih i povremenih poslova svesno zlupotrebljava** od strane poslodavaca, što potvrđuje i veliki broj sudskih sporova povodom ovog pitanja. Iako **Zakon o radu ne predviđa mogućnost prerastanja takvog angažovanja u radni odnos na neodređeno vreme,** događa se često da poslodavci zaključuju ovaj ugovor **za obavljanje poslova koji su sistematizovani kod poslodavca i za koje se unapred zna da za njima postoji stalna potreba.** U tim situacijama izigravanja člana 197. Zakona o radu, sud vrlo često donosi odluke u korist lica koja su obavljala navedene poslove u trajanju dužem od dve godine, konstatovanjem da takav radni angažman ima karakter radnog odnosa na neodređeno vreme jer se istekom zakonskog ograničenja od 24 meseca rada na istim poslovima **aktiviralo pravilo o preobražaju radnog odnosa** iz člana 37. stav 6. Zakona o radu.

U pogledu prava, obaveza i odgovornosti ugovornih strana, imaju se primeniti odredbe zaključenog ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pa i u pogledu postojanja razloga za otkaz, a ne odredbe Zakona o radu s obzirom da je reč o radu van radnog odnosa i da se ne radi o licu koje ima status zaposlenog.

Izvršilac posla za obavljeni rad ima **pravo na ugovorenu naknadu**, nezavisno od toga što taj rad nije obavljen u radnom odnosu, jer i rad van radnog odnosa takođe mora biti plaćen.

v) Uplata doprinosa i poreza

Prema odredbama člana 11. *Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju* ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 85/2005, 101/2005, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014), u **osiguranike zaposlene** spadaju i lica koja u skladu sa zakonom **obavljaju privremene i povremene poslove, ako nisu osigurana po drugom osnovu**; kao i lica koja u skladu sa zakonom **obavljaju privremene i povremene poslove preko omladinskih zadruga**, koje se u smislu ovog zakona smatraju poslodavcem, a imaju navršениh 26 godina života, odnosno bez obzira na godine života ako nisu na školovanju.

Prijavu na obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje podnosi poslodavac, odnosno zadruga koja se smatra poslodavcem. Vreme koje osiguranik, u skladu sa propisima o radu, provede na obavljanju privremenih i povremenih poslova, kao i vreme provedeno na obavljanju privremenih i povremenih poslova preko omladinskih zadruga za koje je plaćen doprinos, **računa se u staž osiguranja**.

Obveznik uplate doprinosa u smislu *Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* ("Sl. glasnik RS", br. 84/2004...57/2014, 68/2014-dr. zakon i 112/2015) je **poslodavac, odnosno zadruga**. **Osnovica doprinosa** za lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, kao i za poslodavce je **ugovorena naknada** po tom osnovu.

Zakonom o porezu na dohodak građana ("Sl. glasnik RS", br. 24/2001...57/2014, 68/2014-dr.zakon i 112/2015), članom 13. stav 2. propisano je da se **zaradom**, u smislu ovog zakona, **smatraju i ugovorena naknada i druga primanja** koja se ostvaruju obavljanjem privremenih i povremenih poslova na osnovu ugovora zaključenog neposredno sa poslodavcem, kao i na osnovu ugovora zaključenog preko omladinske ili studentske zadruge, osim sa licem do navršениh 26 godina života, ako je na školovanju u ustanovama srednjeg, višeg i visokog obrazovanja.

Naknada koju na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima ostvaruju **lica koja nisu starija od 26 godina života i nalaze se na školovanju** u ustanovama srednjeg, višeg ili visokog obrazovanja, oporezuje se u skladu sa članom 85. Zakona o porezu na dohodak građana tj. ima tretman ostalih prihoda.

II UGOVOR O DELU

a) Pojam

Ugovor o delu, kao oblik rada van radnog odnosa, regulisan je članom 199. Zakona o radu u skladu sa kojim poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu radi **obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.**

Ugovor o delu može da se zaključi **i sa licem koje obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture** u skladu sa zakonom, i mora biti u saglasnosti sa posebnim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen.

b) Obeležja

Osnovno obeležje ovog ugovora po zakonskoj odredbi jeste da se **može zaključiti isključivo za obavljanje poslova koji su van delatnosti poslodavca**, što bi vodilo zaključku **da to nikako ne mogu biti poslovi koji su sistematizovani kod poslodavca.**

Ukoliko bi navedeni ugovor za **predmet imao obavljanje poslova iz delatnosti poslodavca**, poslova sistematizovanih kod poslodavca, **takav ugovor ne bi imao pravnu prirodu ugovora o delu i ne bi proizvodio pravne posledice** s obzirom da je zaključen suprotno odredbama člana 199. Zakona.

Uzećemo jedan praktičan primer koji pokazuje da prethodno navedeno nije baš uvek logično rešenje, konkretno **primer izdavačkih kuća** koje imaju stalnu potrebu za uslugama prevodioca, stalno ih angažuju po osnovu ugovora o delu za određeni prevod jer ne mogu imati npr. 100 stalno zaposlenih prevodilaca, pri čemu izdavačka delatnost jeste delatnost poslodavca.

Vrhovni kasacioni sud je u presudi br. Rev2 551/2015 od 09. jula 2015. god., kojom je odbio tužbeni zahtev tužioca da se utvrdi da je u radnom odnosu na neodređeno vreme na poslovima koje je obavljao po osnovu ugovora o delu i više pripadajućih aneksa istog ugovora, zauzeo sledeći stav:

*„... za utvrđenje postojanja radnog odnosa na neodređeno vreme, između ostalog, neophodno je i da se radi o **obavljanju istovrsnih poslova kod istog poslodavca iz delatnosti poslodavca sa punim radnim vremenom.**“*

Pitanje **preobražaja faktičkog rada po osnovu ugovora o delu** (što je slučaj i kod ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova) u radni odnos na neodređeno vreme, vrlo je čest razlog pokretanja sudskih sporova. U većini tih slučajeva, mnogi smatraju da ugovor o delu može imati

karakter radnog odnosa na određeno vreme i da samim tim ima uslova za preobražaj u radni odnos na neodređeno vreme. Stavovi sudova po tom pitanju su različiti, zavisno od konkretnog činjeničnog stanja. Stav Vrhovnog suda Srbije u presudi br. Rev. 1217/05 od 19. aprila 2006. god., po tom pitanju je sledeći:

*„... Pravilan je zaključak da **rad po osnovu ugovora o delu ne može imati karakter radnog odnosa na određeno vreme pa iz toga razloga nema uslova za preobražaj tog faktičkog rada u radni odnos na neodređeno vreme...** Kako je tužilja radila na osnovu ugovora o delu, a nije zasnovala radni odnos na osnovu oglasa, nisu ispunjeni uslovi za preobražaj faktičkog rada tužilje u radni odnos na neodređeno vreme, **bez obzira na to što je tužilja u navedenom periodu neprekidno radila i što je postojala potreba za izvršiocom na tom radnom mestu.**“*

Okružni sud u Valjevu je u presudi br. Gž. 266/05 od 26. maja 2005. god. zauzeo stav:

*„... Kako prema navedenoj zakonskoj odredbi poslodavac ne može da zaključi ugovor o delu radi obavljanja poslova koji su u okviru delatnosti poslodavca, to u konkretnom slučaju **ugovor o delu ne važi i ne proizvodi pravne posledice, jer je imao za predmet obavljanje poslova koji su u okviru delatnosti tuženika kao poslodavca.**“*

Suština poslova koji su predmet ovog ugovora leži u činjenici da se oni obično vezuju za **stručnost, umešnost, sposobnost konkretnog lica (izvršioca posla, poslenika)** koje na osnovu svog stečenog znanja izvršava ugovorene poslove prema pravilima posla i uputstvima dobijenim od naručioca posla.

Ugovorne strane su: 1) **naručilac posla** (poslodavac) i 2) **izvršilac posla** (poslenik). Ugovor se može zaključiti sa nezaposlenim licem, zaposlenim licem (kod drugog poslodavca ili kod samog naručioca posla), licem koje samostalno obavlja delatnost, osiguranikom poljoprivrednikom, studentom, korisnikom starosne penzije.

Bitan element **ugovora o delu** je da isti mora biti zaključen u **pisanom obliku**.

Sadržinu ugovora pored osnovnih podataka o poslodavcu (naručiocu posla) i posleniku, datuma zaključenja ugovora, čini opis konkretnog posla (fizičkog ili intelektualnog) koji je izvršilac posla dužan da obavi u određenom roku za potrebe naručioca, pri čemu rok za izvršenje posla nije bitan element ugovora, ali se može ugovoriti zavisno od konkretne vrste posla. S druge strane, naručilac se obavezuje da za izvršeni posao posleniku isplati naknadu u određenom dogovorenom iznosu, koja predstavlja bitan

element ugovora. Naknada se najčešće isplaćuje nakon završetka ugovorenog posla.

Ugovor može da sadrži i druge elemente npr: mesto i način obavljanja ugovorenog posla; obaveze naručioca u pogledu predaje potrebnog materijala; pravo naručioca da nadzire obavljanje posla i daje uputstva posleniku; obavezu izvršioca da upozori naručioca na nedostatke kako ne bi odgovarao za štetu, uslove i razloge za raskid ugovora i sl. Za sve što nije izričito regulisano ovim ugovorom, primenjujuće se odredbe Zakona o radu i ZOO.

v) Uplata doprinosa i poreza

Poslenik za vreme obavljanja ugovorenog posla ima prava iz obaveznog socijalnog osiguranja.

Prema odredbama člana 12. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 85/2005, 101/2005, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014) **osiguranici samostalnih delatnosti** jesu i lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o delu odnosno poslove po osnovu autorskog ugovora, kao i poslove po osnovu drugih ugovora, kod kojih za izvršen posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurani po drugom osnovu. Lica koja obavljaju određene poslove po osnovu ugovora o delu ostvaruju **i prava za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja prouzrokovanih povredom na radu ili profesionalnom bolešću**, dok ne steknu svojstvo osiguranika u skladu sa odredbama ovog zakona.

U skladu sa članom 7. *Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* ("Sl. glasnik RS", br. 84/2004...57/2014, 68/2014-dr. zakon i 112/2015) **obveznici doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje su i lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu** a u koja spada i fizičko lice koje obavlja poslove po osnovu ugovora o delu.

Što se tiče uplate **doprinosa za zdravstveno osiguranje**, isto se ne obračunava i ne plaća ukoliko je izvršilac posla zdravstveno osiguran po drugom osnovu, već isključivo ako to nije (nezaposleno lice).

Obveznik uplate doprinosa je **naručilac posla** ukoliko se radi o pravnom licu ili preduzetniku. Međutim, ukoliko je naručilac posla lice koje nije obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, tada je obveznik uplate doprinosa izvršilac posla, koji je dužan da sam obračuna i uplati doprinose i koji se u tom delu regresira od naručioca posla preko ugovorene naknade.

Osnovica doprinosa je **ugovorena naknada** po tom osnovu. Ugovorena naknada je naknada za rad u kojoj su sadržani porez i doprinosi koji se plaćaju na teret lica koja ostvaruju tu naknadu. Ugovorena naknada ima tretman **drugih prihoda**, saglasno članu 85. *Zakona o porezu na dohodak građana* ("Sl. glasnik RS", br. 24/2001...57/2014, 68/2014-dr.zakon i

112/2015). Istim članom propisano je da je **obveznik poreza na druge prihode fizičko lice koje ostvari prihode po osnovu ugovora o delu**, pri čemu oporeziv prihod čini bruto prihod umanjen za normirane troškove u visini od 20%.

III UGOVOR O STRUČNOM OSPOSABLJAVANJU I USAVRŠAVANJU

a) Pojam

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju je regulisan članom 201. Zakona o radu, kao još jedan vid rada van radnog odnosa kojim se ne zasniva radni odnos:

*„**Ugovor o stručnom osposobljavanju** može da se zaključi, radi obavljanja pripravnčkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.*

***Ugovor o stručnom usavršavanju** može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom. Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi **novčanu naknadu i druga prava**, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Novčana naknada iz stava 3. ovog člana **ne smatra se zaradom** u smislu ovog zakona.*

*Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u **pisanom obliku**.”*

b) Obeležja

Na ovom mestu se nećemo baviti detaljnijim prikazom obeležja predmetnog ugovora s obzirom da je o ovom vidu rada van radnog odnosa već podrobno pisano na Pravnom Portalu.

Umesto toga, osvrnućemo se na noviji stav Vrhovnog kasacionog suda zauzet u presudi br. Rev2 217/2015 od 09. jula 2015. god, koji se odnosi na **mogućnost preobražaja rada** po osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju u radni odnos, kao jednim od najspornijih pitanja generalno, kod svih vidova rada van radnog odnosa:

*„... Pobijanom odlukom je pravilno ocenjeno da je tužilja u radnji tužene obavljala rad u svojstvu lica koje želi stručno usavršavanje i sticanje posebnih znanja i sposobnosti za rad u trgovini. Pravilnim tumačenjem zaključenih ugovora i sadržine angažovanja tužilje kod tužene u spornom petomesečnom periodu izveden je pravilan **zaključak o pravnoj prirodi rada tužilje i to da oba ugovora predstavljaju ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju** iz člana 201. stav 1. tačka 2. Zakona o radu **iako je***

ugovor od 05.04.2011. godine, sačinjen na unapred odštampanom obrascu, naslovljen kao ugovor o privremenom i povremenom obavljanju poslova. Radi se o obavljanju poslova van radnog odnosa a isplaćena naknada nema karakter zarade već naknade za trud i napore u sagledavanju osposobljavanja. Stoga nisu ispunjeni zakonski uslovi za priznanje radnog odnosa u spornom periodu i isplatu razlike zarade i doprinosa.“

IV UGOVOR O DOPUNSKOM RADU

a) Pojam

Dopunski rad, kao jedan od oblika rada van radnog odnosa, regulisan je članom 202. Zakona o radu, kojim je propisano da **zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena.**

b) Obeležja

Osnovna karakteristika dopunskog rada je u tome da **podrazumeva već ostvareno svojstvo osiguranika**, jer je preduslov zaključivanja ugovora o dopunskom radu da **zaposleni radi sa punim radnim vremenom**. To dalje znači, da se ovaj ugovor **ne može zaključiti** sa nezaposlenim licem, licem koje radi sa nepunim radnim vremenom, korisnikom penzije i nerezidentom koji je u radnom odnosu u inostranstvu.

U pogledu **saglasnosti i obaveštenja** poslodavca kod koga zaposleni radi sa punim radnim vremenom, da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, zakon ne predviđa nikakve dodatne uslove, što nije slučaj kod Zakona o zdravstvenoj zaštiti koji propisuje obavezu pismenog obaveštavanja direktora zdravstvene ustanove, odnosno osnivača privatne prakse i drugog pravnog lica koje obavlja zdravstvenu delatnost, o zaključenom ugovoru o dopunskom radu sa drugim poslodavcem.

Takođe, nije izričito propisana ni dužnost zaposlenog da, poslodavcu sa kojim zaključuje ugovor o dopunskom radu, **dostavi dokaz o radu** sa punim radnim vremenom kod drugog poslodavca. Moglo bi se reći da se to podrazumeva s obzirom na prirodu ovog ugovora.

Drugo bitno obeležje ugovora o dopunskom radu jeste **utvrđenost maksimalnog trajanja** radnog vremena po osnovu ovog ugovora, a to je **„najviše do jedne trećine punog radnog vremena“**.

Zakon **ne precizira delatnosti** u okviru kojih se može ugovarati dopunski rad, iako izvesne specifičnosti postoje u okviru pojedinih delatnosti koje su regulisane posebnim propisima (npr. dopunski rad u zdravstvenoj delatnosti uređen je Zakonom o zdravstvenoj zaštiti), **niti definiše broj**

poslodavaca sa kojima zaposleni može da zaključi ovaj ugovor, da li to npr. mora biti jedan poslodavac ili to mogu biti dva poslodavca. Smatramo da nema smetnji da zaposleni zaključi navedeni ugovor i sa dva poslodavca, s tim **da angažovanje po ovom osnovu kod oba poslodavca ne prelazi zakonom dozvoljen limit najviše do 1/3 punog radnog vremena**. To bi recimo bio slučaj lekara koji zaključuju ugovore o dopunskom radu sa dve privatne klinike u kojima su angažovani samo jednom ili dva puta nedeljno, tako da njihov rad po ovom osnovu u obe ustanove ne prelazi utvrđen zakonski limit.

U pogledu **forme**, obavezno je zaključivanje ugovora u **pisanom obliku**.

Sadržinu predmetnog ugovora čine podaci o ugovornim stranama; opis poslova radi čijeg obavljanja se ovaj ugovor zaključuje; mesto rada i način obavljanja poslova; period na koji se ugovor zaključuje; podaci o radnom vremenu; pravo na novčanu naknadu za obavljeni rad u dogovorenom iznosu sa pripadajućim doprinosima za penzijsko i invalidsko osiguranje, koja nema karakter zarade u smislu Zakona; rokovi za isplatu naknade; razlozi za otkaz ugovora i druga prava i obaveze po osnovu rada.

v) Uplata doprinosa i poreza

Lice koje ostvaruje ugovorenu naknadu po osnovu ugovora o dopunskom radu **ima pravo na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje**, ali **nije obveznik plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti**, budući da je već obveznik ovih plaćanja po osnovu zaposlenja.

Doprinosu, u smislu *Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju*, plaća i osiguranik zaposleni koji obavlja poslove po osnovu ugovora o dopunskom radu, predviđenim posebnim zakonom. **Osnovicu** na koju se plaća doprinos za osiguranike zaposlene koji obavljaju poslove po osnovu ugovora o dopunskom radu, u skladu sa posebnim zakonom, čini **ugovorena naknada** na koju se plaća porez u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Zakonom o porezu na dohodak građana propisano je da prihodi ostvareni po osnovu dopunskog rada imaju tretman drugih (ostalih) prihoda (član 85.), u tom slučaju **obveznik poreza** je fizičko lice koje ostvari navedene prihode. Oporezivi prihod čini bruto prihod umanjen za normirane troškove u visini od 20%. Stopa poreza na ostale prihode iznosi 20%.

V ZAKLJUČAK

Iz svega iznetog se zaključuje da za sve oblike rada van radnog odnosa postoji obaveza uplate doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje i da se **taj period smatra stažom osiguranja** u smislu *Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju*. Upravo ova činjenica u praksi

neretko dovodi do nejasnoća i različitih tumačenja, naročito u situacijama kada se postavlja pitanje ostvarivanja pojedinih prava iz radnog odnosa, npr. prava na jubilarnu nagradu, kod koga se kao uslov zahtevaju određene godine rada ostvarene u radnom odnosu, pri čemu mnogi tu formulaciju vezuju za staž osiguranja u koji ulazi i vreme provedeno na radu van radnog odnosa, a koji se kao takav ne uzima u obzir prilikom utvrđivanja ispunjenosti uslova za ostvarivanje konkretnog prava.

Jedini podzakonski akt u kome se izričito navodi da se „*Vreme provedeno na radu po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu, kao i poseban staž osiguranja u skladu sa propisima PIO (npr. rođenje trećeg deteta, sportski staž, vreme za koje je osiguranik samostalno uplaćivao doprinose i sl.), kao i vreme obavljanja samostalne delatnosti se **ne smatra radom u radnom odnosu.***“, jeste PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Sl. glasnik RS", br. 21/2015).

Navedeni oblici rada van radnog odnosa imaju **brojne prednosti i mane i vrlo često su predmet zloupotreba i izigravanja propisa**. Jedini realni način da se spreče zloupotrebe u segmentu rada van radnog odnosa jeste pre svega, **preciznije i jasnije propisima urediti ovu oblast**, a potom bolja **opšta informisanost** lica koja obavljaju poslove po osnovu predmetnih ugovora u pogledu njihovih prava i obaveza, i na kraju, **vršenje redovnog i povećanog inspeksijskog nadzora nad poslovanjem poslodavaca**.

Izvor: „Karakteristike rada van radnog odnosa“, dipl. prav. Irena Drča, časopis „Advokatska kancelarija“, broj 21, Profi Sistem Com, maj 2016.