

UGOVORI SA NULTIM RADNIM VREMENOM

Sažetak

Fleksibilizacija rada dovela je do stvaranja većeg broja atipičnih oblika radnog angažovanja. Ovakvi oblici radnog angažovanja nose značajne rizike po radnike i u mnogim situacijama vode njihovoj prekarizaciji. Jedan od tipičnih primera takvog razvoja radnopravnih ugovora jesu i ugovori sa nultim radnim vremenom, kod kojih nije unapred dato trajanje nedeljnog radnog vremena kao ni zarada lica, koja zavisi od toga da li će se i koliko ono uopšte angažovati kod poslodavca sa kojim je zaključilo ovu vrstu ugovora. Zloupotrebe takvog režima rada su značajne i sve vidljivije kako popularnost ovih ugovora raste, pa se u tom kontekstu istraživanje bavi načinima njihovog preciznijeg regulisanja, kao i trendovima koji se vezuju za nove propise Evropske unije, a kojima se pokušava urediti ova oblast radnog prava.

Ključne reči: *ugovor o radu, radno vreme, fleksibilizacija rada, prekarizacija rada, nulto radno vreme.*

1. Pojam ugovora sa nultim radnim vremenom

Poslednjih decenija, osnove radnog prava se menjaju. Nestankom istočnog bloka i odlaskom komunizma sa svetske političke scene, prava radnika beleže stagniranje i kvalitativni pad. Ovaj proces je izražen u vidu takozvanog „neoliberalizma“ i rezultira različitim posledicama – od onih na mikronivou pojedinačnih unutrašnjih politika različitih država (ekonomske, investicione, politike zapošljavanja), do makronivoa na kojima se javljaju novi odnosi ekonomske zavisnosti „malih“ od „velikih“ tržišta kapitala.

Proces umanjivanja radnih prava izmenama osnovnih zakona koji regulišu rad, u razvijenim zemljama koje imaju dugu tradiciju socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja kao i jake sindikate, odvija se relativno sporo. U drugim državama, koje se ponekad nazivaju i „periferijom tržišta rada i kapitala“, ovaj proces je značajno brži. Međutim, drugi način opadanja postojećih radnih prava ima identičan tempo u većini zemalja. U pitanju je takozvana „fleksibilizacija radnih odnosa“ koja podrazumeva uvođenje novih formi rada koje odstupaju od klasične formule rada na neodređeno vreme uz ugovor o radu i sve beneficije koje on donosi.¹ Tako postoje podaci o tome da se

* Doktor pravnih nauka, vanredni profesor, Institut za uporedno pravo, Beograd, e-mail: m.reljanovic@iup.rs

¹ Videti detaljnije o novim formama rada: Jašarević, 2018, p. 928; Jašarević, 2015, pp. 4-14.

dominantna forma radnog angažovanja putem ugovora o radu na neodređeno vreme u državama Evropske unije 2017. godine smanjila na samo 59%; istovremeno broj radnika u takozvanom prekarnom statusu (poziciji u kojoj su uslovi rada lošiji nego u radnom odnosu, a sam opstanak i dužina trajanja radnog angažovanja neizvesni) neprestano raste, dok se broj samozaposlenih samo u periodu 2006–2017. uvećao za milion, uz očigledne uslove za dalju, još jaču ekspanziju (Sargeant, 2017, p. 2). Tehnološki napredak i stvaranje čitavog niza novih zanimanja, kao i mogućnosti samostalnog obavljanja poslova na daljinu ili od kuće, doveli su do stvaranja nove vrste radnika, koji se u engleskoj terminologiji nazivaju *gig-workers*, dok u srpskoj pravnoj nauci za sada ne postoji odgovarajući termin koji bi obuhvatio sve vrste ovakvih radnih angažovanja.² Samozapošljavanje ovog tipa, međutim, nije jednako samozapošljavanju u klasičnom smislu. Naprotiv, samozaposleni se u potrazi za poslom na savremenim tržištima rada okreću uglavnom simultanom ili sukcesivnom zaključivanju niza ugovora o radnom angažovanju, od kojih svaki garantuje uposlenost u određenom kraćem vremenskom periodu. Takvi samozaposleni mogu se pojaviti i kao preduzetnici (dakle, kao poslodavci u strogo formalnom smislu reči) i kao zaposlena, odnosno radno angažovana lica, ali se po pravilu (bez obzira na formu pojavljivanja na tržištu rada) za njihov radnopravni položaj vezuju parametri neizvesnosti, loših uslova rada i potplaćenosti u obavljanju kratkotrajnih poslova.

Jedan od modaliteta ugovora koji se pojavljuju u okviru ekspanzije novih modela radnog angažovanja jesu i ugovori sa nultim radnim vremenom (engl. *zero-hours contracts*) koji se ponekad poistovećuju sa ugovorima po pozivu (engl. *on-call contracts*). Oba se ugovora smatraju podvrstama ugovora o povremenom radu (engl. *casual work*), koji se zaključuje povodom rada koji nije kontinuiran i stabilan, zbog čega i izostaje obaveza poslodavca da redovno obezbeđuje radniku mogućnost da radi. Umesto toga, radnik može biti angažovan na osnovu jedne od dvaju podvrsta ugovora o povremenom radu. Prva je ugovor o radu po pozivu, koji podrazumeva postojanje kontinuiranog radnog odnosa, uz pravo poslodavca da radnika pozove da radi samo po potrebi. U nekim pravnim sistemima, poslodavci, pritom, imaju obavezu da obezbede minimalni fond radnih sati, dok u drugim državama to nije slučaj, već radnik i poslodavac mogu odlučivati o radnom angažovanju svake sedmice, svakog meseca ili kada za tim bude postojala potreba, i ti ugovori se označavaju izrazom *zero-hours contract*. Drugu podvrstu ugovora o povremenom radu predstavljaju ugovori kod kojih poslodavac redovno ili neredovno zahteva od zaposlenog izvršavanje određenog zadatka, često pod okriljem nekog projekta ili za obavljanje sezonskih poslova (engl. *intermittent work*).

Kada je reč o ugovoru sa nultim radnim vremenom, u pitanju je institut anglosaksonskog prava koji suštinski postoji decenijama unazad, ali u poslednjih dvadesetak godina doživljava ekspanziju. Osnovna ideja ovih ugovora jeste da poslodavac sa zaposlenim zaključi ugovor (o radu) u kojem nije precizirano radno vreme

² Izrazi poput „agencijski radnici“, „prekarni radnici“, „platformski radnici“ koji se uobičajeno koriste ne mogu se primeniti na sve varijante novih radnih angažovanja. Dok je većina ovih izraza parcijalna i odnosi se samo na pojedine vrste radnog angažovanja, izraz „prekarni radnici“ koji se često upotrebljava može potencijalno da obuhvati značajno širu populaciju; čini se da je najbliži izraz koji verno oslikava ovu pojavu „nekonvencionalni radnici“, jer pravi jasnu distinkciju između uobičajene (konvencionalne) forme ugovora o radu na neodređeno vreme i ostalih oblika fleksibilnog zapošljavanja lica.

zaposlenog. Ovo praktično znači da će zaposleni nedeljno raditi između nula radnih časova i maksimalnog broja radnih časova koje u tom trenutku dozvoljava matično radno zakonodavstvo. Kada će i koliko radnih sati raditi nije unapred poznato, a ponekad čak ni unapred određivo. Tako se može desiti da poslodavac nema potrebu da radnika angažuje u dužem vremenskom periodu, ali je isto tako realan i scenario prema kojem zaposleni svakog dana radi u trajanju koje je i duže od punog radnog vremena.

Koncept „nultog radnog vremena“ značajno je suprotan tradicionalnom shvatanju radnog odnosa. U praksi njihove primene javlja se niz pitanja na koja uporedna zakonodavstva najčešće još uvek nemaju precizne odgovore. Istraživanje se bavi ovim pitanjima i daje se osvrt na najvažnije probleme, nedoumice i praktična rešenja. Istovremeno se analizira i teorijski koncept ovih ugovora – da li se njima zasniva radni odnos ili ne; da li je moguće ugovarati ovakvu vrstu radnog angažovanja a da se pri tome ostane pri klasičnim definicijama pojmova zaposlenog (radnika) i poslodavca? Ako dve ugovorne strane nisu zaposleni i poslodavac, kakva je prava priroda njihovog odnosa i kako to utiče na radna prava angažovanih lica? Metodologija istraživanja se pre svega oslanja na dostupne izvore o uporednim rešenjima i praksi, kao i na osnovnim konceptima radnog prava koji se pokušavaju primeniti (i uklopiti) u ovaj mehanizam radnog angažovanja lica.

2. Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i radnika

Regulativa koja se odnosi na ugovore sa nultim radnim vremenom značajno se razlikuje u evropskim državama i kreće se od postojanja zakonskih uslova koji onemogućavaju pojavu ovih ugovora (Slovenija, Španija, Hrvatska, Poljska, Danska, Francuska), preko država koje ih dozvoljavaju i detaljno uređuju (Holandija, Nemačka, Italija), pa do onih država u kojima su dozvoljeni, ali koje veoma malo ili nimalo pažnje posvećuju njihovoj regulaciji (Ujedinjeno Kraljevstvo, Norveška, Estonija, Češka) (Hudson-Sharp & Runge, 2017, p. 41).

Skup prava, obaveza i odgovornosti koji čine dvostrani odnos poslodavca i radnika sa nultim radnim vremenom suštinski zavisi od toga kojoj vrsti pripada ovaj ugovor prema nacionalnom zakonodavstvu. U tom smislu možemo imati odnos koji je karakterističan za radni odnos, rad van radnog odnosa ili za poslovnu saradnju između poslodavca i samozaposlenog lica. Međutim, kako god da se klasifikuje, ovaj odnos će zadržati nekoliko osnovnih sledećih karakteristika.

- Radno vreme nije definisano ugovorom i ne postoji minimum (a u pojedinim zemljama ni maksimum) radnih sati koliko radnik može biti angažovan u toku jedne radne nedelje. Direktna posledica ovoga je da radnik nema regulisana ni druga prava koja se tiču rasporeda radnog vremena – odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor, prekovremeni rad i slično.
- Poslodavac može ali ne mora zvati zaposlenog da se uključi u proces rada. Moguće je, dakle, da poslodavac ne obezbedi zaposlenom nijedan radni sat u toku određenog

- vremenskog perioda (koji takođe nije definisan).
- Zaposleni (u većini zemalja i većini modela ovog odnosa) može, ali ne mora prihvatiti ponudu zaposlenog da radi. Fleksibilnost je u tom smislu potpuna i obostrana, pa ne postoje nikakve direktne posledice po radnika koji odbije da izvrši radni nalog poslodavca. Ponekad se u teoriji, ali i u zakonodavstvu razlikuju ugovori sa nultim radnim vremenom kod kojih radnik mora da se odazove na poziv poslodavca i takozvani „ako-i-kada ugovori“ (engl. *if-and-when contracts*) kod kojih tako nešto nije obavezno. Ovakvo razlikovanje postoji na primer u Republici Irskoj (O’Sullivan *et al.*, 2015, navedeno prema Adams & Prassl, 2018, p. 5).
 - Od broja radnih časova koji se na ovaj način ostvaruju zavise i zarada i socijalno osiguranje, odnosno njihov izostanak, kao i ostvarivanje niza drugih radnih prava koja su u logičkom neskladu sa samom prirodom ovakvog oblika angažovanja lica (kao što su pravo na plaćeni godišnji odmor i bilo kakvo drugo plaćeno odsustvo, sva kolektivna prava iz radnog odnosa). (Ne)ostvarivanje ovih prava je i najčešći razlog za posebne intervencije zakonodavca u smislu proširenja domašaja ovih prava i na atipične vidove radnog angažovanja.

Uporedno gledano, konkretna rešenja regulisanja ugovora sa nultim radnim vremenom mogu se dosta razlikovati. U pojedinim državama, poslodavac nije dužan da odredi maksimalan broj radnih sati (na primer, u Ujedinjenom Kraljevstvu) dok u drugima važe opšta i posebna ograničenja dužine trajanja ove vrste rada (u Italiji se može raditi do punog radnog vremena, ali samo 400 radnih dana u toku tri kalendarske godine). Poslodavac na specifičnim poslovima koji zavise od realizacije (na primer, Uber, koji se bavi prevozom putnika) nije dužan da garantuje bilo kakvu zaradu licu koje se „aktivira“ (ovde je ponovo primer Ujedinjeno Kraljevstvo, dok suprotno rešenje postoji u Holandiji). Klauzule ekskluzivnosti, kojima poslodavac brani licu da obavlja drugi posao iste prirode za još nekog poslodavca, zabranjene su u Ujedinjenom Kraljevstvu. Italija je otišla korak dalje u smanjenju domašaja ovih ugovora, pa ih je tako zabranila u javnom sektoru, kao i licima mlađim od 25 i starijim od 55 godina; zabranjeno je na ovaj način koristiti radnike za obavljanje osnovne delatnosti ili radi zamene odsutnih radnika. U Italiji je takođe obavezujuće za poslodavca da prijavi postojanje radnika sa nultim radnim vremenom nadležnom ministarstvu; ovi radnici – suprotno originalnoj prirodi ovog ugovora – imaju pravo na minimalnu mesečnu naknadu i moraju prihvatiti posao koji im poslodavac da u radni zadatak. U Holandiji takođe postoji jača zaštita radnika kada je reč o osnovnim radnim pravima i kada su angažovani prema ovim vrstama ugovora (na primer mogu da ostvaruju prava na minimalnu zaradu, plaćeni godišnji odmor, osiguranje za slučaj nezaposlenosti). Druga vrsta zaštite primenjuje se u smislu kontinuiteta njihovog angažovanja – ako poslodavac zaključi tri uzastopna ugovora po pozivu sa radnikom u razmaku kraćim od tri meseca između pojedinačnih ugovora, četvrti ugovor mora biti ugovor na neodređeno vreme. Ovo pravilo ne važi za drugi oblik ugovora koji je klasični ugovor sa nultim radnim vremenom. Međutim, i u tom slučaju će radnik biti donekle zaštićen u smislu garantovanih prihoda, nakon šest meseci rada u ovom režimu. Treća varijacija ovih ugovora koja se koristi zapravo je najbliža klasičnom ugovoru o radu –

njome se ugovara minimalno i maksimalno radno vreme koje će radnik odraditi u toku jedne radne nedelje. Ukoliko bude radio kraće od minimalnog radnog vremena koje je ugovoreno, svakako će primiti naknadu koja je u visini naknade za ugovorene minimalne radne sate (Hudson-Sharp & Runge, 2017, pp. 41-45).

Činjenica je da poslodavac ovim ugovorom, osim što sprečava radnika da ostvaruje neka prava, prevaljuje rizik pribavljanja posla sa sebe na radnika. Ovo je posebno kontroverzno rešenje, jer je jedan od osnovnih zadataka poslodavca da svojim radnicima obezbedi posao, sredstva i uslove za rad. Kod ovih ugovora toga nema, a radnik gubi mogućnost da bude plaćen i onda kada poslodavac nije u stanju da mu obezbedi radne zadatke.

Postoji, dakle, očigledna nejednakost u položaju ugovornih strana. Ipak, modeli angažovanja, vrsta poslova za koje se angažuje i realne potrebe poslodavca mogu značajno uticati na to kakav je faktički položaj radnika sa ovim ugovorom.

3. Neki praktični problemi lica angažovanih sa nultim radnim vremenom

Na prvi pogled bi bilo najjednostavnije posmatrati odnos koji nastaje zaključenjem ugovora sa nultim radnim vremenom kao radni odnos ili neki drugi ugovor o radnom angažovanju koji je regulisan radnim pravom.³ Ipak, svaka detaljnija analiza pokazuje da je ovaj modalitet angažovanja veoma teško uklopiti u klasični sistem rada u radnom odnosu. Samim tim, sistem nultog radnog vremena stvara mnogobrojne probleme za radnika koji je radno angažovan.

Najpre, on nikada nije siguran kada će se aktivirati i uvek je u stanju pripravnosti za rad. U zavisnosti od vrste posla i postojeće regulative⁴ ova pripravnost može biti neograničena, odnosno trajati 24 časa dnevno, sedam dana u nedelji. Tako nešto svakako ne samo da nije u skladu sa standardima radnog angažovanja već nije povoljno ni po privatni i porodični život radnika, a istovremeno ih i sprečava da se radno angažuju na

³ Na ovom mestu trebalo bi istaći da u sistemu regulisanja oblika radnog angažovanja postoji značajna razlika između sistema radnih odnosa u Srbiji i u većini drugih zemalja. Dok se u drugim evropskim zemljama osnovna podela pravi prema načinu regulisanja nečijeg rada na radnopravni odnos (koji je po pravilu radni odnos) i obligacionopravni odnos (u koji spadaju ugovori kao što su ugovor o posredovanju, ugovor o delu i slično), u Srbiji suštinski postoji i međukategorija „rada van radnog odnosa“ u koji spadaju četiri ugovora: ugovor o delu, ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i ugovor o dopunskom radu. Samo je ugovor o delu dodatno regulisan Zakonom o obligacionim odnosima, dok su ostali ugovori regulisani isključivo Zakonom o radu, ali na način koji se licima angažovanim prema ovim ugovorima ne obezbeđuju gotovo nikakva radna prava. Stoga je u ovom tekstu fokus na klasičnoj evropskoj podeli, pa će se tako pod „zaposlenim“ i „radnikom“ podrazumevati lica koja su angažovana u oblicima rada koji je regulisan radnim pravom. Lica koja rade po ugovorima sa nultim radnim vremenom biće označena kao „radnici“, a tamo gde se ističe njihov neregulisan ili podregulisan status posebno će se ukazati na ovu činjenicu i koristiti izrazi „atipični radnici“ i „atipičan rad“.

⁴ U praksi se u ugovorima često određuje vreme pripravnosti (na primer od 8 do 16 časova svakoga dana osim nedelje). Ipak, ukoliko nacionalno zakonodavstvo to dozvoljava (a to je, na primer, slučaj sa Srbijom) a sam ugovor ne sadrži ograničenje, zaposleni bi u teoriji mogao biti raspoloživ 24 časa dnevno, sedam dana u nedelji. Ovo svakako neće biti slučaj ako je delatnost takva da postoji radno vreme poslodavca (na primer u prodaji). Ali ako se lice koje radi po ugovoru sa nultim radnim vremenom angažuje na aktivnostima koje se potencijalno mogu obavljati u svako doba dana (na primer: medicinska nega, prevoz putnika i robe) praktično nikakva ograničenja neće ni postojati.

nekom drugom poslu. Problem postoji i kod obaveštavanja radnika o tome da može ostvariti izvestan broj radnih časova. Budući da u klasičnom radnom odnosu postoji obaveza poslodavca da raspored radnog vremena istakne unapred, nema valjanog razloga zašto tako nešto ne bi bila i obaveza poslodavca prema licu koje radi sa nultim radnim vremenom. Ukoliko se smatra da je ovo lice u konstantnom stanju pripravnosti za rad koja podrazumeva mogućnost istovremenog aktiviranja (odmah po pozivu, odnosno obaveštenju poslodavca), onda se praktično takvom radniku oduzima bilo kakvo slobodno vreme. I više od toga, pripravnost se, po pravilu, plaća (u određenom procentu osnovne zarade, po radnom satu), dok u ovom slučaju radnik ne dobija nikakvu naknadu za permanentno stanje pripravnosti.

Posebna nepogodnost koja je posledica prethodne neizvesnosti, i samog koncepta ovog ugovora, jeste činjenica da radnik na ovaj način uopšte ne mora da zaradi dovoljno za dostojanstven život. Radnik u određenim periodima ne mora da ostvari zaradu ako ne radi, odnosno ako poslodavac od njega ne traži da se aktivira iz stanja pripravnosti za rad. Ne postoji minimalan garantovani prihod, pa će za nula radnih časova zarada takođe biti jednaka nuli. Iako će se to relativno retko desiti, ili retko trajati duži vremenski period (osnovna logika nalaže da bi u tom slučaju radnik potražio drugi posao, odnosno poslodavac raskinuo ugovor sa radnikom koji mu nije potreban), činjenica je da će u proseku ovakvi radnici svakako zarađivati manje nego oni koji imaju ugovor o radu sa punim radnim vremenom.

Osim ovih faktičkih, postoje i pravne nedoumice. O nekima od njih je već bilo reči i tiču se pravne prirode posla i prirode odnosa poslodavca i radnika, od koje zavisi i mogućnost ostvarivanja niza radnih prava koja inače pripadaju zaposlenim i radno angažovanim licima. Ove neizvesnosti se međutim prelivaju i na druge grane prava, najpre na socijalno pravo. Kako će ovo lice biti osigurano? U zavisnosti od modela angažovanja i zakonodavstva konkretne zemlje u kojoj radi, radnik neće uvek imati ni zdravstveno ni penziono osiguranje, što je svakako neprihvatljiv socijalnopravni položaj za nekoga ko ulaže svoj rad i omogućava stvaranje profita poslodavcu. Poreski tretman će takođe varirati, a u raznim opcijama pravne regulacije ovog odnosa može se dogoditi da sav teret plaćanja poreza i doprinosa padne na radnika (to je moguće zamisliti i u srpskom pravnom sistemu, na primer kada se zaključi ugovor o poslovnoj saradnji sa preduzetnikom).

Opšta ocena je da položaj radnika svakako nije isti kao da se nalazi u radnom odnosu sa određenim radnim vremenom. Čak i da je ugovor sa nultim radnim vremenom prepoznat kao oblik ugovora o radu, takvi radnici će imati značajne poteškoće da ostvare neka svoja prava, kao što je već pojašnjeno, tako da se može zaključiti da svaka verzija ovog ugovora vodi ka radnoj eksploataciji lica sa nultim radnim vremenom.

Ako se lica koja rade po ugovorima sa nultim radnim vremenom posmatraju kao samozaposlena lica, možemo lako razlikovati dve veće grupacije: samozaposlene koji su registrovani (preduzetnici) i samozaposlene koji nisu registrovani (takozvani „frelenseri“, engl. *freelancers*). Obe ove kategorije imaju slične praktične probleme, koji su pre svega vezani za sigurnost prihoda (što je zajedničko sa prethodnom kategorijom zaposlenih) i socijalno osiguranje (takođe, identično zaposlenima). Međutim, dok je za pojam zaposlenog praktično nemoguće vezati ove vrste rizika koje po pravilu snosi

poslodavac, kod samozaposlenih lica se oni podrazumevaju. Stoga ne iznenađuje da je u podregulisanim ili potpuno neregulisanim nacionalnim sistemima upravo ovaj model – iako se suštinski svodi na nedozvoljene oblike takozvanog „lažnog samozapošljavanja“ – veoma prisutan u praksi.

Svi navedeni oblici biće detaljnije analizirani u nastavku teksta.

4. Nultu radno vreme i radni odnos

Kako pravilno zaključuje Ksu (Xu, 2018, pp. 17-18), ugovori sa nultim radnim vremenom retko su deo pozitivnog zakonodavstva i izmiču uobičajenim klasifikacijama pa se ponekad jednostavno nazivaju atipičnim ugovorima o radu (i na taj način se svrstavaju u široku paletu novih vrsta radnog angažovanja). Postoji nekoliko načina da se prepoznaju u radnom zakonodavstvu države. Oni se najpre mogu regulisati posebnim odredbama, kako bi se rešila njihova specifična priroda i odredili prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca imajući u vidu praktična pitanja koja se pojavljuju prilikom primene ovih ugovora, a o kojima je već bilo reči. Drugi način uvođenja ovih ugovora u pravni život jeste izostavljanje dužine trajanja radnog vremena kao bitnog elementa ugovora o radu. Na ovaj način nema posebnog režima nultog radnog vremena – ono se može ugovoriti kao i bilo koje radno vreme. Konačno, postoji i mogućnost neregulisanja ugovora sa nultim radnim vremenom. Ukoliko nisu izričito zabranjeni, smatraće se dozvoljenim. Međutim, ovakav stav države obično dovodi do sporova oko prirode radnog angažovanja i (ne) postojanja radnog odnosa u konkretnim okolnostima.

Nijedna od navedenih taktika ne rešava sve probleme koji se javljaju u pravnom prometu ove vrste ugovora. Svakako je najgore rešenje ostaviti ih po strani i ignorisati njihovo postojanje. Prilikom utvrđivanja da li je u pitanju radni odnos ili nije, trebalo bi poći od sadržine odnosa koja je regulisana ugovorom, kojoj god grupi ugovora o radnom angažovanju on nominalno pripadao. Ako je odnos koji se uspostavi između poslodavca i radnika takav da poseduje karakteristike radnog odnosa, trebalo bi ga smatrati radnim odnosom bez obzira na ugovornu formu u kojoj je takav pravni posao zaključen. Osnovne karakteristike radnog odnosa su: dobijanje i izvršavanje redovnih radnih zadataka (na dnevnoj bazi, odnosno u periodu koji se može posmatrati kao radno vreme, bez obzira na to koliko traje u dnevnom/nedeljnom proseku); odnos subordinacije između ugovornih strana; ostvarivanje nekih specifičnih prava kod poslodavca; činjenica da je poslodavac taj koji obezbeđuje posao radniku, čak i kada ga radnik realizuje sopstvenim sredstvima na daljinu ili od kuće. Čini se da se odnos kojem nedostaju ovi elementi ne može nazvati radnim odnosom.

Preporuka 198 Međunarodne organizacije rada o radnom odnosu iz 2006. godine daje nekoliko parametara koji su značajni da bi se utvrdilo da li između poslodavca i radnika postoji radni odnos ili neki drugi odnos koji podrazumeva radno angažovanje. Oni su podeljeni u dve grupe: prvu koja se tiče odnosa subordinacije i osnovnih obaveza zaposlenog i drugu koja se odnosi na bazična prava zaposlenog. Ako se ovi uslovi za postojanje radnog odnosa shvate nefleksibilno, može se samo zaključiti da ugovor sa

nultim radnim vremenom nije vrsta ugovora o radu, jer nedostaje nekoliko indikatora koji se smatraju važnim za radni odnos: određeno radno vreme i kontinuitet rada; periodična naknada i činjenica da je rad koji radnik ulaže jedini ili preovlađujući izvor njegovih prihoda; odsustvo rizika na strani radnika. Jasno je da nijedna od ovih karakteristika ne mora da se ostvari kod ugovora sa nultim radnim vremenom. Međutim, ukoliko se ona ostvaruje u dužem vremenskom periodu (koji se meri mesecima), može se govoriti o postojanju kontinuirane potrebe za radom lica koja „proizvodi“ kontinuirano radno vreme (čak i ono koje se može porediti sa punim radnim vremenom, a svakako je izvesno da postoji nepuno radno vreme) i predstavlja kontinuirani izvor zarade (ako ne jedini, svakako dominantni izvor prihoda). Jedini faktor koji se ne pojavljuje kod radnog odnosa jeste permanentni rizik za radnika da će se smanjiti obim posla, jer odnos koji je uspostavljen nužno zavisi od sposobnosti poslodavca da pronađe i/ili održi nivo radnih zadataka zaposlenog na dovoljno visokom nivou – indikator sigurnosti koji je karakterističan za radni odnos neće, dakle, nikada biti ispunjen.

Ako se ode korak dalje od definicije koju daje Preporuka 198 MOR, mogu se analizirati i druge karakteristike koje radnika koji radi po ugovoru sa nultim radnim vremenom faktički odvajaju od radnika koji je zaposlen po klasičnom ugovoru o radu na određeno ili neodređeno vreme. Raspored radnog vremena i ograničenja koja se tiču radnog vremena najpre dolaze u fokus – kada zaposleni sazna svoje raspored radnog vremena, da li i kada (u kom roku) može da odbije rad, da li ima pravo na naknade koje se vezuju za rad (naknada troškova prevoza do i sa posla, naknada za ishranu u toku rada) – svako od ovih pitanja mora biti posebno regulisano jer se ne mogu primeniti opšta pravila iz radnog odnosa. Takođe, ukoliko minimalno radno vreme nije regulisano, može se dogoditi da zaposleni dolazi na posao svakoga dana, ali da bi radio samo jedan sat. Čini se da bi bilo nužno regulisati (zabraniti) takve situacije, jer je očigledno da se zaposlenom nameće obaveza koja oduzima dosta vremena, stvara mu troškove, sprečava ga da eventualno radi neki drugi posao, a istovremeno ne pruža nikakvu sigurnost i satisfakciju u materijalnom smislu.

Potom, veliko je pitanje kako se ostvaruju kolektivna prava. Ako radnik sa nultim radnim vremenom jeste u radnom odnosu, sasvim je izvesno da može da ostvari pravo na udruživanje, odnosno da bude član sindikata i učesnik u sindikalnim aktivnostima, odnosno sindikalni predstavnik. Samim tim može da učestvuje i u kolektivnom pregovaranju (ako su ispunjeni drugi zakonom predviđeni uslovi da do pregovaranja dođe). Na njega će se, baš kao i na sve ostale zaposlene, odnositi odredbe kolektivnog ugovora kada ovaj bude usvojen. Postavlja se, međutim, pitanje kako će se sva ova prava realizovati (uživati) ako zaposleni sa nultim radnim vremenom ne ostvaruje rad kod poslodavca u nekom dužem periodu? Budući da je ceo smisao postojanja ovakvih ugovora da se zaposleni angažuje samo onda kada poslodavac ima potrebu za time, kako će se regulisati sva njegova prava koja se tiču plaćenog odsustva? Priroda ugovora sa nultim radnim vremenom je takva da podriva samu esenciju postojanja radnog odnosa, i čini se da je u tom smislu sa njime nespojiva (Adams & Prassl, 2018, p. 30).

Naredni problem koji se uočava jeste nemogućnost ostvarivanja prava iz socijalnog osiguranja na adekvatan način. Ako je nulto radno vreme takvo da zaposleni može, ali ne

mora da ostvari čak ni minimalnu mesečnu zaradu, odnosno prihode koji predstavljaju minimalnu osnovicu za plaćanje doprinosa, dolazi se do faktičke nemogućnosti da poslodavac te doprinose uplati. Ako se obaveza prevale na zaposlenog, nastaje još apsurdnija situacija da zaposleni radi „u minusu“, odnosno da manje zarađuje nego što ima izdataka povodom radnog odnosa. I ova grupa prava je potencijalno nespojiva sa prirodom radnog odnosa sa nultim radnim vremenom.

Na osnovu svega može se zaključiti da je ugovor sa nultim radnim vremenom zamišljen kao mehanizam urušavanja radnih prava zaposlenih, odnosno da je predviđen za realizaciju isključivo kao model rada van radnog odnosa, odnosno „atipični radni odnos“ u kojem nema mesta klasičnim elementima odnosa zaposleni–poslodavac. Ovakvo pojednostavljivanje odnosa dve strane čini se isključivo i po pravilu na štetu zaposlenog, odnosno radnika.

5. Nulto radno vreme i samozapošljavanje

Budući da ne postoji element subordinacije, odnosno da je on manje izražen nego kod klasičnog radnog odnosa, postoji teorija da je nužno da ugovori sa nultim radnim vremenom budu tretirani kao ugovori između poslodavca i samozaposlenog lica – to jest kao vrsta ugovora o poslovnoj saradnji. Međutim, mora se obratiti pažnja na to da samozaposleno lice koje ima samo jednog „poslovnog klijenta“, na ovaj način, zapravo spada u grupu specifičnih, *ekonomski zavisnih samozaposlenih* [podvukao autor], koje odlikuje nekoliko karakteristika: nemaju svoje zaposlene (iako su formalnopravno poslodavci koji mogu zapošljavati druga lica), saraduju samo sa jednim licem i ceo njihov posao ekonomski i finansijski u potpunosti zavisi od realizacije poslova sa tim (jedinim) klijentom (Koch & Fritz, 2013, navedeno prema Schoukens & Barrio, 2017, p. 315)⁵. Na ovaj način se dolazi do zaključka o veoma nepovoljnom statusu samozaposlenog lica, u kojem imamo sticaj rizika koje nosi zaposleni (jedan izvor prihoda) i rizika koje nosi poslodavac (nesigurnost prihoda i privređivanja) u klasičnom obliku radnog angažovanja. Otuda ne čudi što nije neuobičajeno da se ovakav status samozaposlenog lica u nekim državama izjednači sa statusom zaposlenog lica, kada je reč o socijalnom osiguranju i socijalnim davanjima uopšte. Ovo, međutim, nije uvek slučaj, pa se tako u čak devet zemalja Evropske unije (među kojima su i Belgija, Francuska, Holandija i Italija) ne prepoznaju samozaposleni kao osiguranici po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, a u još šest zemalja ovo osiguranje nije obavezno za ovu kategoriju lica (Schoukens & Barrio, 2017, p. 316, 318).

Zavisnost od jednog jedinog klijenta dovela je do pojave termina „lažne samozaposlenosti“ (engl. *false self-employment*, *bogus self-employment*). Lažna

⁵ Ponekad nije potrebno da postoji samo jedan klijent, već da jedan od postojećih klijenata bude dominantan, u smislu da pretežni deo primanja samozaposlenog lica zavisi upravo od tog konkretnog poslovnog odnosa. U različitim zakonodavstvima je ova granica drugačije postavljena, pa se tako ekonomski zavisnim samozaposlenim licem smatra onaj samozaposleni koji ostvaruje od jednog klijenta 80% prihoda u Sloveniji, 75% prihoda u Španiji ili 50% prihoda u poslednjih šest meseci u Nemačkoj (Kovačević, 2015, pp. 512-513).

samozaposlenost podrazumeva da se lice koje je formalno samozaposleno faktički radno angažuje u neregulisanom fleksibilnom obliku rada, koji može (ali ne mora) imati odlike radnog odnosa – drugim rečima, zaključuje se simulovani pravni posao koji prikriva pravu prirodu radnog angažovanja (Kovačević, 2015, p. 511). Ukoliko postoje osnovi da se ovakav rad smatra radnim odnosom, ovo lice može tražiti od suda da mu utvrdi status zaposlenog. Ukoliko takvih uslova nema – na primer ukoliko klijent angažuje samozaposleno lice na povremenoj osnovi, bez stalne potrebe za njegovim radom – postoji nedoumica da li je reč o samozaposlenom ili lažno samozaposlenom licu. Kakogod da se teoretičari radnih odnosa opredele, svakako je reč o prekarnom obliku radnog angažovanja koji bi morao dobiti posebnu pažnju i potreban stepen regulacije u daljem razvoju radnog prava.

6. Direktiva o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji

Evropska unija posvećuje dosta pažnje osnovnom regulisanju atipičnih oblika rada. Još početkom devedesetih godina XX veka je usvojena prva direktiva sa ciljem informisanja radnika o uslovima rada (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship),⁶ a pre dvadeset godina doneti su prvi propisi koji su se odnosili na neke tada aktuelne oblike nesigurnog zaposlenja (Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work; Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP) da bi potom bio regulisan i agencijski rad (Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work). U osnovi ovakvog regulisanja je činjenica da je bazični oblik rada radni odnos na neodređeno vreme, a da su svi ostali modeli potencijalno prekarni i zaslužuju posebnu pažnju u smislu zaštite radnika.

U aprilu 2019. godine Evropski parlament je usvojio Direktivu o transparentnim i predvidim uslovima rada u Evropskoj uniji (Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union) koja je stupila na snagu 20. juna 2019. godine, dok je državama ostavljen period od tri godine da je transponuju u nacionalna zakonodavstva. Od 20. juna 2022. godine Direktiva će morati da bude deo domaćih radnopravnih propisa i značajno će uticati i na regulisanje ugovora sa nultim radnim vremenom u onim državama koje ovakve ugovore prepoznaju u svojim propisima.

Direktiva se odnosi na sve radnike koji rade po ugovoru o radu, onako kako je definisan nacionalnim zakonodavstvom, ukoliko su u četvoronedeljnom proseku radili makar tri radna sata nedeljno. Ukoliko nisu, državama je ostavljena sloboda da li će primenjivati pravila Direktive, ali ovaj izuzetak ne važi ukoliko ugovorom nije određen fiksni iznos zarade koju će radnik dobijati. Dakle, Direktiva se mora primenjivati na sve

⁶ Kritički osvrt na sadržinu i primenu Direktive u: (Kovačević, 2019).

radnike koji imaju ugovore sa nultim radnim vremenom.

Poslodavac je prema tekstu Direktive (čl. 4) obavezan da radnika pisanim putem obavesti o svim relevantnim uslovima rada. Među njima se navodi i radno vreme, odnosno raspored radnog vremena, osim u slučajevima kada je raspored radnog vremena „nepredvidiv“. Ipak, i tada poslodavac ima obavezu da obavesti radnika o garantovanim radnim satima i naknadi koju će primiti za minimum rada (na primer petnaest radnih časova po ceni rada od 18 evra po radnom času); o danima i satima u kojima će se od radnika eventualno tražiti da se aktivira i radi (na primer svakim radnim danom od 8 do 16 časova, kao i svake subote od 8 do 12 časova); vremenski period u kojem je poslodavac obavezan da obavesti zaposlenog o potencijalnoj aktivaciji (na primer 48 časova pre trenutka aktivacije) i period u kojem je zaposleni dužan da odgovori poslodavcu da li će prihvatiti ponudu da radi (na primer dvanaest časova nakon prijema obaveštenja o potencijalnoj aktivaciji). Direktiva ne kvantifikuje konkretna rešenja za ove situacije – na primer minimalan broj garantovanih radnih sati, kao ni minimalan period u kojem poslodavac obaveštava zaposlenog o ponuđenom poslu – ova rešenja su ostavljena nacionalnim zakonodavcima na detaljniju razradu. Sve navedene informacije, kao i druge regulisane Direktivom, poslodavac mora dostaviti radniku u periodu od prvog do sedmog kalendarskog dana, računajući od dana stupanja na rad.

Dalje, čl. 10 Direktive je regulisano da radnik može da odbije ponuđeni posao na ugovorima sa nultim radnim vremenom (odnosno ugovorima po pozivu) osim ukoliko su kumulativno ispunjena dva uslova: ako je predloženi rad u okvirima (potencijalnog) radnog vremena koje je prethodno utvrđeno ugovorom i ukoliko je poslodavac obavestio radnika o radnom zadatku u razumnom periodu unapred (ovo je pravni standard koji će dalje svaka država pojedinačno razraditi). Čini se da su ovi uslovi postavljeni veoma ležerno i da će u osnovi odbijanje posla postati izuzetak – što eliminiše njihovu veoma važnu komparativnu prednost za radnike koji nemaju potrebu za stalnim angažovanjem, smanjuje njihovu fleksibilnost i generalno ih čini manje privlačnim. Ukoliko, međutim, poslodavac otkáže radni zadatak neposredno pre njegovog izvršenja (takođe pravni standard koji će se utvrđivati na nacionalnom nivou), moraće da plati određeni iznos naknade radniku koji je prethodno pristao da izvrši taj posao. I ovo je veoma važna novina u korist radnika, jer se u praksi često dešava da radnici koji dođu kod poslodavca u dogovoreno vreme tek tada saznaju da njihov rad ipak nije potreban – prema sadašnjim nacionalnim propisima oni nemaju pravo na bilo kakvu kompenzaciju jer nisu izvršili rad. Ova situacija će se promeniti početkom primene transponovanih odredbi Direktive.

Konačno, čl. 11 Direktive je utvrđeno još jedno značajno ograničenje za ugovore po pozivu, ugovore sa nultim radnim vremenom i slične vrste ugovora o radnom angažovanju. Naime, odredba ovog člana navodi da ukoliko države prepoznaju ovakvu vrstu ugovora (nije dakle nužno neophodno da ih prepoznaju, nema nametanja regulisanja ovih ugovora u nacionalnom radnom pravu), moraju da ograniče njihovo vremensko trajanje, kao i obim upotrebe ovih ugovora – ovo zapravo znači da će radnici po ovim ugovorima konačno biti tretirani kao i zaposleni kada je reč o ograničenjima radnog vremena, kao i da će moći da budu u ovom statusu samo na određeno vreme. Ukoliko je neizvesno da li je neko lice u radnom odnosu na osnovu zaključenog ugovora koji sadrži elemente neizvesnosti radnog

angažovanja, smatraće se (u pitanju je oboriva pretpostavka) da je zaključilo ugovor o radu sa minimalnim garantovanim radnim satima, pri čemu se minimum obračunava na osnovu proseka radnih sati koje je prethodno radilo. Države se takođe podstiču da uvedu i druge mere koje će smanjiti rizik od zloupotreba ovih ugovora, a u skladu sa uočenom karakterističnom praksom u svakoj pojedinačnoj državi.

Inicijalni tekst Direktive koji je predložen značajno je modifikovan na Savetu pre usvajanja u konačnom obliku – pre svega izbacivanjem opšte definicije pojma „radnik“, koja bi značajno unapredila položaj lica koja pred nacionalnim sudovima imaju probleme da takav svoj status dokažu. Ipak, čini se da su ostala neka rešenja koja će dovoljno promeniti potencijalnu sadržinu ugovora o fleksibilnom radnom angažovanju, koji bi se tada ređe koristili i svakako manje zloupotrebljavali u svrhe radne eksploatacije.

7. Zaključak

Ugovori sa nultim radnim vremenom nužno vode radnoj eksploataciji, jer ostavljaju previše prostora za zloupotrebe od strane poslodavca. Tako je Unija sindikata Velike Britanije (Trade Union Congress - TUC) zatražila od vlade da u potpunosti ukine ovu vrstu ugovora jer radnici koji rade u režimu nultog radnog vremena imaju gotovo 40% nižu prosečnu zaradu po radnom satu i dva i po puta veće šanse da rade noćnu smenu od radnika koji na istim poslovima rade u radnom odnosu (BBC, 2019).

Ugovori sa nultim radnim vremenom su uglavnom na meti kritika zbog toga što po pravilu ne obezbeđuju dovoljnu zaštitu radnicima. Uostalom, poslodavci ih masovno koriste pre svega da bi smanjili troškove – a to je nemoguće učiniti ako ovaj vid radnog angažovanja zaista pruža sve vrste zaštite kao klasični radni odnos. Zbog toga se čak i u zemljama kao što je Velika Britanija, koja se može smatrati i državom iz koje je potekla ova vrsta ugovora i u kojoj gotovo 3% ukupnog radno sposobnog stanovništva radi po ovom osnovu, čuju jasne inicijative da se priroda ovakvog angažovanja izmeni, a sve u sklopu detaljnijeg regulisanja položaja atipičnih radnika.

Dobre strane ovog ugovora, kako ističu poslodavci, uglavnom se svode na to da je radnik u potpunosti gospodar svog vremena – može odbiti posao kada ne želi ili ne može da radi, može raditi samo onoliko koliko želi. Takođe, navode da je ugovor sa nultim radnim vremenom idealan kada se započinje karijera, kako bi se neki radnik nametnuo poslodavcu, kao i da se na ovaj način može rešiti problem podzaposlenosti, odnosno situacija kada neko lice želi da radi više nego što mu matični poslodavac trenutno omogućava. U praksi sprovođenja ovih ugovora, situacija je ipak drugačija. Radnici najčešće uopšte nisu u položaju da odbiju bilo koji ponuđeni posao, kako zbog straha od retribucije poslodavca zbog takvog ponašanja tako i zbog potrebe da rade makar minimalan broj radnih časova. Fleksibilnost o kojoj poslodavci govore nije praćena sigurnošću radnika i to ovaj ugovor čini nepopularnim, osim u retkim slučajevima kada lice već ima stabilne prihode a želi da ima i dodatnu zaradu, u skladu sa svojim raspoloživim slobodnim vremenom. Takvih primera u praksi međutim nema puno – većina ljudi prihvata ove ugovore zato što nema drugi način da obezbedi zaposlenje, a ne zato što im oni čine izvor dopunskih prihoda.

Kada je reč o stručnom ostvarivanju na početku karijere, trebalo bi naglasiti da su ovi poslovi uglavnom vezani za najjednostavnije procese rada, manuelni rad koji ne zahteva posebnu obuku niti pripremu. Čak i u onim delatnostima koje spadaju u složenije (kao što je nastava u školama ili rad u zdravstvenim ustanovama), sami poslodavci – kao i sindikati i radnici – ističu da na poslovima sa nultim radnim vremenom ne postoji mogućnost istinskog inkorporiranja pojedinca u organizaciju, kao ni napredovanja u njoj. Tako nešto je jednostavno nespojivo sa povremenim angažovanjem, pa poslodavac ne tretira tog radnika kao deo kolektiva (iako formalnopravno to jeste), ali ni sam radnik ne oseća neku vernost kolektivu niti planira dugoročnu karijeru kod tog poslodavca (videti, na primer, sektorsku analizu ugovora sa nultim radnim vremenom u Republici Irskoj, u: O’Sullivan *et al.*, 2015, pp. 45-95).

Ovi ugovori mogu se stoga koristiti samo kao privremena rešenja, kao podsticaj mlađima radi sticanja iskustva ili eventualno da bi se obezbedio dodatni posao zaposlenima koji ne rade puno radno vreme ili žele da rade duže od punog radnog vremena. Postavlja se, razumljivo, pitanje zašto bi neko ugovarao svoj radnopravni položaj na ovaj način kada u svakoj navedenoj situaciji postoje modeli rada koji su daleko povoljniji – rad na određeno vreme (čak i agencijski rad), rad u okviru radnih praksi i pripravništva, kao i dopunski rad za lica koja su već zaposlena. Ugovori sa nultim radnim vremenom opstaju isključivo kao instrument za realizaciju ideje da se fleksibilizacijom zapošljavanja (koja zapravo znači obesmišljavanje klasičnog radnog odnosa, na račun radnika kojem se umanjuju osnovna radna prava) može ponuditi veći broj modela radnog angažovanja onima koji ne mogu ili ne žele da uđu u radni odnos sa poslodavcem. Istina je, međutim, da se na ovaj način u stvari smanjuju troškovi radne snage poslodavca da bi se uvećao profit. Kao i u drugim sličnim slučajevima, na potezu su države koje bi morale da zaštite radnike. Evropska unija povukla je jasan prvi korak usvajanjem Direktive o transparentnim i predvidim uslovima rada u Evropskoj uniji. Drugi potezi, koji svakako moraju uslediti u bliskoj budućnosti, pre svega se tiču rešavanja osnovnih problema ovih radnika – uvođenje obaveznog minimuma radnog angažovanja u toku nedelje i obavezne minimalne zarade. Trebalo bi takođe slediti primer Italije i ograničiti primenu ovih ugovora na određene delatnosti i isključivo na određeni period u toku godine (slično obavljanju privremenih i povremenih poslova).

Literatura

- Adams, A. & Prassl, J. 2018. *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, Geneva: ILO.
- Hudson-Sharp, N. & Runge, J. 2017. *International Trends In Insecure Work: A Report For The Trades Union Congress*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- Jašarević, S. 2015. Nove forme rada u Evropskoj uniji i Srbiji. *Radno i socijalno pravo*, 19(2), pp. 1-22.
- Jašarević, S. 2018. Radno pravo Srbije u XX i XXI veku. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, LII(3), pp. 925-943.

- Koch, M. & Fritz, M. (eds). 2013. *Non-Standard Employment in Europe*. London: Palgrave Macmillan.
- Kovačević, Lj. 2015. Personalno područje primene radnog zakonodavstva – (ne) pouzdanost kriterijuma za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, 152 (3), pp. 505-519.
- Kovačević, Lj. 2019. Pravni instrumenti za suzbijanje rada „na crno“ u Evropskoj uniji – sadržina i (ne)delotvornost. U: Đorđe Ignjatović (ur.), *Kaznena reakcija u Srbiji IX deo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, pp. 258-293.
- O’Sullivan M. *et al.* 2015. *A Study on the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees*. University of Limerick.
- Sargeant, M. 2017. The Gig Economy and the Future of Work. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6(2), pp. 1-12.
- Schoukens, P. & Barrio, A. 2017. The changing concept of work: When does typical work become atypical?. *European Labour Law Journal*, 8(4), pp. 306-332.
- Xu, K. 2018. The Analysis on Employment Rights of Zero-Hours Contracts. *World Journal of Social Science Research*, 5(1), pp. 16-21.

Internet izvori

- BBC, 2019. Ban zero-hours contracts that exploit workers, says TUC. Dostupno na: <https://www.bbc.com/news/business-47193809>, (9.8.2019).

Pravni izvori

- Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship *OJL* 288, 18.10.1991, pp. 32–35.
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work *OJL* 14, 20.1.1998, pp. 9–14.
- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP *OJL* 175, 10.7.1999, pp. 43–48.
- Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work *OJL* 327, 5.12.2008, p. 9–14.
- Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, *OJL* 186/105, 11.7.2019.
- Preporuka 198 Međunarodne organizacije rada o radnom odnosu (2006).

Mario Lj. Reljanović, PhD

Associate Professor, Institute of Comparative Law, Belgrade

e-mail: m.reljanovic@iup.rs

ZERO WORKING HOURS CONTRACTS

Summary

Work flexibility has led to the creation of atypical forms of work engagement. On the plus side, those who engage in such contracts can more easily integrate their professional and private responsibilities, often even limiting their working hours to the number of hours they need to earn enough for the standard of living they practice. However, such forms of work engagement carry significant risks for workers and, in many situations, lead to workers being precarised, especially when applied to those activities that are considered traditional - such as healthcare, education, transport of goods and people - in which they are mostly engaged persons who cannot otherwise secure a job for themselves. One typical example of such a development of employment contracts is a zero-hour contract, which does not specify the duration of weekly working hours or the earnings of a person, which depends on whether and how much he or she will engage with the employer with whom he or she has concluded this type of contract. The abuses of such a regime are significant and increasingly visible as their popularity grows, and in this context, research addresses the ways of regulating them more precisely, as well as perceives trends related to the new EU regulations. Conclusions are aimed primarily at how to delegalise this type of contract, or at least marginalize it with restrictions that would prevent employers from abusing them as a way of reaching an unsecured and underpaid workforce.

Keywords: labour contract, working hours, labour flexibilization, labour precarisation, zero working hours.

Primljeno: 9.8.2019.
Prihvaćeno: 1.10.2019.