

акта. Али, мишљења која у тој спорадичној појави налазе примену принципа координације сувише осиромашују значење и садржину овог основног принципа.

И поред тога што се у држави постиже највиши степен координације, она се идеално не остварује у свим правцима, увек, у сваком погледу, тј. без икаквих недостатака у структури и функционисању с потпуном међусобном хармонијом свих аката. То идеално стање се не достиже па ма како биле повољне околности. Уместо тога, достиже се онај степен којим се обезбеђује довољна целовитост и ефикасност државне организације. Све докле док ова организација постоји и успешно остварује укупност задатака, координација је изнад минималне границе. Но, када се већ не може без одређене мере несклада, противречности, недостатака, онда се појављује неопходност за системом установа којима се отклањају повреде координације. Контрола виших органа и чак специјално установљени органи својим радом на отклањању повреда употпуњавају већ постигнуту координацију између саставних делова државне организације.

Др. Стеван Врачар

ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ РАДНИКА КОЈИ СУ ПРИМИЛИ МАЊУ РАДЊУ НА УПРАВЉАЊЕ

1. — Прописи из области занатске, угоститељске и трговинске делатности предвиђају да се мањим занатским, угоститељским и трговинским радњама са средствима у друштвеној својини, у којима би радило до три радника (односно највише до пет радника) не врши конституисање према прописима о оснивању привредних предузећа и радњи (1) већ се оне предају, односно могу предати на управљање радницима путем прихватања правила од стране радника.

Правни режим ових радњи заснива се на следећим основним поставкама и карактеристикама које се могу извући из одговарајућих прописа (2):

(1) Мање радње (занатске, угоститељске и трговинске) јесу оне радње са средствима у друштвеној својини које се не конституишу према прописима о оснивању предузећа и радњи, те се због тога предају (или могу предати) на управљање радницима, чији број не сме бити већи од три радника (изузетно највише до пет радника), што значи да се може предати на управљање једном, двојци или тројци радника (изузетно и до петорци радника).

(2) Предаја мање радње врши се на основу прихватања правила радње од стране радника, а та правила доноси народни одбор општине.

(1) Види: уредбу о оснивању предузећа и радњи („Службени лист ФНРЈ“, бр. 51/53, 30/54, 47/54, 19/56, 3/58 и 6/58).

(2) Упореди: чл. 29—35 уредбе о занатским радњама и занатским предузећима („Службени лист ФНРЈ“, бр. 5/54 и 3/58; чл. 32—38 уредбе о угоститељским предузећима и радњама („Службени лист ФНРЈ“, бр. 6/54, 47/54 и 51/58); чл. 39—46 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама („Службени лист ФНРЈ“, бр. 37/55, 1/57, 24/57, 31/57, 54/57, 12/58 и 16/58), односно чл. 40—48 пречишћеног текста ове уредбе („Службени лист ФНРЈ“, бр. 49/59, 9/60 и 19/60).

(3) Првила мање радње нарочито садрже: а) предмет пословања радње; б) списак основних средстава, њихову вредност и обим права располагања; в) списак обртних средстава за која јамчи народни одбор; г) начин утврђивања и плаћања паушалног износа (пореза); д) камате и друге обавезе према друштвеној заједници; ђ) права и обавезе радника према друштвеној заједници; е) начин и услове међусобног отказивања и пријема нових радника који управљају, односно преузимају управљање радњом.

(4) Мања радња дата на управљање радницима има и свог пословођу кога бирају радници између себе, уколико не би било друкчије одређено правилима радње или се пословођа не бира путем конкурса.

(5) Радницима којима је предата на управљање мања радња на овај начин имају сва права која по прописима припадају органима радње, уколико прописима или правилима радње није друкчије одређено, с тим што не могу ствари из основних средстава продавати, нити на други начин с њима располагати, без сагласности надлежног органа за послове привреде народног одбора. Постоји и могућност да се предаја на управљање мањом радњом (на пример, трговинске) услови и давањем одговарајућег обезбеђења од стране радника (депоновање у новцу, менице, залагањем ствари и сл.), те средства дата као обезбеђење служе за измирење обавезе радника према друштвеној заједници, враћање кредита, за накнаду штете и наплату казни, ако се ова плаћања не могу измирити из прихода (и фондова) радње.

(6) Радници мање радње коју су добили на управљање дужни су плаћати одређени паушални износ, односно порез у паушалном износу.

(7) Радници мање радње слободно располажу са свим приходима радње, по извршеној обавези према друштвеној заједници, и деле их према међусобном споразуму (ако правилима радње није друкчије одређено).

Према томе, прописи о личном дохотку, који важе за раднике у привредним организацијама са средствима у друштвеној својини, не примењују се на раднике којима је дата на управљање мања радња са средствима у друштвеној својини.

(8) Од права из радног односа која се признају радницима који су у редовном радном односу са привредном организацијом, прописи потврђују само права из социјалног осигурања, и то искључиво за оне раднике којима је рад у тако уступљеној радњи редовно и главно занимање и једини извор прихода. Друга права из радног односа за ове раднике не предвиђају се правним прописима.

(9) Престанак правног односа, који постоји између народног одбора општине и радника, којима је дата на управљање мања радња, наступа путем отказа. Наиме, радници ових радњи могу отказати даље управљање радњом у одређеном отказном року (обично 6 месеци), као што и народни одбор може отказати даље управљање радњом појединим радницима или свим, под одређеним условима и у одређеним роковима.

За спорове у вези са овим отказима надлежан је окружни привредни суд.

Такав је позитивноправни режим мањих радњи датих на управљање радницима. Међутим, из анализе одговарајућих прописа не види се ближе

правна природа односа који везују ове раднике са народним одбором, а с друге стране, каквог је карактера однос радника према радњи као и између самих радника. Управо, конкретно се поставља питање: да ли у односу и положају ових радника има елемената радног односа, тј. да ли су ова лица у радном односу или не, те да ли се на њих има — или може — применити општи позитивноправни режим радних односа који важи за раднике у радном односу уопште и са привредном организацијом посебно. И најзад, ако се начелно заузме став да су они у радном односу или да се „имају сматрати да су у радном односу“, с ким су они у овом односу?

2. — Напред истакнута питања покренута су у пракси. Углавном, постоје два схватања по овом проблему. По једном схватању, лица којима је предата на управљање мања радња (конкретно угоститељска) путем прихватања правила радње, имају сва права и дужности из радног односа утврђена законом о радним односима, што значи да се та лица налазе, у ствари, у радном односу. По једној варијанти овог схватања, радни однос постоји према радњи која је дата на управљање; по другој варијанти такав однос не би био чист радноправни однос већ једна комбинација елемената закупа и радног односа. Најзад, по трећој варијанти овог гледишта, радници мањих радњи налазе се у радном односу са радњом, који настаје са потписом правила радње од стране радника, тако да се потписивање ових правила има правно изједначити са закључењем уговора о раду, с обзиром да ова правила, иако их доноси народни одбор општине, ипак остају правила мање радње а не народног одбора. Међутим, поред овог односа, настаје и неки посебан уговорни однос, који до данас није правно одређен, између народног одбора општине и колектива радника као управљача тих радњи. Иначе, у радном односу између радника и радње, по овој варијанти, постоје сви елементи који се захтевају за појам радног односа (добровољност, лична веза и оносторонност) (3).

По другом схватању, лица којима је предата на управљање мања радња путем прихвата правила радње, нису у радном односу, углавном из разлога што се закон о радним односима (чл. 3, ст. 2) односи само на лица која су у редовном радном односу, а у правном односу радника којима је предата на управљање мања радња нема свих елемената радног односа, нарочито елемената личног дохотка, а с друге стране, ни остале одредбе закона о радним односима не могу се примењивати на ове раднике, као, на пример, одредба о заснивању и престанку радног односа, јер је настанак и престанак правног односа ових радника друкчији него по закону о радним односима. Овоме треба додати још и то да је за спорове по отказу у вези са даљим управљањем радњом надлежан привредни суд, тј. не онај суд који је, иначе, надлежан за радне спорове из радног односа.

При томе, истиче се да радници не закључују уговор о раду са радњом као правним лицем. Они са надлежним одбором општине закључују уговор о преузимању радње на управљање, али тај уговор није уговор о раду, јер би онда ови радници били у радном односу са народним одбором, а таква је

(3) А Радован: Радници мањих обртних радњи, угоститељских као и у трговини са паушалним обрачуном су у радном односу, „Правник“, Љубљана, бр. 9—10/57, с. 429—434.

конструкција противна нашем привредном систему. С друге стране, овај уговор није ни уговор о раду са радњом, јер ако би то био, онда се народни одбор не би могао мешати у права радње, а једно од њих је и право на отказ запосленим лицима. Међутим, по прописима народни одбор може показати даје управљање радњом свима или појединим лицима. Најзад, радници који су примили мању радњу на управљање нису ни у међусобном „радном“ односу, јер у овом случају један радник није другоме раднику „послодавац“. Према томе, при предаји мањих радњи на управљање радницима, закључује се, реч је о једном новом правном односу који настаје из наше социјалистичке стварности и који садржи извесне посебне карактеристике (4).

3. — Изгледа нам да ово друго схватање више одговара нашем привредном систему и одговарајућим позитивним текстовима који регулишу предају мањих радњи на управљање радницима. Међутим, оно с обзиром на значај и вредност проблема, захтева и заслужује да се дубље проучи, анализира и објасни.

При томе, у обради овог проблема мора се поћи од чињенице да у правном режиму управљања мањом радњом треба разликовати четири групе односа који настају са предајом мање радње на управљање радницима: 1) однос између народног одбора и радника; 2) однос између радника и мање радње који су је примили на управљање; 3) међусобни однос самих радника који управљају радњом, и 4) однос мање радње и радника према трећим лицима. Отуда и правни положај радника који настаје са предајом мање радње на управљање обухвата различите и врло сложене правне односе.

У овој обради задржаћемо се на прве три групе односа, јер су оне од првенственог интереса и значаја за проблем који се расправља.

A. — Правни однос између народног одбора и радника који преузимају мању радњу на управљање

Најпре долази правни однос између народног одбора општине и радника који су преузели мању радњу на управљање, а затим, с једне стране, однос између радника и радње, и њихов међусобни однос, с друге стране. При томе, први правни однос, по нашем мишљењу, чини основу правног положаја радника, те је он од утицаја и значаја и на друге односе.

1. — *Предаја мање радње на управљање врши се путем прихватања правила радње од стране радника (групе радника) (5).* Ово прихватање врши се писмено, тј. на та правила, која је донео народни одбор општине, радници својом писменом изјавом дају сагласност да их прихватају и тиме ступају у правни однос са народним одбором. На тај начин, оваквим поступком предаје мање радње на управљање радницима постиже се сагласност која је управљена на стварање обостраних права и обавеза народног

(4) Види С. Бујдић: Правни положај лица која преузимају на управљање мање радње, „Социјална политика“, бр. 11—12 од 1956, с. 97—100.

(5) Сагласно одредбама чл. 29 уредбе о занатским радњама и занатским предузећима и чл. 32 уредбе о угоститељским предузећима и радњама, мања радња може се предати на управљање и само једном раднику. Упор. др. Дејановић—Живанчевић—Церић: Збирка уредаба о предузећима и радњама, Београд, 1954, с. 159.

одбора и групе радника који преузимају радњу. Писмена изјава о прихватању правила радње је потребна, јер је састављање и доношење ових правила претходило прихватању истих од стране радника, тако да радници својим изјавама дају пристанак на правила која су донета без њиховог учешћа и претходног преговарања са народним одбором. Са датом писменом изјазом радници, дакле, примају на себе права и обавезе који проистичу из правила радње (и општих прописа), тако да их ова правила обавезују самим тим што су дали писмену изјаву о њиховом прихватању, тј. она се намећу као последица дате писмене изјаве.

Јасно је, према томе, да у поступку и механизму предаје мање радње на управљање радницима, односно у стварању правног односа између народног одбора општине и одређених радника стоје два акта: 1) правила радње која доноси народни одбор и која својом садржином регулишу однос који треба да буде заснован (закључен), и 2) писмена изјава радника, која је услов да би се правно дејство одредаба правила могло да произведе на ове раднике (6).

Тиме у поступку стварања правног односа између народног одбора општине и радника, који прихватају правила радње, леже у основи два самостална и одвојена акта који садрже две различите изјаве: 1) у правилима радње изражена је воља народног одбора који издаје правила, и 2) у писменој изјави о прихватању ових правила — воља радника. Али, и једна и друга воља, када су учињене, тј. када је правилима радње припојена писмена изјава о њиховом прихватању од стране радника, представљају једну целину у механизму предаје мање радње на управљање радницима. Сагласно концепцији уговорне теорије, ова два акта представљала би понуду уговора под одређеним условима и прихватање те понуде од стране радника, — значи уговор. У овом случају, такав уговор означава се као адхезиони уговор (уговор приступањем, уговор по пристанку).

Не улазећи у теориску обраду питања правне природе адхезионог уговора и полемику која се по овом питању води у теорији (7), а полазећи од претпоставке да такав уговор постоји, за нас је овде, међутим, од примарног интереса и значаја друго питање: каква је, према унутрашњим елементима, *суштина* правног односа између народног одбора општине и радника који су

(6) Поступак преузимања радње, на основу ових аката, завршава се фактичком предајом радње од стране народног одбора раднику односно радницима, тј. увођењем радника у радњу.

(7) Један део теорије, напротив, побија постојање адхезионих уговора. О правној природи адхезионих уговора, а посебно уговора о раду као једној врсти ових уговора и у вези с тим о правној природи радног реда (унутрашњих правила) предузећа, види ближе V. Pichon: *Des contrats d'adhésion — leur interprétation et leur nature* Lyon, 1912; Louis Josserand: *Cour de droit civil positif français*, t. II, ed. 2, Paris, 1933, p. 20, 21, 206; L. Duguit: *Traité de droit constitutionnel*, ed. 3, t. I, Paris, 1927, pp. 371, 409; M. Hauriou: *Principes du droit public*, ed. 2, Paris, 1916, pp. 137 sq., 196—208; H. Capitant — P. Cuche: *Précis de législation industrielle*, ed. 4, Paris, 1936, pp. 164; P. Durand — R. Jausaud: *Traité de droit du travail*, t. I, Paris, 1947, pp. 145; G. Lyon Caen: *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, 1935, pp. 227; A. Brun — H. Galland: *Droit du travail*, Paris, 1938, pp. 172—173, 239, 766; J. Rivero — J. Savatier: *Droit du travail*, Paris, 1960, pp. 102, 264. У нашој теорији др. В. Благојевић: *Уговори по пристанку*, Београд, 1934; др. Р. Живковић: *Проблем правне природе уговора о раду*, Београд, 1940; др. А. Валтић: *Прилог питању уговора о раду и радног односа*, „Архив за правне и друштвене науке“, Београд, бр. 2/54, с. 158 и сл., као и *Основи Радног права Југославије*, Београд, 1958, с. 96 и сл. 189 и сл., др. Н. Титић: *Основи Радног права*, I, Загреб, 1955, с. 149 и сл.

прихватили правила радње. Конкретно, да ли је овде реч о каквом закупном односу (уговору о закупу), или о радном односу (уговору о раду), или о комбинацији једног и другог односа, или, најзад, о правном односу који није ни једно, ни друго, ни треће, већ представља један нов специфичан однос, својствен нашем привредном систему.

2. — По једном схватању, закупни однос, који настаје на основу уговора о закупу ствари, не постоји у правном односу између народног одбора општине и радника, јер ако би се уговор о прихватању правила приликом преузимања мањих радњи упоредио са уговором о закупу, онда би се видело да у овом односу нема елемената који карактеришу уговор о закупу, будући да писменом изјавом о прихватању правила радње радници ништа не узимају под закуп, нити они плаћају какву закупнину, пошто се паушални износ који они плаћају друштвеној заједници не може сматрати закупнином (8).

Да ли је овакав став правилан? Да ли у правном односу између народног одбора и радника нема карактеристика и елемената који овај однос чине сличним или сродним уговору о закупу, или бар услед којих се овај однос више приближава закупном односу него свако другом, а најмање радном односу (уговору о раду), тако да он представља једну модификацију уговора о закупу.

У грађанском праву уговори о закупу увршћују се у групу грађанско-правних облигационих уговора о уступању ствари уз обавезу враћања, те се уговор о закупу (*locatio conductio rerum*) обично дефинише „као уговор којим се једна страна обавезује да уступи другој страни извесну ствар на употребу и уживање, с тим да јој ова за то плати неку накнаду и по истеку извесног времена исту ствар врати. Отуда, као опште карактеристике овог уговора истичу се: 1) да је то облигациони уговор којим се заснивају права и обавезе само између уговарача (закупаваца и закупца), те да је овај однос имовинске а не личне природе, услед чега је могућа, ако није друкчије уговорено, промена на страни било кога субјекта овог односа; 2) да је то теретни комутативан уговор, пошто се њиме стичу права и обавезе за обе стране, узајамна права и обавезе; 3) да је то консесуалан уговор, јер се закључује неформалном сагласношћу изјава воља о битним елементима овог уговора (предмет закупа, закупна цена и трајање закупа), али закључење уговора о закупу може бити условљено и одређеном формом и претходним одобрењем од стране надлежних органа; 4) да је то уговор који ствара трајан однос, тј. закључен да траје извесно (дуже или краће) време овај уговор заснива извесан трајнији однос између страна, тако да ни само извршење уговора није тренутно, као што је то случај код неких других уговора (куповина и продаја, на пример) (9).

С друге стране, потребно је још нагласити да се као закуподавац може појављивати не само власник ствари већ и свако друго лице коме би припадало право употребе и уживања ствари, а које вршење тог права може уступити другоме. Даље, предмет уговора о закупу може бити свака

(8) С. Бујдић: *op. cit.*, с. 100.

(9) Види ближе о закупу др. Мих. Константиновић: *Облигационо право — посебан део (белешке са предавања)*, Београд, 1957, с. 12—15; др. В. Благојевић: *Грађанско-правни облигациони уговори*, Београд, 1952, с. 76—103.

ствар под условом да је она по својој фактичној природи подобна да послужи овоме циљу (покретна или непокретна, телесна или бестелесна ствар; заменива или незамењива ствар, под условом да може бити индивидуално одређена и поред употребе, у целини враћена закуподавцу; сва имовинска права, изузев чисто личних права чије се вршење не може пренети на другога). Затим, закупна цена се састоји у новцу (по правилу) или у другим стварима. И најзад, трајање закупа може бити временски унапред тачно одређено или неодређено, с тим да странама у овом случају припада право да у утврђеним роковима (уговореним или прописаним) откажу закупни однос, што значи да је закуп у сваком случају временски одредив и ограничен.

Све ове карактеристике и елементи уговора о закупу узимају се и као критеријум за разграничење, начелно, овог уговора од других грађанско-правних уговора (куповина и продаја; промена; услуга; зајам; ортаклук), као и од уговора о раду из области радног права (10).

3. — Да би се видело да ли у правном односу између народног одбора и радника има извесних карактеристика и елемената закупа, мора се поћи од појма мање радње са паушалним износом.

Појам мање радње са паушалним износом (обрачуном) могао би се, према одговарајућем тексту поменутих уредба, дати у следећим оквирима: то је радња са средствима у друштвеној својини у којој се не врши конституисање у смислу прописа о оснивању предузећа и радњи, већ се она од стране народног одбора општине предаје за неодређено време на управљање групи радника (или поједином раднику) на основу прихватања правила радње од стране радника, уз плаћање одређеног паушалног износа, те за све време трајања правног односа заједнички воде и обављају послове радње, а по извршењу обавеза према друштвеној заједници, слободно располажу приходима радње и деле их по међусобном споразуму (уколико правилима радње није друкчије одређено), имајући и друга права и обавезе из овог односа, сагласно општим прописима и правилима радње (11).

Из ове оквирне дефиниције могу се извући, по нашем мишљењу, следеће опште карактеристике и елементи како појма „мање радње са паушалним износом“, тако и правног односа између народног одбора и радника:

(1) Мања радња јесте радња са средствима у друштвеној својини, али која се не конституише у смислу прописа о оснивању предузећа и радњи, што значи да се не врши избор органа радничког управљања радњом, не доносе се правила предузећа, тарифни правилник и други нормативни акти предузећа у смислу општих прописа, нити се врши предаја предузећа на управљање радном колективу. Отуда, и правила мање радње не треба

(10) О разлици између уговора о најму ствари, односно тачније уговора о закупу ствари и уговора о раду, односно уговора о најму радне снаге (о најму службе), са економског и правног гледишта, в. ближе P. Durand: *Traité de droit du travail*, t. II, Paris, 1950, pp. 227 sq.; A. Brun — H. Gallan: *op. cit.*, pp. 258 sq.; J. Rivero—J. Savatier: *op. cit.*, pp. 265 sq.; A. Hueck—H. C. Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrecht*, 1931, B. I, Berlin, p. 103; Др. Н. Тинтић: *op. cit.*, с. 143—144; др. А. Балтић: *op. cit.*, с. 161—163.

(11) Упореди чл. 29, 34 и 35 уредбе о занатским радњама и предузећима; чл. 32, 37 и 38 уредбе о угоститељским предузећима и радњама; чл. 39 и 40 уредбе о трговинској делатности и трговачким предузећима и радњама.

мешати нити изједначавати са правилима предузећа у смислу општинских прописа.

(2) Уместо тога, мања радња предаје се за неодређено време на управљање једном раднику или групи радника (највише до 3 односно 5 радника) путем прихватања правила радње од стране радника, уз плаћање одређеног паушалног износа (12). Када се пође од тога да се овде у основи налази један уговор, излази да су битни елементи тог уговора: (а) одређивање локала и средстава радње, предмета и обима пословања, односно права управљања радњом; (б) одређивање паушалног износа који плаћају радници за добијену радњу на управљање, и (в) време на које се предаје радња на управљање (трајање правног односа између народног одбора и радника).

(а) Пошто радници прихвате правила радње писменом изјавом, следи фактичка предаја радње од стране народног одбора општине, тј. локала и ствари из основних и обртних средстава радње, што значи уступање непокретних и покретних ствари на употребу и коришћење у вези са пословањем радње, а у границама дозвољеног права располагања стварима и права управљања радњом, сагласно одредбама поменутих уредаба и правила радње.

Према томе, одређене ствари (непокретне и покретне) са одређеним правима управљања тим стварима (право управљања као имовинско право) — би био предмет, први битни елемент сагласности воља односно уговора између народног одбора и радника.

(б) Паушални износ, односно паушални износ пореза који плаћају радници утврђује се према општим прописима, односно правилима радње, која регулишу начин одређивања и плаћања паушалног износа (пореза). То би била, ако би се тако могло рећи, нека врста накнаде друштвеној заједници за употребу и коришћење предатих — уступљених ствари и права управљања тим стварима. То је, према томе, други битни елемент уговора о уступању радње на управљање радницима.

(в) Најзад, као трећи битни елемент овог појма, односно уговора долази трајање управљања радњом, односно трајање правног односа између народног одбора и радника. Оно се одређује било правилима радње (13), било општим прописом (14). Али, било једно или друго, време на које се предаје радња на управљање је, по правилу, неодређено, те се предвиђају рокови и услови у којима се може отказати даље управљање радњом било од стране радника, било од стране народног одбора општине. Отказни рок, обично, не може бити, за обе стране краћи, од 6 месеци.

(3) Правни однос који настаје између народног одбора општине и радника је, у основи и начелно, по својој природи имовинскоправни или привредно-правни однос из кога проистичу узајамна права и обавезе између народног одбора и радника који су примили радњу на управљање. Отуда, посматран са ове стране, а сагласно имовинском односно грађанском праву,

(12) Из чл. 32 уредбе о угоститељским предузећима и радњама и чл. 29 уредбе о занатским радњама и предузећима излазило би да је предаја угоститељске радње односно занатске радње у којој ради до 3 радника обавезна. У том смислу види др. Дејановић—Живанчевић—Церић: *op. cit.*, с. 159 (обј. под 3).

(13) Тако уредба о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама (чл. 40).

(14) Тако поступа уредба о занатским радњама и занатским предузећима (чл. 35) и уредба о угоститељским предузећима и радњама (чл. 38).

овај однос, односно уговор који би лежао у основи овог правног односа носно би у себи обележја једног облигационог и теретног комутативног уговора. Ово долази отуда што су и права и обавезе из овог односа имовинског односно привредног карактера, јер се односе на привредно пословање радње, управљање и располагање средствима радње и на имовинско-материјалне обавезе према друштвеној заједници (15).

С друге стране, пошто је овај однос имовинско-правне природе, а не, у принципу, личноправне природе, то је услед тога могућно да се персонални састав групе радника у току трајања односа са народним одбором мења, тј. могуће је да поједини радници из групе иступају и да на њихово место улазе нови радници. Наиме, радници који су добили радњу на управљање могу примити новог радника само под условом да тај нови радник прихвати правила радње на прописан начин. То исто важи и у случају пријема новог радника на место оног радника који је отказао или коме је отказано даље учествовање у управљању радњом. Но, у сваком случају, при пријему нових радника укупан број радника мора се кретати у границама допушеног броја радника (највише до 3 односно 5), а ново примљени радник ступа у заједницу радње са истим правима и обавезама које имају и радницима којима је дата радња на управљање (16). Обично, правилима радње предвиђа се начин и услови међусобног иступања (отказивања) и пријема нових радника у радни колектив (17).

(4) Радници који су примили радњу на управљање, поред других права (и обавеза), имају и право да слободно располажу приходима радње (и средствима), по извршењу обавеза према друштвеној заједници, те чист приход радње деле по међусобном соразуму, уколико правилима радње није друкчије одређено (18). Ово је једна од најбитнијих карактеристика за положај и својство радника мањих радњи које су примали на управљање. Радници мање радње немају, нити од кога примају лични доходак на који имају право радници привредних организација са средствима у друштвеној својини и радничким самоуправљањем. Они потпуно самостално и слободно користе чист приход радње, те га деле између себе на начин како се споразуму. Према томе, ни прописи о личним дохотцима радника не примењују се на раднике ових радњи (19). Отуда, радници ових радњи не примају плату или лични доходак за свој рад од радње, нити их за исти плаћа народни одбор, већ оно што остане, по подмирењу обавеза према друштвеној заједници и других трошкова, деле између себе по споразуму. Због тога, оно што сваки од радника добије на овај начин у новцу нити је плата, нити лични доходак за уложени рад у смислу радног законодавства.

(15) То се види из садржине правила радње и одговарајућих поменутих уредаба.

(16) У том смислу др. Дејановић—Живанчевић—Церић: *op. cit.*, с. 160 (обј. 6).

(17) Види чл. 30 уредбе о занатским радњама и предузећима; чл. 33 уредбе о угоститељским предузећима и радњама; чл. 40 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама.

(18) Упор. чл. 30 уредбе о занатским радњама и предузећима; чл. 37 уредбе о угоститељским предузећима и радњама и чл. 40 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама.

(19) Уредба о занатским радњама и занатским предузећима (чл. 34) и уредба о угоститељским предузећима и радњама (чл. 37) то изричито прописује.

(5) Најзад, карактеристичан је за правни однос између народног одбора и радника и сам начин престанка овог односа. Управо, овај начин престанка одговара самој природи и суштини овог односа. Будући да се радња предаје на управљање радницима на неодређено време, тј. по правилу унапред се не утврђује тачан датум престанка, то је остављено странкама овог односа да исти могу отказати. Али, важно је подвући да овде *није реч о отказу као појму и институту радног права, као основу раскидања радно-правног односа између радника и привредне организације.* Јер, овде се *отказује „даље управљање радње“* (20), што значи даље вођење радње, те таквим отказивањем престаје и сам правни однос између радника и народног одбора. Право отказивања припада како радницима тако и народном одбору општине, под одређеним условима и у одређеним роковима. Према томе, *радници отказују даље управљање радњом — народном одбору, а не самој радњи.* Да ово отказивање нема карактер и значај отказа у смислу радног права могу послужити следеће чињенице:

— Прво, отказивање даљег управљања радњом може бити не само индивидуално, тј. од стране појединог радника или поједином раднику дат отказ, већ и колективно, тј. да читава група радника, која је управљала радњом, поднесе колективан отказ на даље управљање радњом, или да се свима њима откаже од стране народног одбора даље управљање радњом.

— Друго, услови под којима се може отказати управљање радњом, као и отказни рокови су друкчији од рокова који се редовно утврђују општим прописима радног права за отказ радног односа. Ово долази отуда што су и мотиви односно разлози за отказивање друкчији и у непосредној и искључивој вези са самим управљањем радњом, тј. са извршењем обавеза из правила радње. Тако, овде важи принцип да народни одбор може дати отказ групи радника, пословођи односно поједином раднику, *„ако они не извршавају обавезе утврђене правилима радње“.* Дакле, више су имовинске, а не личне природе, више се односе на само пословање радњом, а мање на личне особине, лично стање и својство радника, што је правило у механизму отказивања радног односа.

— Треће, да није реч о отказу у смислу радног законодавства види се и по томе што је за спорове који настану у вези са отказивањем даљег управљања радњом, — надлежан окружни привредни суд, јер је овде у питању један привредни спор а не редовни суд који расправља радне спорове из радног односа (21).

(6) Правни положај радника који су примили радњу на управљање је посебан и сасвим различит од правног положаја радника привредних организација. Он је *регулисан посебним прописима из области привреде а не прописима из области радног законодавства.* Отуда ти прописи и не могу регулисати правну ситуацију ових радника као да су то лица у радном односу, јер они стварно и нису у радном односу, већ се налазе у једном по-

(20) Види чл. 35 уредбе о занатским радњама и предузећима; чл. 38 уредбе о угоститељским предузећима и радњама и чл. 40 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама.

(21) Види чл. 35 уредбе о занатским радњама и предузећима; чл. 38 уредбе о угоститељским предузећима и радњама и чл. 46 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама.

себном специфичном привредноправном односу и положају према народном одбору. То би такође била једна карактеристика правног односа и положаја ових лица.

4. — На основу изнетог, може се у погледу питања правне природе односа између народног одбора и радника који су примили радњу на управљање путем прихватања правила радње, поставити следеће:

— Прво, претходна обрада прописа о овој материји показује да се проблем карактера и суштине овог правног односа мора комплексно посматрати, узимајући у обзир како одговарајуће привредне прописе, тако и грађанско-правне и радноправне прописе, те на основу упоредне анализе изнаћи карактер и суштину тога односа.

— Друго, полазећи од таквог истраживачког метода, анализа одговарајућих одредаба поменутих уредаба, које посебно регулишу мање радње дате на управљање радницима (радње са паушалним обрачуном) и њихово упоређење са уговором о закупу, открива да се у правном односу између радника који су преузели радњу на управљање и народног одбора могу наћи и такве карактеристике и елементи који су слични или блиски — ако не и једнаки — карактеристикама и елементима појма закупног односа — уговора о закупу. Отуда, гледајући само на те карактеристике и елементе (облигациони и имовински карактер правног односа, предмет и трајање овог односа) могло би се претпоставити да је уговор о предаји мање радње на управљање радницима у смислу поменутих уредаба једна подврста или категорија уговора о закупу, односно закупних односа, или бар да је врло блиска или слична овом уговору, односно овом односу.

Међутим, уговор о предаји радње на управљање радницима односно механизам предаје ових радњи и правни однос који настаје на основу тога, — садржи и такве карактеристике, елементе и норме која овај уговор или механизам, односно правни однос удаљавају од уговора о закупу и закупног односа. По тим карактеристикама и елементима уговор о предаји радње на управљање радницима и правни однос који настаје из тог уговора између народног одбора и радника не би био уговор о закупу у класичном смислу, тј. у оном смислу како га регулише грађанско, облигационо право и како се третира у грађанскоправној теорији. Или те елементе, можда, треба узети само као модалитет, односно специфичности у појму закупа уопште, које намеће развијени привредни живот земље и потребе, захтеви и услови развоја социјалистичке привреде код нас. Колико би „теориски“ такво схватање било правилно, то је посебно питање, које спада у привредно право и које треба обрадити у њему, као посебној научној и позитивноправној дисциплини код нас.

Но, ма какав се став заузео у овом питању, сматрамо да би се могао дати овај закључак: да правни однос који настаје између народног одбора општине и радника који су примили мању радњу на управљање на основу прихватања правила радње, не може бити радни однос, нити је такав однос могућан у смислу нашег права, односно привредног система те се због тога и установљава у овим случајевима специјалан поступак предаје мање радње на управљање. Већ самим тим што овај однос има извесних карактеристика

и елемената који упућују или могу наговештавати присуство једног таквог односа који нагиње закупном односу (не мора да значи да и јесте), — довољно показује да је тај правни однос појамно одвојен од радног односа, да не припада категорији радноправног односа.

Управо, и кад би био радни однос могућан, у правном односу између народног одбора и радника који су примили радњу на управљање нема битних елемената радноправног односа, мада је и овај правни однос добровољан, јер се заснива на сагласности његових учесника. Напред већ изнети ставови то указују, те се њима могу додати још и следећи аргументи и разлози:

Радни однос, као општи појам, је добровољна, лична радноправна и функционална веза између радника и привредне организације (или друге организације, установе) као правног лица, на основу које се радник укључује у привредну организацију, те за свој лични рад прима одређени лични доходак, односно плату или награду (22).

1⁰. Међутим, правни однос између народног одбора и радника је, начелно, облигационоправни, имовински однос, супротно радном односу који је *строго личноправни, индивидуални однос личног рада* који се у сваком случају гаси са променом или изласком појединог радника из предузећа (радње), док правни однос између народног одбора и групе радника само услед промене у персоналном саставу групе радника, која управља радњом, не престаје, нити се у целини гаси, већ он и даље траје све док не дође до отказа колективног од стране радника или од стране народног одбора.

2⁰. Даље, нема ни елемената укључивања у привредну организацију (предузеће, радњу). Ово укључивање настаје са ступањем (улажењем) појединих радника у предузеће (радњу) на основу закљученог индивидуалног споразума о заснивању радног односа (односно уговора о раду) (23). Међутим, између народног одбора и радника, као што се напред видело, не закључује се никакав споразум о заснивању радног односа са појединим радником из групе радника која преузима радњу на управљање, *нити је такав споразум (уговор) уопште могућ и допуштен у овом случају*, већ се по посебном поступку врши предаја радње на управљање радницима. Према томе, овде радници не ступају, не улазе у предузеће као радници у радном односу, нити се распоређују на одређену радну функцију, односно на одређено радно место у предузећу (24), јер су се они сами конституисали као радни колектив, сами, по међусобном споразуму, врше расподелу послова радње и бирају пословођу радње (ако није друкчије одређено правилима радње), те сами они *представљају радњу као колектив радње, којима је непосредно и само њима дато управљање радњом од стране народног одбора са којим се они, као група радника (колектив), налазе у правном односу.*

3⁰. Најзад, за радноправни однос битан је елемент лични доходак (плата) који је тесно повезан и нераздвојан са елементом укључивања у организацију.

(22) Види чл. 3, 5 и 6 закона о радним односима.

(23) Види чл. 131 и 147 закона о радним односима.

(24) Види чл. 3, ст. 2, и чл. 149—150 закона о радним односима.

Међутим, као што је напред показала анализа одговарајућих прописа о предаји мањих радњи на управљање радницима, у правном односу између народног одбора (или радње) и радника недостаје елемент лични доходак (плате). Према томе, основне поставке личног дохотка радника из радног односа које садржи закон о радним односима (25) не могу се примењивати на доходак којим слободно располажу и који међусобно деле по споразуму радници мање радње (са паушалним износом).

Б. — Однос радника према радњи и њихов међусобни однос

1. — Сагласно одредбама уредбе о занатским радњама и занатским предузећима (чл. 29—35), уредбе о угоститељским предузећима и радњама (чл. 32—38) и уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама (чл. 39—46) излази:

1⁰. Да правила мање радње која се даје на управљање групи радника, првенствено регулишу правни однос између народног одбора општине, односно друштвене заједнице и радника којима је предата радња на управљање.

2⁰. Предаја радње на управљање врши се путем прихватања правила радње од стране радника. Та правила доноси народни одбор општине, а писмену изјаву о прихватању ових правила дају радници народном одбору општине, која после тога уводи раднике у фактички посед радње (фактичка предаја радње на управљање радницима). При томе, остаје чињеница да радници са радњом не закључују том приликом, ни доцније, по предаји радње на управљање, никакав прећутан или изричит уговор, ни грађанскоправни ни радноправни.

3⁰. Отуда, мало има основа и оправдања гледиште које би полазило од поставке да ступање у радни однос са радњом настаје са потписивањем правила мање радње од стране радника, тј. да се потписивање ових правила има правно изједначити са закључењем уговора о раду. Није овде тежиште питања: чија су то правила (радње или народног одбора), већ какав се и између кога ствара правни однос са потписивањем правила, тј. каквог је правног дејства акт о прихватању правила радње од стране радника. По нашем схватању, које је само потврда ранијих излагања, више има правног основа и разлога став — што излази и из анализе поменутих уредаба — да се прихватање правила радње од стране радника не би могло правно изједначити са закључењем уговора о раду. Уосталом, поменуте уредбе и други прописи не предвиђају такву фикцију, нити се тако што може претпоставити да је, посредно, садржано у тим уредбама односно прописима.

Најзад, тако што не може се извести ни из саме садржине правила мање радње. Под претпоставком да ова правила чак и садрже права и обавезе радника према радњи, ни тада та права и обавезе, по својој природи и садржини, нису права и обавезе из радног односа, јер немају за свој основ и услов постојања: радноправни однос, не проистичу из њега, већ су то права и обавезе друштва природе, јер су искључиво намењена и у вези са посло-

(25) Види чл. 10, 17, 183—228 закона о радним односима.

вањем и руковођењем (управљањем) мањом радњом, а не са радним односом. Наиме, у тим правилима не би се могла — нити се то чини — предвиђати права (и обавезе) из радног односа — јер такав однос и не постоји, као што је право на плату (лични доходак), право на одморе (дневни, недељни и годишњи плаћени одмор), на одсуства, право на накнаде у случају одсутности радника са посла и друга права која извиру из радног односа. Према томе, сама околност да се овим радницима признаје само право на социјално осигурање не значи још и то да су они стварно у радном односу. Напротив, баш ова околност доказује да се ова лица не могу сматрати да су у радном односу, јер да је уредбодавац сматрао да су они у радном односу, онда он не би имао потребе да изричито предвиди да се само оним радницима, којима је рад у уступљеној радњи редовно и главно занимање, признаје право на социјално осигурање (не и друга права из радног односа). С друге стране, само постојање права на социјално осигурање још не значи да постоји и радни однос: наше социјално законодавство признаје права из социјалног осигурања и одређеним групама лица која по нашем радном законодавству нису у радном односу (на пример, одређеним категоријама лица слободних професионалних делатности).

4⁰. Предаја радње може се условити давањем обезбеђења од стране радника било полагањем депозита у новцу, меницом, залогом непокретних или покретних ствари и сл., и ова средства обезбеђења служе за „измирење обавеза радника према друштвеној заједници, за враћање кредита, за накнаду штете и наплату казни, ако се ова плаћања не могу измирити из фондова и прихода радње“ (26). Јасно је да се обезбеђење даје народном одбору општине а не радњи, и оно у првом реду служи за „измирење обавеза радника према друштвеној заједници“.

5⁰. Отказ даљег управљања радњом дају радници колективно народном одбору, односно народни одбор радницима који управљају радњом, а не радници — радњи односно радња — радницима (27).

С друге стране, као даља последица предње констатације, и поједини радници могу отказати даље управљање радњом или им се може отказати ово управљање, било да се отказ даје народном одбору, односно да он даје појединим радницима, било да сами радници међусобно отказују даље управљање радњом, те да они и примају нове раднике (28). Но, било прво или друго, у сваком случају, појединачно отказивање даљег управљања радњом, као и код колективног отказивања управљања радњом, не даје сама радња, нити се њој даје отказ од стране појединог радника. Ако се томе дода још и то да ово „отказивање“ — што је напред већ истакнуто — нема карактер и значај отказа радног односа у смислу нашег радног законодавства (и радног права), — онда излази да се не би могла прихватити концепција која би полазила од тога да је овде реч о отказивању радног одно-

(26) Упореди чл. 41 и 42 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама.

(27) Упореди чл. 35 уредбе о занатским радњама и занатским предузећима; чл. 38 уредбе о угоститељским предузећима и радњама и чл. 40 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама.

(28) Први систем отказивања је усвојила уредба о трговинској делатности и трговачким предузећима и радњама (чл. 40); други систем изгледа да прихвата уредба о занатским радњама и предузећима (чл. 30) и уредба о угоститељским предузећима и радњама (чл. 33).

са, тј. да је начин међусобног отказивања уређен у правилима радње и то у већини тако да за такве отказе важе прописи који се примењују на отказ радног односа у привредној организацији.

6⁰. Најзад, радници мање радње не могу ствари из основних средстава продати нити на други начин са њима располагати без сагласности савета за привреду народног одбора, тако да радња нема овде никакво учешће (29).

Све ово наводи на закључак да радници нису ни у каквом радном односу са радњом, јер ни група радника, ни сваки поједини члан те групе приликом преузимања радње не закључује споразум односно уговор о раду са радњом. Укратко, однос радника према радњи може бити одређене врсте имовинскоправни односно привредноправни однос који настаје из пословања и управљања радњом од стране радника којима је предата радња, као однос управљача према друштвеној својини који се темељи на правима и обавезама радника утврђеним правилима радње и општим прописима. Према томе, та права и те обавезе радника немају радноправни карактер, јер и њихов однос према радњи није радноправни однос: нема личне, радноправне, функционалне везе, нема укључивања радника у привредну организацију, јер је сваки члан групе радника непосредно учествовао у прихватању правила радње, односно у закључивању уговора са народним одбором о предаји радње на управљање, те отуда нема ни елемента плате (личног дохотка) који је тако карактеристичан за сам појам радног односа, будући да они слободно располажу чистим приходом (зарадом) радње по међусобном споразуму, тј. не примају плату (лични доходак) од радње, односно од организације као радници у радном односу. Отуда, овакве радње немају ни своја правила о радним односима, ни свој тарифни правилник као што их имају, по правилу, привредне организације за своје запослено особље (раднике и службенике). Сагласно томе, пошто не постоји радни однос са радњом, то се ни општи прописи о радним односима не би могли применити на њих, без изричите законске одредбе, која би такву примену проширивала и на раднике мањих радњи, под одређеним условима и у одређеној мери, било да однос радника према радњи прогласи односно призна као радни однос, било да такве раднике сматра као лица у радном односу, односно да их изједначи са лицима у радном односу.

2. — На крају, остаје да се види какве је природе и суштине однос између самих радника који управљају мањом радњом у смислу прописа о предаји мање радње на управљање радницима.

Одмах треба одбацити могућност постојања радног односа између самих радника који управљају радњом, нити се тако што може извести из одговарајућих одредаба поменутих прописа који регулишу предају и управљање мањом радњом од стране групе радника. Напротив, из тих одредаба пре се може закључити да уредбодавац није имао намеру — а није то ни могао, и да је хтео — да ствара неки однос између радника који би био сличан радном односу. Довољно је за то навести одредбу чл. 30, тач. 8, уредбе о занатским радњама и занатским предузећима, односно чл. 33, тач.

(29) Упореди чл. 45 уредбе о трговинској делатности и трговинским предузећима и радњама; чл. 33 уредбе о занатским радњама и предузећима, и чл. 36 уредбе о угоститељским предузећима и радњама.

8. уредбе о угоститељским предузећима и радњама, која предвиђа да пратила мање радње садрже и „начин међусобног отказивања и пријема нових [...] радника који преузимају управљање радњом.“

То значи, прво, да радници ниоу у радном односу са радњом, јер иначе не би могли ступити у међусобни однос и иступати из овог односа, односно како пропис каже: међусобно отказивати и примати нове раднике.

Друго, да радници нису ни у међусобном „радном“ односу, јер такав радни однос у овом случају правно није могућан, с обзиром да се ни један од радника, који преузимају радњу на управљање, не појављује према другом раднику из своје групе као „послодавац“, који би представљао другу страну у радном односу, па чак ни „пословођа“ радње, који би био овлашћен да отказује даље управљање радњом или да прима новог радника (30). Ово и из разлога што су сви ови радници равноправни и једнаки у својим међусобним односима и уопште, јер се налазе у истом положају и имају иста права и обавезе у вези управљања радњом и према народном одбору који им је предао радњу на управљање. То значи да нема субординације између самих радника, која је, по правилу, карактеристична за појам радног односа између радника и послодавца. Отуда, овде нема ни личне равноправне везе између самих радника која постоји у радном односу и која се остварује са улажењем (ступањем) радника у привредну организацију. Истина, између њих постоји и мора постојати лична веза, јер они заједнички управљају радњом и имају заједничке интересе, те се она и изражава у томе што

(30) Пословођа радње овде се, у ствари, појављује као нека врста пуномоћника групе (заједнице) радника која управља радњом, што значи да пословођа у име и за рачун ове групе, а у границама овлашћења, врши одређене правне акте односно послове, тј. врши пословања радњом у име групе и за њен рачун, обавезујући тиме целу групу, уколико је делао у оквиру својих овлашћења. То практично значи, тако нам се чини, да се однос пословође радње према осталим радницима из групе која управља радњом треба да равна са односом пуномоћника према послодавцу, који настаје на основу уговора о пуномоћству, а не са односом послодавца према раднику, на основу уговора о раду. — То излази из саме природе ових односа и њихове разлике. Пуномоћник је обавезан само на извршење одређених правних аката (послова) на која је овлашћен, поштујући, истина, вољу послодавца изражену у пуномоћству, али се при томе не ставља под управу и контролу послодавца. У извршењу самог посла, пуномоћник, по правилу, ужива слободу акције и кретања. Напротив, радник у радном (најамном) односу, укључујући се у делатност послодавца, у његово предузеће, на основу уговора о раду, долази у субординирани положај према послодавцу, ставља се у свом свакидашњем раду у предузећу под непосредну и сталну контролу послодавца, примајући од њега директиве и наредбе у извршавању самог посла и подвргавајући се радној дисциплини и дисциплинској власти послодавца. Свега тога нема у односима послодавца и пуномоћника. Послодавац не „диригује“, односно не управља и не контролише рад пуномоћника, јер је пуномоћник у извршењу своје мисије слободан у организовању извршења посла, није субординиран послодавцу, налази се ван сфере делатности овога, те поверени посао извршава независно, ослобођен од директива и наредаба послодавца, од његове непосредне и континуиране контроле и надзора, јасно, све под једним условом: да своју широку слободу делања усклади са оквирима добијених овлашћења од послодавца. Сагласно томе, постављени су и критеријуми за разграничење пуномоћства од радног односа, тј. уговора о пуномоћству од уговора о раду. Основна су овде два критеријума: одсуство односно постојање елемента укључивања у организацију (код послодавца) и правна субординација, односно потчињеност лица при извршењу самог посла, без обзира на чињеницу што је и код уговора о пуномоћству и код уговора о раду исти предмет уговора: рад односно извршење одређеног посла за другог (мада пуномоћник не мора баш увек да он лично и изврши одређени правни акт, док је радник у радном односу дужан да само он лично и нико други врши одређени посао — рад). — О разграничењу ова два уговора, види ближе Р. Durand: *op. cit.*, pp. 253 sq.; А. Brun — Н. Galland: *op. cit.*, pp. 265 sq.; J. Rivero — J. Savatier: *op. cit.*, pp. 271 sq.; др. Н. Тинтић: *op. cit.*, с. 144—145; др. А. Балтић: *op. cit.*, с. 171—172.

сваки радник управља и ради лично на одређеним пословима у радњи, — али из тога још не излази, нити може излазити, да је то лична радноправна-функционална веза из радног односа. Уосталом, лична веза може постојати и код других уговора, па да ипак само по тој вези такав уговор није уговор о раду, ако се тој вези не додају и други битни елементи који су потребни за појам уговора о раду, односно радног односа. Ако би се прихватило да овде има радног односа, онда би то значило да је сваки радник истовремено и послодавац другом раднику, односно да је послодавац у исто време и радник, што је са гледишта радног права и радног законодавства немогуће, будући да у таквој ситуацији недостају — нити је могуће поставити — битни елементи радноправног односа, које захтева радно право и радно законодавство за овај појам.

У ствари, може се заступати схватање да је овде реч о једној *заједници рада и интереса* између два или више лица у циљу постизања одређене имовинске користи, о једном *друштвеном (ортачком) односу* који настаје самим прихватањем правила, о чему су се радници претходно споразумели. Отуда, може се претпоставити да би се међусобни односи између радника, који су примили радњу на управљање, имали расправити по посебним прописима односно по поменутих одредбама, па уколико би за решавање конкретног случаја или питања из њиховог заједничког односа недостајали ти специјални прописи, онда би се имали применити општи прописи који регулишу заједницу правних интереса односно друштва (ортаклука).

По извесним моментима (на пример, заједничко искоришћавање предатих средстава и рада у циљу постизања истог циља на страни радника и подела постигнуте користи — чистог прихода по међусобном споразуму, у ствари подела добити — зараде), радници који су примили радњу на управљање понашају се као ортаци. Међутим, с друге стране, у њихов правни положај и однос улазе и други елементи (или моменти) који изазивају модификацију ове заједнице радника или је удаљују од друштва (ортаклука). Због тога је теориски врло интересантно а практично врло значајно питање какве је правне природе међусобни однос самих радника који су примили радњу на управљање.

При обради овог проблема потребно је узети у обзир став теорије и законодавства о разлици између уговора о раду (радног односа) и уговора о ортаклуку (односно о заједници рада и интереса). Не улазећи дубље у анализу питања разлике између ових уговора, довољно ће бити да се само истакне да теорија и судска пракса редовно узимају као основ за ову разлику два битна елемента, односно критеријума: 1) постојање односно одсуство правне субординације, и 2) начин на који су подељени ризици из заједничког рада, тј. начин учешћа у користима и губицима који могу настати из таквог рада (31).

Мада између уговора о раду и уговора о ортаклуку може да постоји извесна сличност, ипак основна разлика између ова два уговора стоји и она

(31) При излагању овог проблема искључујемо радни однос у привредним организацијама са средствима у друштвеној својини и радничким самоуправљањем код нас. Ово из разлога што се у нашем систему управљања производњом и расподелом од стране непосредних произвођа — радника, питање карактера и суштине радног односа, споразума о заснивању радног односа и његово разграничење, с једне стране, од уговора о раду, а, с друге

долази од обележја специфичног за ортаклук: *affectio societatis*. У свим својим елементима ортаклук представља једну заједницу, у којој делатност ортака не даје места за размену реципрочних давања, јер су све активности ортака усмерене истом циљу који је детерминисан у самој заједници. Отуда се код ортаклука, истиче се у теорији, сви ортаци налазе у једнаком положају и сви учествују у управљању ортакким пословима. Посебно, ортак који свој део даје личним радом не ставља се због тога под власт и управу својих саортака. Пошто сви ортаци имају равноправни положај, то је и физик њихове активности и управљања подељен између свих њих, те је сваки обавезан да учествује и у губицима заједнице (за ортака чији се удео састоји само из рада, настаје ризик да изгуби зараду-награду из уложеног рада).

Потпуно је друкчије код уговора о раду. Циљ активности одређен је једнострано од стране послодавца, а средства за производњу припадају њему. Подела и издвајање интереса је наглашено плаћањем наднице раднику и присвајањем производа рада од стране послодавца. Тиме су ова неједнакост и субординација радника при раду потпуно у противречности са намењеном и суштином ортаклука и једнакошћу ортака. Отуда и то да радник чак и када учествује у користима (добити) предузећа послодавца не сноси ризик-губитак који би настао из управљања и пословања предузећем у коме он нема учешћа. Због тога, да би се установило да ли се једно лице налази у положају ортака или најамног радника, треба поћи од испитивања напред истакнута два елемента: да ли је лице у једној потчињеној ситуацији према улагачима капитала — послодавцима, или је ортак у управљању предузећем, а, с друге стране, да ли његова награда представља надницу (плату) за извршени рад или учешће у подели ортакке добити (и губицима) (32).

На основу свега изложеног, излази да се радници, који су примили мању радњу на управљање, налазе у једној сложеној правној ситуацији, у којој се могу наћи елементи и карактеристике два или више различитих правних односа (уговора), чија је правна природа и суштина спорна и коју због тога треба изнаћи дубљом анализом, али који ипак сви заједно представљају једну целину, правни механизам предаје и управљања мањом радњом од стране радника, који посебно регулише наше привредно законодавство. Међутим, по нашем схватању, извесно је да у таквој сложеној и мешовитој ситуацији нема радног односа уопште са гледишта данашњег законодавства. Но, то не значи да однос и положај ових радника не би требало поставити као радни однос са радњом, али за то је потребно донети одговарајуће нове прописе.

Др. Александар М. Балтић

стране, од грађанскоправних облигационих уговора — друкчије поставља и решава. Отуда се у нашој правној теорији и ризик као критеријум за ово разграничење мора обрађивати у светлости ових чињеница, са ставовима који одступају од схватања која се редовно заступају у теорији и пракси у питању ризика за разграничење уговора о раду од уговора о делу, односно уговора ортаклука. О томе ближе др. А. Балтић: *op. cit.*, с. 39—52, 162—171.

(32) О разлици између уговора о раду и уговора о ортаклуку, в. ближе А. Rouast — P. Durand: *Droit du travail*, Paris, 1937, P. Durand: *op. cit.* 272—275; J. Rivero—J. Savatier: *op. cit.*, pp. 275—277 p. 394; G. Lyon Caen: *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, 1955, p. 187; A. Brun—H. Galland: *op. cit.*, pp. 291—299; A. Hueck—H. C. Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. I, 1931. § 8. S. 44, note 31—32; 104, 211—212 § 40 (в. издање т. I од 1959); W. Kaskel: *Arbeitsrecht*, Berlin, 1922, S. 125—126; др. Н. Тинтић: *op. cit.*, s. 146.