

ПРИВРЕМЕНИ ИЛИ ПОВРЕМЕНИ РАД

Постоје одређени случајеви када се радник укључује у основну организацију удруженог рада ради вршења одређених послова или радних задатака, а да његов рад који он улаже приликом њиховог обављања нема карактер рада из радног односа. Ова врста рада се у радном законодавству квалификује као „привремени или повремени рад”. Потребе за овим радом јављају се у организацијама удруженог рада у случајевима када је у процесу вршења делатности потребно извршити одређене послове и задатке, који по свом трајању и времену јављања не захтевају да се ради њиховог обављања успостави радни однос са њиховим извршиоцима.

Повремени или привремени рад односно рад који нема својство рада из радног односа у нашем радном праву је оформљен као институт још од доношења Устава о спровођењу одредаба о привременом радном односу из Закона о радним односима од 1957. године и Уредбе о хонорарним службеницима и повременим раду у државним органима¹⁾. У даљем процесу изградње нашег законодавства овом институту је била, у свим законима из области радних односа, повећана одређена пажња, а то је карактеристично и за позитивно радно законодавство.

Међутим, овај радноправни институт изазива читав низ дилема, почев од правног основа његовог успостављања, па преко питања шта је он по свом карактеру до питања да ли он уопште, као друштвено-економска и социјална категорија, треба да буде уређена нормама радног права. Приликом излагања о одређеним елементима овог института биће чињена одређена поређења са правним решењима која су била инкорпорисана у ранијим законима о радним односима, почев, разуме се, од Основног закона о радним односима од 1965. године који је овај институт уздигао на ниво института законског карактера.

Послови и задаци ради чијег вршења се успоставља повремени или привремени рад

Једно од најзначајнијих питања које се поставља и од чијег одговора зависи правилно схватање природе овог института, односи се на

1) Види: тачку 10. Упутства о спровођењу одредаба о привременом радном односу, Службени лист ФНРЈ бр. 23/1959. и

Уредбу о хонорарним службеницима и повременим раду у државним органима „Службени лист СФРЈ бр. 26/1959.

др А. Балтић, Радни односи у теорији и пракси, изд. Савремена администрација, Београд, 1972. стр. 33—37.

карактер и значај послова ради чијег вршења се заснива привремени или повремени рад. Ово питање у нашем радном законодавству је било различито решавано, како у погледу врсте послова, тако и у погледу њиховог дефинисања. У наредним излагањима биће указано на историјску генезу правног режима ових послова као и њихов позитивноправни режим.

Основни закон о радним односима од 1975. године није дао дефиницију послова чије обављање је захтевало успостављање повремених рада, али је прописивао који су то послови поводом чијег вршења се није заснивао радни однос, већ грађанскоправни однос. Према овом Закону, радним односом није се сматрало вршење послова или задатака који по својој природи нису захтевали да се у радној организацији установи посебно радно место, због тога што су били повремени или привремени и нису трајали непрекидно дуже од три дана или послова који по својој природи и значају за организацију рада, због малог обима или због привремености односно повремених таквог рада такође нису захтевали да се установи посебно радно место у организацији рада (чл. 133, ст. 1. и 2.)².

Као што се може приметити по овом Закону круг послова за чије вршење је успостављан повремени рад био је доста широк, јер он није обухватио само повремене или привремене послове. Заједничко за све ове послове јесте то да њихово обављање није захтевало да се успостави посебно радно место у организацији рада. Пажљива анализа чл. 133. указује да су ови послови имали одређене особености које су утицале на то да се они не институционализују у ширу организациону ћелију, радно место.

Концепција о правном режиму ових послова која је била конципирана у Основном закону о радним односима била је инспирисана концепцијом о режиму послова за чије обављање је засниван привремени радни однос, према Закону о радним односима од 1957. године и пословима предвиђеним у тачки 10. Упутства о спровођењу одредаба о привременом радном односу из Закона о радним односима³). У закону о изменама и допунама основног закона о радним односима у чл. 142, ст. 1. био је задржан у потпуности ст. 1, чл. 133. првобитног текста, изузев што је продужен рок трајања ових послова до 30 дана у календарској години, док је ст. 2, чл. 133. првобитног текста био укинута⁴).

Закон о међусобним односима радника у удруженом раду у свом чл. 70. је прописивао да се под удруженим радом радника не сматра вршење послова или задатака који, по својој природи, нису захтевали да се установи посебно радно место због тога што су повремени или привремени и не трају дуже од 30 дана у току једне календарске године. Као што се да приметити овај Закон је у потпуности преузео одредбе чл. 142, ст. 1. Закона о изменама и допунама Основног закона о радним односима, с тим што он употребљава термин удружени рад уместо термина радни однос.

2) Види: Основни закон о радним односима, Службени лист СФРЈ бр. 17/1965. године Б. Петковић, Шта је рад по уговору о делу, а шта радни однос. Привредно-правни приручник бр. 8/1965. године

3) др Теофило Поповић, Неки облици рада који се не сматрају радом из радног односа, Савремена пракса бр. 60. стр. 3.

4) Закон о изменама и допунама Основног закона о радним односима, Службени лист СФРЈ бр. 20/1969. и бр. 12/1970. године

Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, Сл. лист СФРЈ бр. 22/1973. године.

У Закону о удруженом раду у чл. 175. је регулисано питање вршења повремених или привремених послова. Према ст. 1. наведеног члана радник који за основну организацију врши привремене или повремене послове није у радном односу у смислу како је он одређен у члану 161. У истом члану става 2. одређује се појам привремених и повремених послова, што представља новину у досадашњем начину уређивања овог елемента повремених или привремених рада. Привременим односно повременим пословима сматрају се послови који се на основу уговора врше у основној организацији, а који се с обзиром на њен процес рада не обављају као стални и непрекидни рад, већ трају одређено краће време или потреба за вршењем тих послова настаје с времена на време (чл. 175, ст. 2). Из овог законског поређења ове групе послова потребно је посебно одредити појам привремених а посебно појам повремених послова, јер се они међусобно разликују. *Привремени* послови према чл. 175, ст. 2. ЗУР-а су они послови који се обављају за основну организацију на основу уговора, а који се с обзиром на њен процес рада не обављају као стални и непрекидни рад, већ трају краће време. За привремене послове није битно колики су по свом обиму, али је битно да трају краће време после чијег истека се завршавају⁶. *Повремени* послови су они послови који се врше за основну организацију по основу уговора, а који се с обзиром на њен процес рада не обављају као непрекидан рад, с тим што потребна за њиховим вршењем настаје с времена на време. Према томе, повремени послови се јављају у извесним периодима и када се појаве, без обзира на њихов обим, не трају стално већ одређено време.

Као што се може запазити ЗУР у дефиницији привремених односно повремених послова, као саставни елемент, уноси правни основ њиховог вршења. Закон јасно прописује да су то послови који се на основу уговора врше у основној организацији.

Намеће се питање и тражи одговор зашто је законодавац унео овај елемент у дефиницију ове групе послова, кад се зна да су основ ангажованости лица за њихово обављање. Чини нам се да је законодавац на овај начин хтео да још више прецизира и конкретизује став 1. чл. 175. како би што јасније и потпуније изразио разлику између послова ради чијег вршења се заснива радни однос и послова ради чијег вршења се успоставља привремени или повремени рад, а самим тим и разлику између рада у радном односу и привременог или повремених рада. Међутим, из ст. 1, чл. 175. не може се извући закључак у погледу природе уговора који чини основ успостављања привременог или повремених рада, да ли је то уговор о делу или други уговор, на то Закон не даје одговор. Такође, ЗУР не одређује ни време трајања привремених или повремених послова, али зато препушта републичким односно покрајинским законима да утврде услове под којима се могу закључити уговори о обављању ових послова и њихово трајање.

Закон о радним односима⁷) Социјалистичке Републике Србије је на основу овлашћења чл. 175. ст. ЗУР-а даље разрадио правилни режим привремених и повремених послова. У чл. 128, ст. 1. је предвиђено да се вршење послова и задатака из делатности основне организације који су по

6) Б. Д. Вељковић, Начин извршавања послова или задатака у смислу одредаба чл. 133. Основног закона о радним односима. Савремена пракса бр. 60.

7) Објављен у Службеном гласнику СРС бр. 40/1977. године.

својој природи привремени или повремени и не трају дуже од 30 дана у току једне календарске године не сматра радним односом. Који су то привремени или повремени послови и задаци који у току једне календарске године не могу трајати дуже од 30 дана одређују радници самоуправним општим актом којим уређују радни однос. Међутим, у ставу 2, чл. 128. је дозвољено да вршење одређених послова или задатака може трајати и више од 30 дана у току календарске године али не више од 60 дана. Послови или задаци чије вршење може трајати до 60 дана у календарској години наведени су у закону. У ове послове или задатке према Закону спадају:

— продаја срећака, уплата спортске прогнозе, лотоа и томболе, продаја штампе, повремених публикација и слично ван киоска и других пословних просторија основне организације;

— аквизитерски и инкасатски послови, ако се повремено обављају;

— краткотрајно дневно осматрање и мерење на теренским станицама у метеорологији и хидрологији;

— повремени помоћни послови на теренским радовима у геодетској делатности и геолошким, археолошким, педагошким и сличним истраживањима;

— повремено извођење културно-уметничког и забавног програма, осим у угоститељству ако такав рад извођачима представља редовно занимање.

У ставу 3, чл. 128. Закон предвиђа још једну групу послова чије трајање у току календарске године може износити и више од 60 дана али не дуже од 90 дана у току године и више. У ову групу послова спадају: сезонска продаја пољопривредно-прехранбених производа, напитака, воћа, сладоледа и слично, предмета домаће радности и сувенира и других предмета туристичког карактера, ако се врше на привременим продајним местима. Поред ових послова у ову групу спадају и послови који се по својој природи односно организацији рада, не могу обављати свакодневно.

Из изложеног се може закључити да је Закон о радним односима Социјалистичке републике Србије одредио дужину трајања привремених односно повремених послова и задатака у току календарске године до 30 дана, с тим што је за наведене групе послова односно задатака предвидео могућност трајања и дуже од 30 дана али не дуже од 60 односно 90 дана. Као што се види он је проширио поље примене привременог или повремених рада и на тај начин ће, по нашем мишљењу, отворити нове могућности њихове злоупотребе у пракси.

Самоуправно уређивање односа чију садржину чини привремени или повремени рад

Регулисање одређених односа из домена привременог или повремених рада путем нормативне делатности организација удруженог рада је постојало још од времена доношења Основног закона о радним односима. У чл. 133, ст. 4. Основни закон о радним односима је прописивао дужност радној заједници да статутом утврди послове или задатке из своје делатности ради чијег обављања се није успостављао радни однос и на-

чин њиховог извршења. Закон о међусобним односима радника у удруженом раду имао је исту одредбу у чл. 70 ст. 2. с тим што је по њему самоуправни акт у којем је требало прописати ове послове и задатке и начин њиховог извршења био самоуправни споразум о међусобним односима радника у удруженом раду. По Закону о радним односима Србије радници имају исту обавезу коју треба да испуне на тај начин што ће самоуправним општим актом којим уређују радни однос предвидети послове и задатке у смислу става 1. и 2, чл. 128. и начин њиховог извршења.

Из прегледа самоуправних аката радних организација односно организација удруженог рада може се запазити да оне нису на адекватан и креативан начин разрадиле овај институт у својој нормативној пракси, тако да су самоуправне норме из ове области веома сиромашне. Овакав став носилаца самоуправне регулативе свакако да је резултат не схватања саме суштине концепције о привременом или повременим раду, с једне стране, и става да ови односи нису толико значајни за функционисање процеса рада да би их требало детаљно уредити, већ то треба решавати од случаја до случаја према тренутним потребама, с друге стране.

Највећи број организација је преписао у своје акте одредбе закона, наводећи неке послове примера ради, који су, опет, преписани из разних приручника за примену закона. Није тешко извести закључак да се иза оваквих поступака у организацијама крила тежња да оставе довољно простора да према својим потребама праширују круг привремених односно повремених послова или задатака⁸). Један број организација у својим самоуправним актима у ову групу послова наводи послове који не спадају у делатност организације, иако је у законима јасно прописано да послови морају бити из делатности организације. Међутим, ова одредба није правилно схваћена па је већина организација наводила послове чишћења, уношење огревног материјала и др. иако ови послови не спадају у послове из делатности организације⁹). Ово све указује на неспремност да се један институт, који је у основи регулисан законом, у сопственој пракси у складу са природом сопствене делатности и потребама организације процеса рада, разради и примењује на самоуправним основама.

По нашем мишљењу основне организације удруженог рада приликом утврђивања који су послови привремени или повремени морају поћи од следећих критеријума:

прво, да то није посао који захтева да се стално и непрекидно обавља, већ да је привремен или повремени и да не траје у току године дуже него што је законом одређено;

друго, да је у питању посао из делатности основне организације (нп. у пољопривредној организацији: разбацивање минералних ђубрива, косидба, проређивање усева и др.; у организацијама из области шумарства: скупљање шумских плодова, пробирна сеча дрвене масе и др., сезонском угоститељству: помоћни послови око спремања хране, певање, свирање и др., у индустријским предузећима: повремени прегледи машина и др.);

8) В. Попадић, Успостављање грађанскоправног односа за обављање пољопривредних радова, Социјална политика бр. 1/1966.

9) Т. Здравковић, Рад у грађанскоправном односу, Привредноправни приручник бр. 11/1970.

треће, да то нису послови који се обављају по прописима о ауторском праву, као и послови самосталне израде и оправке одређене ствари или самоуправно извршење одређеног физичког или интелектуалног посла, који не спада у делатност основне организације.

Правни основ вршења привременог или повременог рада

Однос између радне организације и радника поводом вршења привремених или повремених послова заснивао се и заснива се уговором. Да ли је овај уговор грађанскоправног карактера или радноправног карактера законодавства су давала и о томе дају јасан одговор. Осврнимо се, углавном, на решења која су била дата у ранијим законима. Основни закон о радним односима је прописивао да се за вршење ових послова односно задатака закључује уговор између радника и радне организације, којим се успостављао грађанскоправни однос (чл. 134, ст. 1. и ст. 2).

Из одредаба овог закона може се извући закључак да је био у питању уговор грађанског права, као правни инструмент којим је уређиван овај однос. Закон о међусобним односима радника у удруженом раду је прописивао да се за вршење привремених или повремених послова односно задатака закључује уговор о делу (чл. 70, ст. 3.). Закон о радним односима Социјалистичке Републике Србије у чл. 129. прописује да се за вршење привремених или повремених послова закључује писмени уговор између радника и основне организације о повременом или привременом вршењу послова. Закон СР Србије наглашава да овај уговор мора бити писмен, а у погледу назива прихвата терминологију Закона о радним односима од 1957. године коју је он употребљавао за правни основ успостављања привременог радног односа (чл. 159, ст. 2.). Закон не каже да ли је то уговор грађанског карактера, али се посредно може извести закључак да јесте, јер у Закону се јасно прецизира да однос који се успоставља уговором о вршењу повремених или привремених послова не представља радни однос. У погледу садржине уговора и ту нису постојале између некад важећих закона и позитивно важећих никакве разлике, јер сва су прописивала и прописују основне елементе уговора. Уговор треба да садржи врсту послова који се врше, начин и рок њиховог извршења и начин утврђивања зараде радника. Према томе, ово су битни елементи које уговор мора да садржи.

Што се тиче странке уговора једна је увек позната, то је организација удруженог рада у чије име уговор закључује инкосно-пословодни орган или други самоуправним актом одређен орган. У погледу друге странке историјски посматрано постојала су различита решења. Према Основном закону о радним односима за послове из чл. 133, ст. 1. могли су да се ангажују радни људи без обзира да ли им је то основни или допунски извор занимања, док за вршење послова из чл. 133, ст. 2. могли су да се ангажују само радни људи којима такав рад није једини ни основни извор прихода за издржавање и који по основу таквог рада не стичу право којима је основ или услов рад у радном односу (чл. 133, ст. 3.). Оваквим решењем у много бољи положај су била стављена запослена лица која су већ имала материјално и социјално обезбеђење, што је могло да утиче на продубљивање социјалних разлика. Да би се отклонили не-

достаци у погледу круга лица која су могла да врше ове послове и да би се повремени рад свео на меру која одговара његовом карактеру дошло је до укидања става 3, чл. 133¹⁰⁾.

Закон о међусобним односима радника у удруженом раду није био регулисао питање лица која су могла бити ангажована за вршење привремених или повремених послова. Међутим, републичка и покрајинска законодавства, донета на основу савезног закона у току 1974. године, су ово питање решила на другачији начин и тако отклонила недостатке, који су оправдано критиковани, код првобитног текста Основног закона о радним односима. Према овим прописима за вршење привремених односно повремених послова радници основних организација су били дужни да првенствено ангажују незапослене раднике или делимично запослене, па тек ако нема лица из групе ове социјалне категорије могу се ангажовати и запослени радници уз сагласности основне организације у којој су били запослени¹¹⁾.

Нови Закон о радним односима СР Србије је у својим решењима задржао исту одредбу прописујући да су радници основне организације, за вршење привремених и повремених послова, дужни да посредовањем заједнице за запошљавање првенствено ангажују незапосленог или радника који ради са непуним радним временом. То значи да би радници основне организације када им се укажу потребе за радом ради обављања повремених или привремених послова о томе требали да обавесте заједницу за запошљавање. Треба напоменути да улога заједнице за запошљавање треба да буде врло значајна у поступку доследног примењивања одредаба закона које се односе на ову материју.

Права радника по основу привременог или повремених рада

За разумевање радноправног и социјалног положаја радника који у основној организацији удруженог рада обављају привремене или повремене послове најзначајније је размотрити права која они имају по основу овог рада. У склопу овог крупног питања најзначајније место заузима питање које се односи на висину и начин одређивања зарада радника, односно право радника да за свој рад добије накнаду. Висина и начин утврђивања зараде уређује се уговором зависно од природе посла, његовог обима, времена трајања и врсте. Висина зараде може да буде унапред фиксирана или у виду аконтације до коначног обрачуна¹²⁾. Што се тиче питања карактера зарада о томе ће бити речи у наредним излагањима.

Обављајући послове у основним организацијама удруженог рада радници су изложени ризицима повреда на раду и професионалним обо-

10) др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основни радног права Југославије са основним проблемима Социологије рада, III издање Савремене администрације 1971. ст. 46.

11) видети: чл. 108. Закона о правима и обавезама радника у удруженом раду СРЦГ, бр. 8/1974.

чл. 72. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду СРМ, Службени весник СРМ бр. 10/1974.

чл. 126. Закона о правима и обавезама радника у удруженом раду СРС Службени гласник СРС бр. 6/1974, 18/1974.

чл. 133. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду и радним односима радника запосленим код послодавца, Службени лист САРМ бр. 14/1974.

12) Ф. Шпендаг, Уговор о делу у прописима и пракси, Привредно-правни приручник бр. 1/1967. године.

љењима, који могу да буду резултат неспровођења мера опште заштите на раду или самих услова рада. Нарочито ова опасност је присутна код обављања послова у пољопривреди, шумарству, грађевинарству и транспорту и др. Имајући ово у виду радници су социјално обезбеђени за случај да буду погођени осигураним ризицима на раду. Социјално обезбеђење радника за случај повреде на раду или професионалног обољења није било регулисано Основним законом о радним односима нити Законом о међусобним односима радника у удруженом раду, али су то чинила републичка и покрајинска законодавства која су била донета на основу њих. Ова законодавства су била регулисала право радника на социјално осигурање за случај несреће на послу или професионалног обољења¹³⁾.

Према одредбама Закона о радним односима СР Србије, радник на основу привременог или повремениг рада има право на социјално осигурање за случај да доживи несрећу на послу или да професионално оболи. За случај да радник буде погођен овим социјалним ризицима његово социјално обезбеђење се остварује кроз следећа права:

— право на коришћење здравствене заштите и спровођење мера у циљу отклањања и спречавања обољења од професионалних болести и повреда на раду

— право на коришћење свих врста медицинске помоћи и ортопедских средстава у циљу лечења и рехабилитације од последица повреда на раду односно обољења од професионалне болести ради успостављања радне способности

— право на путне трошкове у вези коришћења здравствене заштите и рехабилитације

— прво на инвалидску пензију

— прво на инвалидину

— Прво на запослење према преосталој способности и право на новчане накнаде

— право на професионалну рехабилитацију са правом на материјално обезбеђење.

Закон Србије проширује социјално осигурања радницима на привременом или повременим раду тиме што им обезбеђује права на здравствену заштиту, инвалидско и пензијско осигурање независно од тога да ли су погођени осигураним ризицима, под условом да раде дуже од 10 дана непрекидно или 15 дана с прекидима у периоду од три месеца у истој основној организацији, најмање са половином пуног радног времена (чл. 130, ст. 2.). Проширујући систем социјалног осигурања ове категорије радика Закон СР Срије ће вероватно утицати на основне организације да обезбеде што повољније услове рада и систем заштите на раду, јер ће на тај начин смањити одлив средстава за социјално осигурање, пошто су оне обвезници уплате.

Што се тиче права заштите на раду оно није урађено у Законом о радним односима, већ законима о заштити на раду радника који су донале републике и покрајине¹⁴⁾.

13) Закон о међународним односима радника у удруженом раду СР Македоније у чл. 73. је признавао радницима право само на здравствено осигурање.

14) Види: чл. 4 Закона о заштити на раду СРПГ Сл. лист бр. 52/1975.

чл. 5. Закона о заштити на раду СРХ Народне новине бр. 54/1974.

чл. 1. Закона за заштита добро при работа СРМ Служ. лист бр. 45/1973.

чл. 3. Закон о варству при делу Урадни лист СР Словеније бр. 33/1974.

чл. 3. Закона о заштити на раду СРС Службени гласник бр. 49/1974.

чл. 3. Закона о заштити на раду САПК Службени лист бр. 25/1975.

Правна природа односа који се успостављају поводом вршења привременог или повремениг рада

У првобитним излагањима напоменуто је да су односи који се успостављају поводом вршења привремених или повремених послова по својој правној природи, према законодавству, сматрани и да се сматрају као грађанскоправни односи, док су у пракси поред грађанскоправних последица производили и неке последице чије основе не могу никако бити у грађанско правном, већ у радноправном односу. Што се тиче теорије она се није детаљно бавила овим питањима, изузев неколико чланака и уџбеника радног права у којима се овај институт успут обрађује. И они аутори који су обрађивали само неке елементе овог института или, пак, све, нису се бавили његовом правном природом, већ су мање више прихватили концепцију спроведену законима, са извесним изузецима¹⁵⁾. Из свих закона који су анализирани произилази да рад ангажован за вршење повремених или привремених послова нема карактер рада из радног односа, а да однос који се успоставља поводом вршења овог рада по својој природи је грађанскоправни, односно да се не сматра радним односом. Ми ћемо у овом чланку покушати кроз анализу најбитнијих елемената овог односа да докажемо да је он по својој природи једна врста радног односа, а не однос грађанског права.

Прво питање које се намеће у вези са расправљањем о овом проблему одонси се на то да ли правни основ заснивања повремениг или привременог рада треба да буде уговор о делу, односно уговор грађанског права. Уговор о делу формално јесте основ ових односа, али у пракси он делује као уговор о раду. По уговору о делу успоставља се однос између посленика и наручиоца посла, у коме посленик преузима обавезу да за наручиоца посла изврши одређени посао а наручилац посла се обавезује да му исплати уговорену награду. Посленик не мора сам вршити посао, већ може његово извршење поверити трећем лицу у колико само извршење није везано за лична и стручна својства извршиоца посла. Даље, код уговора о делу је битан резултат ефекат рада¹⁶⁾, а не сам рад. Међутим, положај радника приликом обављања привремених или повремених послова није исти са положајем посленика. Наиме, радник ове послове врши у основној организацији¹⁷⁾ удруженог рада у утврђеном времену, поштујући нека правила радног реда. Дакле, радник се укључује у основну организацију удруженог рада и у одређеном времену он троши текући рад поштујући одређена правила. Овде је битно радничко учешће у вршењу послова, његов жив рад, текући рад, па тек онда ефекат рада. С друге стране, организација удруженог рада је дужна да раднику обезбеди и нека права која имају радници у радном односу нпр. дневни одмор, заштита на раду и др. Поред тога, приликом успостављања привременог или повремениг рада аутономија воље у великој мери је ограничена, јер организација нема пуну слободу у погледу ангажовања лица, већ мора преко заједнице за запошљавање да ангажује првенствено незапосленог или делимично запосленог радника посред-

15) др А. Балтић, др М. Деспотовић, цит. дело др Т. Поповић, цит. дело

16) др А. Гамс, Увод у грађанско право, Научна књига, Београд, 1967. страна 234.

17) др Поповић, цит. дело

др А. Балтић, др М. Деспотовић, цит. дело, стр. 46

ством заједнице за запошљавање. Аутономија воље код уговора о делу у грађанском праву није ограничена у смислу ограничења која постоје код вршења привременог или повременог рада. На основу изложеног, мишљења смо да правни основ вршења привремених или повремених послова треба да буде уговор о раду, као споразум између радника и организације удруженог рада, јер се овде успоставља однос који није грађанско-правни, „те не би требало прибегавати ненаучним покушајима издвајања уговора о делу из грађанскоправних односа и давања овоме оних обележја која та институција нема“¹⁸⁾.

Друго питање на које се треба осврнути јесте питање зараде радника за обављање ове врсте послова. Радник за свој рад има право на зараду чија се висина и начин утврђивања одређују уговором. По својој природи зарада има својство најамнине, јер се она најчешће унапред уговара, фиксира у виду наднице. То значи да се новчана накнада утврђује у фиксном износу који је дефинитиван, а не по завршном рачуну организације удруженог рада¹⁹⁾. Наглашено је да се повремени рад највише заснива у обављању послова у области пољопривреде, шумарства, угоститељства, грађевинарства и другим ткз. делатностима са сезонским пословима. Тако кад наступи сезона обављања послова, онда читаве групе радника одлазе на рад у пределе земље где су ове делатности најразвијеније и неколико месеци остају на раду. Они радећи остваре много већу зараду од оне коју унапред уговоре и тај део зараде присвајају радници основне организације удруженог рада по усвојеном завршном рачуну. У овом случају крши се једно од основних начела нашег друштвено-економског и политичког система да једино „рад и резултати рада одређују материјални и друштвени положај човека, на основу једнаких права и одговорности и да нико не може ни посредно ни непосредно стицати материјалне и друге користи експлоатацијом туђег рада (чл. 11. Устава 1974). У пракси су чести случајеви да баш на основу примене института привременог или повременог рада долази до кршења овог уставног начела. Користећи постојање овог института многе организације удруженог рада под њега подведе и вршење рада који по закону треба да се врши у радном односу (нпр. сезонски послови). Практика остваривања овог института указује да односи који се поводом његовог вршења успостављају носе елементе најамног карактера²⁰⁾, а томе свакако у највећој мери доприноси концепција закона по којој се за вршење привремених и повремених послова успостављају грађанскоправни односи, који су грађанско-правни само зато што закон тако прописује. Из овог произилази да се овде фактички ради о радним односима на одређено време, што законом треба прописати и на тај начин отклонити неке негативне елементе грађанске концепције.

Социјална права која радници имају из овог односа нема посленик по основу грађанскоправног односа, јер је право на социјално осигурање првенствено једно из основних права из радног односа. За случај несреће на послу или професионалног обољења успоставља се социјални

18) др Н. Тинтић, Радно и самостално право, књига права, Народне новине, Загреб, 1969. стр. 485.

19) Д. Пељковић, А. Милосављевић, М. Томовић, Д. Михаиловић Приручник за практичну примену Закона о удруженом раду, Савремена администрација, Београд, 1977. год. стр. 185.

20) М. Војиновић, Сезонски рад и социјалистички односи, Гледнице бр. 2/1966.

однос између радника који врше привремене или повремене послове и надлежног органа организује за социјално осигурање, тако да радници по основу закона имају право да траже од заједнице за социјално осигурање одређене социјалне престације. И одређена заједница је обавезна да ове престације пружи²¹⁾. Такође је наведено да је обвезник уплате доприноса за осигурање основна организација, док наручилац посла не осигурава посленика. Из овог произилази да ако се посленик повреди приликом вршења посла, он нема осигурање по основу грађанскоправног односа од наручиоца посла, већ једино ако је осигурао себе по основу вршења самосталне делатности. Из овога следи да социјална права радника која они имају из односа чију садржину чини привремени или повремени рад имају основу у раду који има карактер рада из радног односа, а не грађанскоправног односа како то законодавац прописује.

Даље, Закон о радним односима Србије у чл. 18, ст. 2. прописује да радник заснива радни однос на одређено време када се привремено повећа обим рада који не може да траје дужи од шест месеци, па у заградџи наводи примера ради послове као што су привремени радови на утовару и истовару робе, радови проузроковани повећаном тражњом сезонских производа и др. Сада се поставља озбиљно питање каква је разлика између ових постлова који су привремени (утовар истовар робе, сезонска продаја производа) за чије вршење се заснива радни однос и привремених или повремених послова за које се по чл. 128. не успоставља радни однос, а у које такође може да спада утовар или истовар робе, продаја сезонских производа и др. По нашем мишљењу две основне организације код истог посла могу сасвим различито да поступе, једна да са радником заснује радни однос а друга однос који нема карактер радног односа, и да њихово понашање буде у складу са законом. Не крије ли се овде велика могућност злоупотребе нарочито чл. 18, ст. 2. од стране организација које ће увек бирати решење које за њих повољније, а то је решење по чл. 128, ст. 3. Поред тога, у области заснивања радног односа Закон прописује да се радни однос може засновати без јавног конкурса односно огласа у случају заснивања радног односа на одређено време најдуже до месец дана ако због хитности није могуће спровести поступак јавног оглашавања. Сада се поставља питање, зашто успостављати „грађанскоправни однос“ за вршење послова који у току године трају и до 60 односно 90 дана, када Закон даје могућност да се успостави радни однос на одређено време за послове који трају до месец дана. Мислим да ове напомене довољно указују на неке неусклађености у законском тексту у погледу указивања на разлике између радног односа и односа чију садржину чини повремени рад.

Термин који је употребљаван и који се употребљава за означавање лица која обављају привремени или повремени рад такође упућује на закључак да њихов рад има карактер рада из радног односа. У законодавству се каже да се рад радника на основу вршења повремених или привремених послова не сматра радним односом. Међутим, у теорији радног законодавства, на основу уставне и законске концепције, под радником се подразумева лице, које остварује свој рад у радном односу²²⁾.

21) др М. Ступар, изд. др А. Балтић, др М. Деспотовић, цит. дело стр. 4, Социјално политика изд. Рад, Београд, 1963. стр. 190.

22) др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основи радног права Југославије и основни проблеми Социологије рада, четврто издање, Савремене администрације, Београд 1975., стр. 27.

Према томе законодавац је требало да остане доследан својој концепцији и да за ова лица употреби термин радни људи, а не термин радник ако је хтео да доследно спроведе своју концепцију.

И на крају, истакли би један начелан приговор на грађанско-правну концепцију привременог или повремениг рада. Наиме, ако би се прихватила оваква концепција, она би била противна законитостима настанка једне гране права и њеног осамостаљивања, по којима је свака грана права опредељена по групи односа које уређује. Ако би се држали овог принципа онда радно право не би требало да регулише односе чију садржину чине привремени или повремени рад као грађанске правне односе, већ би они били предмет регулисања грађанског права. Међутим, супротна ситуација говори да је и на овом примеру цивилистичка концепција видно присутна не само у радном законодавству него и у теорији и пракси функционисања радног права²³). С друге стране, може се запазити да је концепција о правном режиму института привременог или повремениг рада брижљиво развијана на концепцији о правном режиму привременог радног односа из Закона о радним односима од 1957. године и да се све критике које су биле упућене на оправданост постојања привременог радног односа, могу приписати и институту привременог или повремениг рада²⁴).

Законодавац уместо да је извршио неке измене и концепцијски поставио на нове основе категорију привременог радног односа, он је и даље задржао ову установу само под новим називом иза кога се крије иста садржина.

На основу изложеног сматрамо да односи који се успостављају по основу вршења привременог или повремениг рада имају карактер радног односа на одређено време, а привремени и повремени рад карактер рада из радног односа. Међутим, треба напоменути да због природе послова и задатака који се обављају, ова врста радних односа има одређене специфичности које се изражавају у ограничавању извесних права која чине садржину радног односа. Према томе, ради се о једној групи радних односа која има неке своје специфичности. Ово схватање, по нашем мишљењу, у складу је са уставом и законом загарантованом положају радног човека у нашем друштвено-економском и политичком систему, који се заснива на раду и резултатима рада, на основу једнаких права и одговорности и искључивању било какве могућности присвајања резултата туђег рада (чл. 11. Устава 1974).

др Боровоје Шундерић

²³) др В. Брајић, Уговорни елементи у регулисању радних односа у удруженом раду, Самоуправно право бр. 2/1977.

²⁴) др Н. Тинтић, Радно и социјално право, књига прва, Народне новине Загреб, 1969., стр. 415.

Проблем привременог, повремениг, допунског, хонорарног радног односа, *Наша законитост* бр. 3—6/1960. године

др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основни проблеми радног права са основама, проблемима Социологије рада Сл. лист стр. 33.

др А. Балтић, Радно право у теорији и пракси *op. cit.* Љ. Божиновић, Грађевинско-правни односи у нашем радноправном систему, *op. cit.* др Боровоје Шундерић *курз. пет.*

SUMMARY*Temporary or periodical labour*

In this article, the author deals with the conception of temporary or periodical labour from the point of view of the labour legislature of Yugoslavia. At the beginning, he points to the legal sources of this institute and also to some problems occurring in connection with the treatment of the subject. He elaborates on the structure of the institute, and stresses certain tendencies which are present in the practice of its realisation.

The conception of this institute is treated and elaborated on the basis on the conception of temporary labour relations provided in the Labour Relations Law of 1957, and the conception of periodical labour set out in the Instructions for the execution of the provisions on temporary labour relations of 1959. He further points out that the legal conception which states that temporary or periodical labour does not contain the features and character of labour as designated in the labour relation, but is a civil law relation, is the result of the impact of the civil law conception in the regulation of the relations which from the subject of labour law.

Within the scope of the question of the nature of temporary or periodical labour, the author is of the opinion that the relations which are formed in the process of temporary or periodical labour in fact labour relations by their nature stating certain reasons in favour of his standpoint.