

(NE)OPRAVDANOST PRIMENE RADNOPRAVNICH PRAVILA O ZAŠTITI OD OTKAZA NA SAMOZAPOSLENA LICA

Sažetak

Primena zaštitnih odredaba radnopravnog zakonodavstva na samozaposlena lica predstavlja nedovoljno proučenu oblast radnog prava, te se u radu putem uporednopravnog i normativnog metoda porede prava zaposlenih i samozaposlenih i razlika među njihovim pravnim položajima u pravu Španije, Austrije, Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Severne Irske i Sjedinjenih Američkih Država, sa fokusom na pitanje zaštite od neopravdanog otkaza. Takođe, analizira se postojanje međukategorije ekonomski zavisnih samozaposlenih, te se polazi od hipoteze da samozaposleni koji rade za drugog opravданo nisu obuhvaćeni zaštitom od otkaza poslodavca, za razliku od ekonomski zavisnih samozaposlenih kojima je neopravданo uskraćena ova zaštita, iako kod njih ne postoji disperzija preduzetničkih rizika i šansi.

Ključne reči: samozaposleni, ekonomski zavisni samozaposleni, zaposleni, otkaz, radnopravna zaštita.

1. Uvod

Značajan broj objavljenih naučnih i stručnih radova elaborira temu radnopravne zaštite zaposlenih i njihove socijalne sigurnosti, a katkad i razliku u koncepciji pojma zaposlenih i samozaposlenih, prava na naknadu i poreskog tretmana naknade samozaposlenih. Takođe, pitanja socijalnog osiguranja samozaposlenih lica predstavljaju predmet istraživanja, prvenstveno u stranoj literaturi. Međutim, analiza odgovornosti samozaposlenih prilikom rada za drugog i pitanje njihove zaštite od neopravdanog otkaza, tj. prestanka ugovornog angažovanja ovih lica predstavljaju raritet ne samo u domaćoj već i stranoj literaturi. Upravo zbog nedovoljnog broja radova sa navedenom temom, u ovom radu se ukazuje na značaj regulisanja pitanja zaštite od otkaza lica koja ne potпадaju pod kategoriju zaposlenih angažovanih po osnovu ugovora o radu, te se putem uporednopravne i normativne metode detaljno sagledavaju postojeća rešenja i predlažu nova *de lege ferenda*.

* Master prava, doktorand Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Beograd, Srbija,
e-mail: katarina.vidanovic25@gmail.com

Hipoteza koja će se testirati u radu jeste da samozaposleni koji rade za drugog opravданo nisu obuhvaćeni zaštitom od otkaza poslodavca, za razliku od posebne kategorije samozaposlenih radnika – ekonomski zavisnih samozaposlenih, kojima je, prema mišljenju autora, neopravданo uskraćena ova zaštita, uz izuzetak Španije, Holandije i Slovenije, u kojima ova lica uživaju neke aspekte te zaštite, poput zaštite od neopravdanog otkaza u slučaju diskriminacije. Drugopomenuta kategorija radnika ostaje van područja primene radnopravnih propisa i adekvatne sudske zaštite po ovom osnovu, često prepuštena nedovoljno preciznom okviru primene građanskog ili poslovnog prava i nedovoljno konzistentnoj praksi sudova.

Zaštita od neopravdanog otkaza, kao sastavni deo minimalnog korpusa radnih prava, od krucijalnog je značaja, budući da radnicima obezbeđuje ostvarenje ličnih i razvojnih potencijala, ekonomsku sigurnost i materijalno obezbeđenje. Koliki je značaj ovog pitanja uočavamo prilikom analize podatka da je 2000. godine od ukupnog broja radno aktivnih lica bilo čak 14,8% samozaposlenih na nivou Evropske unije (Perulli, 2003, p. 31), a 2009. godine ovaj broj se takođe kretao oko 15%¹ (Westerveld, 2012, p. 159). Institut Londonskog univerziteta Metropolitan 2010. godine izradio je studiju o nesigurnim oblicima rada među ispitanicima u dvanaest država članica Evropske unije², prema kojoj je čak 87% ispitanika ocenilo da zaštita od otkaza treba da se primenjuje na sve radnike, a ne samo na zaposlene (McKay *et al.*, 2012, p. 154). Međunarodna organizacija rada je takođe prepoznala značaj ovog pitanja, predloživši da se zaštita koju uživaju zaposleni u radnom odnosu proširi na sve radnike, tj. na sva lica angažovana za rad u okviru pravnog odnosa uporedivog sa zaposlenima (Jašarević, 2015, p. 1058).

Imajući u vidu sve navedeno, a naročito činjenicu da poslodavac može ostvariti različite uštede angažovanjem radnika putem ovih ugovora u odnosu na radni odnos i steći prednost nelojalne konkurenциje, te da se na navedene angažmane u uporednom pravu najčešće ne primenjuju zaštitne odredbe o minimalnoj zaradi, socijalnoj zaštiti, kolektivnom udruživanju i o uslovima prestanka radnog odnosa, poslodavci često biraju da sarađuju sa samozaposlenima po osnovu ugovora kojima se ne zasniva radni odnos. Međutim, ne treba izgubiti iz vida uticaj regulisanosti uslova rada i tržišta rada na stepen samozaposlenosti, budući da sami samozaposleni često preferiraju zaključivanje ugovora obligacionog, odnosno trgovinskog prava, u odnosu na zaključivanje ugovora o radu, i to najčešće u onim državama gde postoji visok nivo regulisanja tržišta i uslova rada, kako bi obezbedili veću fleksibilnost u radu i manje zakonskih ograničenja nego što bi to bio slučaj da su zaposleni (European Parliament & Directorate-General for Internal Policies, 2013, p. 20). Iz pomenutih razloga, neophodno je dobro proceniti potencijalno najefikasnije solucije za uređivanje položaja samozaposlenih, te će u daljem tekstu biti analizirana postojeća rešenja u pravima Španije, Austrije, Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Severne Irske i Sjedinjenih Američkih Država.

¹ Rezultati navedene studije pokazuju da je oko 32,5 miliona od ukupno 217 miliona stanovnika Evropske unije samozaposleno, odnosno da jedan od svakih sedam stanovnika obavlja nezavisni rad.

² Studija je sprovedena u Bugarskoj, Francuskoj, Grčkoj, Holandiji, Irskoj, Italiji, Litvaniji, Nemačkoj, Poljskoj, Španiji, Švedskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Severne Irske.

2. Zaposleni, samozaposleni i ekonomski zavisna samozaposlena lica

U današnje vreme postoji tendencija u mnogim pravnim sistemima da se standardna dihotomna podela na zaposlene i samozaposlene proširi tako da se uvede i treća kategorija angažovanih lica, a to su ekonomski zavisna samozaposlena lica. Svaka od ove tri kategorije lica uživa različiti stepen zaštite, pri čemu zaposleni uživaju najveći stepen zaštite i najširi katalog i obim individualnih i kolektivnih radnih prava, dok samozaposleni ili nisu uopšte zaštićeni odredbama radnog prava ili je njihova zaštita minimalna. Upoređujući različite pravne poretke, zaključujemo da je subordinacija zaposlenog vlasti poslodavca činilac koji razdvaja zaposlene od druge dve kategorije lica. Pravna subordinacija predstavlja izvršavanje rada pod vlašću poslodavca, koji odlikuje podređenost zaposlenog poslodavčevoj upravljačkoj, normativnoj i disciplinskoj vlasti (Kovačević, 2015, p. 510). Sud pravde Evropske unije je definisao zaposlenog kao lice koje u određenom vremenskom periodu izvršava rad za drugo lice i pod kontrolom drugog lica u zamenu za naknadu (Pedersini & Pallini, 2016, p. 15). Za razliku od definicije pojma zaposlenog, koja redovno postoji u evropskim zemljama i formira se ili kroz pravnu regulativu ili kroz sudsку praksu, za samozaposlene određena definicija nije uobičajena, već se ovaj pojam identificuje na negativan način – kao opozit pojma zaposlenog.³

Ključna diferencijacija između pravnog statusa zaposlenih i samozaposlenih je u tome što se na zaposlene primenjuju zaštitne odredbe radnog prava, dok se na samozaposlene primenjuju građansko i poslovno pravo, te se prepušta silama tržišta da regulišu njihov status (Perulli, 2003, p. 16). Može se zaključiti da sve one karakteristike angažovanja samozaposlenog koje poslodavci vide kao prednost, samozaposleni percipiraju kao negativnu stranu, a to su: neprimenjivanje zaštitnih radnopravnih odredaba, uključujući zaštitu od otkaza, odredbe o ograničenom radnom vremenu, godišnjem odmoru i minimalnoj zaradi i nemogućnost sindikalnog udruživanja. Poboljšanju položaja samozaposlenih lica na tržištu doprinose organizacije civilnog društva koje se bave njihovom zaštitom, naročito na globalnom nivou, te se čini da bi na jačanje njihovog statusa značajnije uticalo uključivanje većeg broja samozaposlenih u njihov rad, kao i omogućavanje kolektivnog udruživanja samozaposlenih. U prilog tome govori činjenica da je u Danskoj sindikalna organizacija *3F* uspela u pregovorima da se zaključi prvi kolektivni ugovor koji se tiče rada samozaposlenih lica preko digitalne platforme *Hilfr* za pružanje usluga održavanja higijene, te bi bilo svrshishodno da se samozaposleni više podstiču da se uključe u borbu za poboljšanje svog statusa preko različitih organizacija civilnog društva (ILO & OECD, 2020, p. 18).

Analizom legislative pojedinih država uočava se tendencija uvođenja treće kategorije angažovanih lica – ekonomski zavisnih samozaposlenih⁴, koji su registrovani

³ Za samozaposlene je karakteristično da su podložni sledećim rizicima: riziku od neizvršenja obaveza klijenata (ukoliko klijenti ne plate uslugu ili je plate neblagovremeno), riziku insolventnosti i investicionom riziku (u slučaju neuspešnih investicija) (Westerveld, 2012, p. 166).

⁴ Terminologija za navedenu kategoriju lica se umnogome razlikuje u zavisnosti od toga o kojem pravnom sistemu je reč, te su tako u nemačkom pravu oni „lica slična zaposlenima“, u Italiji su „parasubordinirani radnici“, a u Evropskoj uniji su najčešće „ekonomski zavisni radnici“ (Kovačević, 2013, p. 223). U tekstu se upotrebljava poslednji pomenući termin, koji se najčešće koristi u Evropskoj uniji.

kao samozaposleni, s tom razlikom što najčešće ekonomski zavise od jednog klijenta koji ih angažuje, u smislu ostvarivanja značajne većine godišnjeg prihoda na osnovu rada za njega. Iako je na nivou Evropske unije regulisanje njihovog statusa vrlo raznorodno, u najvećem broju zemalja se mogu izdvojiti sledeće zajedničke karakteristike: oni nemaju ugovor o radu i nisu podređeni vlasti poslodavca, iako su ekonomski zavisni od njega; više od 70% njih radi za jednog poslodavca (klijenta); najveći broj nema svoje zaposlene i odlikuje ih kontinuirana saradnja sa istim poslodavcem koji im organizuje rad (Union of Professional and Self-Employed Workers *et al.*, 2014, p. 11).

3. Zaštita samozaposlenih lica od neopravdanog otkaza ugovora o radnom angažovanju

Kada promatramo odredbe o otkazu ugovora o radu zaposlenih u najvećem broju država uočava se da je za otkaz neophodan opravdan razlog koji se odnosi na ponašanje zaposlenog, sposobnosti i veštine zaposlenog ili ekonomске razloge koji se tiču poslovanja poslodavca. Nemačka Vajmarska Republika je utrla put regulisanju pitanja zaštite od otkaza, i to propisima od 1920. godine, nakon čega je sve više država sledilo ovaj model (Nielsen, 2000, p. 174). Zaposleni u radnom odnosu uživaju zaštitu od neopravdanog i, šire, od nezakonitog otkaza ugovora o radu, budući da su subordinirani vlasti poslodavca i da radni odnos predstavlja njihov osnovni izvor egzistencije, te je tako u najvećem broju država otkazna procedura detaljno propisana i mora biti zasnovana na određenom pravnom osnovu, odnosno opravdanom razlogu za otkaz, u suprotnom zaposleni ima pravo da zahteva sudsku, upravnu, kao i drugu vrstu zaštite ustanovljene od strane nezavisnih i samostalnih organa (tzv. kvazisudska zaštita), uključujući i mogućnost optiranja za alternativne metode rešavanja radnih sporova (Lubarda, 2012, p. 752). Kako su česti formalni i materijalni propusti poslodavaca u otkaznoj proceduri, neophodno je omogućiti zaštitu od neosnovanog ili nepravilno sprovedenog otkaza. Istraživanja su pokazala da se najčešći formalni propusti zasnivaju na onemogućavanju zaposlenih da se adekvatno odbrane, kao i na činjenici da otkazna procedura nije uređena opštim aktima poslodavca ili da on nije poštovao merodavne odredbe (Earnshaw, Marchington & Goodman, 2000, pp. 66–70).

Budući da ekomska egzistencija i organizacija rada ekonomski zavisnih samozaposlenih zavisi od jednog poslodavca, te da kod njih ne postoji disperzija preduzetničkih rizika i šansi kao kod drugih samozaposlenih, postavlja se pitanje zašto i ova kategorija radnika nije zaštićena od neopravdanog otkaza. Indikativno je i to da ni u Republici Srbiji samozaposleni koji rade za drugog nisu obuhvaćeni zaštitnim odredbama radnopravnog zakonodavstva (sa izuzetkom zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, zaštite od zlostavljanja na radu, zaštite od diskriminacije na radu i zaštite uzbunjivača⁵), sporovi

⁵ Tumačenjem odredaba relevantnih propisa u Republici Srbiji zapažamo da se zaposlenima (kao zaštićenim licima) smatraju i neke kategorije samozaposlenih lica angažovanih na osnovu određenih ugovora građanskog i poslovног prava. Tako je čl. 4 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije propisano da se zaposlenim licem, za potrebe ovog zakona, smatraju kako fizička lica u radnom odnosu kod poslodavca, tako i lica koja po bilo kom osnovu obavljaju rad ili se ospozobljavaju za rad kod poslodavca. Dalje, čl. 16, st. 2

iz rada van radnog odnosa posmatraju se kao građanskopravni umesto kao radnopravni sporovi (Ivošević, 2012, p. 276), a u našem pravu nije uvedena ni kategorija ekonomski zavisnih samozaposlenih lica.

4. Zaštita od otkaza samozaposlenih lica u Španiji

Španskom regulativom predviđeno je da poslodavac može inicirati prestanak radnog odnosa iz disciplinskih razloga vezanih za ponašanje zaposlenog ili iz objektivnih razloga (u slučaju tehnološkog viška, nedovoljne sposobnosti i veština zaposlenog za rad, nemogućnosti zaposlenog da se prilagodi tehnološkim promenama ili odsustva sa rada koje prevazilazi 20% radnih dana u dva uzastopna meseca ili 25% radnih dana u bilo koja četiri meseca u okviru perioda od dvanaest meseci) (Baker & McKenzie Law Firm, 2009, p. 312). U oba slučaja zaposleni mora biti pisanim putem upozoren na razloge, uz pravo na otkazni rok. U slučaju da zaposleni uspešno ospori disciplinski otkaz, poslodavac ima pravo da bira između reintegracije zaposlenog u radnu sredinu i naknade štete u visini bruto zarade zaposlenog za 45 radnih dana po godini radnog staža zaposlenog u pitanju. U slučaju otkaza iz objektivnih razloga, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini dvadesetodnevne zarade zaposlenog po godini radnog staža, a najviše dvanaest zarada (Baker & McKenzie Law Firm, 2009, pp. 310–313).

Zakonom o statutu samozapošljavanja od 11. jula 2007. godine (Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo) predviđena je međukategorija ekonomski zavisnih samozaposlenih lica (šp. *trabajador autónomo económicamente dependiente*). To su samozaposlena lica koja najmanje 75% svojih prihoda primaju od jednog fizičkog lica ili kompanije. Za razliku od njih, samostalna samozaposlena lica imaju slobodu da sama organizuju svoj rad, ne vrše iste poslove kao zaposleni kod njihovih klijenata, imaju sopstvena sredstva i alate za rad i ne angažuju podizvodače (Heyes, 2019, p. 42). Poput većine samozaposlenih u drugim zemljama, oni ne uživaju sva radna prava, niti sva prava iz socijalnog osiguranja.

Ekonomski zavisni samozaposleni imaju pristup širem obimu prava od samozaposlenih, poput poštovanja radnog vremena, prekovremenog rada i plaćenog godišnjeg odmora, materinskog odsustva, prava na kolektivno pregovaranje i određena prava koja se tiču prekida angažovanja (Sanz de Miguel, Iudicone & Bileta, 2017, pp. 10–12). U slučaju da klijent neopravdano prekrši neku od odredaba ugovora, ekonomski zavisni samozaposleni uživaju pravo na naknadu štete, a mogu unapred ugovoriti visinu štete i dužinu otkaznog roka. Specifično je to što ova lica imaju pravo na privremeni prekid rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, bolesti ili povrede, a ukoliko im zbog ovih razloga

Zakona o zabrani diskriminacije i čl. 2 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu propisano je da zaštitu od diskriminacije u oblasti rada, između ostalih, uživaju i lica angažovana po osnovu ugovora o delu ili drugog ugovora, kao i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu. Takođe, čl. 2 Zakona o zaštiti uzbunjivača uzbunjivač je definisan ne samo kao zaposleni u radnom odnosu već i kao fizičko lice koje izvrši uzbunjivanje u vezi sa svojim radnim angažovanjem, poslovnom saradnjom i pravom vlasništva na privrednom društvu, čime su zaštitom obuhvaćena i samozaposlena lica.

bude otkazan ugovor od strane klijenta, takav otkaz se smatra neopravdanim i daje im pravo na zaštitu (Garcia & Gonzales, 2012, p. 128). Pravo na zaštitu od otkaza ekonomski zavisnih lica predstavlja retkost u uporednom pravu, te ova lica u Španiji imaju značajno povoljniji radnopravni položaj nego ista kategorija radnika u drugim državama. Oni ne uživaju identičnu zaštitu od otkaza poput zaposlenih, ali im je dostupan širi obim prava od onog koji imaju samostalna samozaposlena lica, te samim tim imaju veću pravnu sigurnost, što je opravданo s obzirom na to da pretežni izvor egzistencije zavisi od jednog fizičkog lica ili kompanije, zbog čega imaju manje mogućnosti za ostvarivanje profita. Međutim, u praksi je vrlo mali broj samozaposlenih registrovan na ovaj način, i to, kako se čini, bilo zbog otpora poslodavaca ili zbog bojazni samozaposlenih zbog posledica koje bi se mogle odraziti na saradnju sa klijentima.

5. Zaštita samozaposlenih lica od otkaza u Austriji

Prema odredbama austrijskog prava, razlikuju se dve vrste otkaza: redovan i vanredni otkaz. Redovan otkaz se može dati zaposlenom bez obaveze postojanja valjanog razloga, uz neophodno poštovanje otkaznog roka, koji za većinu radnika sa plavim okovratnikom iznosi četrnaest dana, dok je za radnike sa belim okovratnikom u rasponu od šest nedelja do pet meseci, u zavisnosti od dužine radnog staža zaposlenog⁶ (Risak, 2010, pp. 118–119). Za razliku od redovnog otkaza, za primenu vanrednog otkaza bez poštovanja otkaznog roka mora postojati valjan otkazni razlog. Među najznačajnije otkazne razloge radnika „sa belim okovratnikom“ spadaju: odbijanje naloga poslodavca ili podsticanje drugih zaposlenih na navedeno, odbijanje zaposlenog da radi i kršenje klauzule zabrane konkurenциje, dok su za radnike „sa plavim okovratnikom“ najčešći razlozi: hronični alkoholizam zaposlenog uprkos ponovljenim upozorenjima poslodavca, vršenje određenih krivičnih dela na radu, povreda poslovne tajne, kao i napuštanje radnog mesta bez odobrenja poslodavca (Risak, 2010, p. 130). Posledica nezakonitog otkaza⁷ utvrđenog pred sudom jeste naknada štete zaposlenom, dok prestanak radnog odnosa ostaje na snazi.

U austrijskom pravu je predviđena međukategorija ekonomski zavisnih samozaposlenih, s tim što je kriterijume za svrstavanje u ovu grupu stvorila sudska praksa, u nedostatku zakonske definicije. Ova kategorija lica se nalazi između kategorije zaposlenih koji su potpuno subordinirani vlasti poslodavca i regularnih samozaposlenih

⁶ U slučaju da je zaključen ugovor na određeno vreme, poslodavac ne može dati zaposlenom redovan otkaz, osim ukoliko je izričito ugovorena ova mogućnost, dok je vanredni otkaz uz postojanje valjanog razloga dozvoljen i u ovom slučaju (Risak, 2010, p. 114).

⁷ Zaposleni može da osporava otkaz ugovora o radu, pozivajući se na to da je on rezultat nedozvoljenih motiva poslodavca ili da je socijalno neprihvatljiv. Nedozvoljenim motivima poslodavca za otkaz smatraju se članstvo u sindikatu ili sindikalne aktivnosti zaposlenog, članstvo ili kandidatura za članstvo u savetu zaposlenih ili komisiji za izbor članova saveta zaposlenih, članstvo u savetu za mirenje, aktivnosti zaposlenog u funkciji predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu i podnošenje očigledno opravdanih zahteva za ostvarivanje prava iz radnog odnosa (Risak, 2010, p. 124). S druge strane, otkaz ugovora o radu je socijalno neprihvatljiv ukoliko nije rezultat ponašanja i sposobnosti zaposlenog, niti ekonomskih potreba poslodavca, pri čemu šteti vitalnim interesima zaposlenog.

koje ne odlikuje subordinacija, koji sami snose finansijski rizik poslovanja i ne moraju lično pružati usluge. Odnos samozaposlenih i klijenata regulišu odredbe ugovornog i poslovног prava. *Differentia specifica* ekonomski zavisnih samozaposlenih u odnosu na pomenute kategorije lica je manji stepen zavisnosti od poslodavca, nezнатна integrisanost u radni proces kod poslodavca i manja ograničenja slobode organizacije rada, poput definisanog radnog vremena ili određenog načina pružanja usluge (Brameshuber, 2019, p. 189). Naročito je specifično to da je u sudsкој praksi prepoznата dodatna kategorija angažovanih lica – tzv. sličnozaposleni, to su ili regularni samozaposleni ili ekonomski zavisni samozaposleni koji imaju veći stepen ekonomске zavisnosti od poslodavca, koji svoje usluge ne nude na tržištu, već ih pružaju jednom klijentu ili većem broju njih.

Analizom regulative dolazimo do zaključka da samozaposleni uživaju najmanji obim prava u odnosu na ostale kategorije angažovanih lica, te se na njih ne primenjuju odredbe koje se tiču zaštite od otkaza, što se opravdava činjenicom da oni sami snose poslovne i finansijske rizike svog poslovanja, uz mogućnost ostvarenja profita. Nešto povoljniji radnopravni status uživaju ekonomski zavisni samozaposleni budući da imaju pravo na zaradu koja odgovara zaradi zaposlenih za uporedive poslove, pravo na otkazni rok, pravo na raniji raskid ugovora iz opravdanih razloga i pravo na porodiljsko odsustvo. S druge strane, na sličnozaposlene se primenjuju ne samo navedene odredbe već i odredbe propisa o odgovornosti zaposlenih, o jednakom postupanju, propisa o zapošljavanju stranaca i o radu posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje, a za njihove sporove sa poslodavcem nadležni su radni sudovi. Ipak, propisi o državnim praznicima, radnom vremenu i kolektivnom pregovaranju se ne primenjuju analogno na njih (Brameshuber, 2019, pp. 192–195).

Promatraljući prava navedenih vrsta angažovanih lica, stiče se zaključak da što je ekonomска zavisnost od poslodavca i pravna subordinacija njegovim ovlašćenjima izraženija, zakonodavac i sudska praksa im dodeljuju širi obim prava. Takav obrazac je svakako opravдан, budući da time samozaposleni gubi karakteristike zbog kojih je svrstan u ovu kategoriju i približava se statusu zaposlenog. Međutim, čini se da navedena lica imaju manje zakonskih ovlašćenja nego što njihov stepen zavisnosti od poslodavca to zavređuje, zbog čega bi bilo opravdano primenjivati zaštitne odredbe o otkaznom postupku i na ekonomski zavisne samozaposlene i na sličnozaposlene.

6. Zaštita od otkaza samozaposlenih lica u Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Severne Irske

Dihotomija pravila o otkazu ugovora o radu u britanskom pravu se zasniva na sistemu običajnog prava (prema kojem zaposleni može osporavati otkaz i zahtevati naknadu štete) i sistemu zakonskih pravila o otkazu (uz prihvaćenu koncepciju valjanih razloga za otkaz i uz pravo zaposlenog da u suprotnom zahteva reintegraciju i naknadu štete) (Kovačević, 2016, p. 319). U potonjem slučaju, valjanim (opravdanim) razlozima za otkaz smatraju se: kolektivno otpuštanje zaposlenog, nepoštovanje radne discipline, razlozi koji se tiču sposobnosti, veština i kvalifikacija zaposlenog za rad, nepoštovanje

zakonskih dužnosti od strane zaposlenog i drugi značajni razlozi⁸ (Baker & McKenzie Law Firm, 2009, p. 381). Međutim, opšte pravilo je da se ove odredbe primenjuju samo na zaposlene sa radnim stažom od najmanje dve godine. U slučaju pokrenutog radnog spora, sudovi će sprovesti sledeće dve faze ispitivanja osnovanosti tužbenog zahteva: u prvoj fazi neophodno je da poslodavac dokaže da je postojao razlog za otkaz, a potom u drugoj fazi dokazuje da je on bio opravdan⁹ (Hardy, 2014, p. 182).

Za razliku od mnogih drugih država, u Ujedinjenom Kraljevstvu nije predviđena zakonska definicija pojmova zaposlenih i samozaposlenih, već je ostavljeno sudskoj praksi da odredi kriterijume za njihovo diferenciranje. Pravo Ujedinjenog Kraljevstva prepoznaje i međukategoriju angažovanih lica – radnike,¹⁰ koji lično obavljaju posao za drugu ugovornu stranu, koja ne predstavlja njihovog klijenta ili potrošača (McKay *et al.*, 2012, p. 150). To bi, primera radi, bila lica koja nisu kontinuirano angažovana, već su angažovana po potrebi poslodavca. Sudskoj praksi je ostavljen zahtevan zadatak s obzirom na to da najčešće nije moguće jasno razgraničiti i definisati prirodu odnosa između poslodavca i angažovanih lica. Sudovi u tom cilju primenjuju test koji sadrži sledeća četiri kriterijuma: postojanje kontrolnih ovlašćenja poslodavca, integrisanost zaposlenog u radni proces kod poslodavca (mogućnost primene disciplinskih procedura poslodavca), ocenu ekonomskih pokazatelja (vlasništvo nad sredstvima rada, sloboda zapošljavanja drugih lica od strane angažovanog lica) i uzajamnosti obaveza obe strane (Heyes, 2019, p. 43). Sudska praksa stoji na stanovištu da je u svakom slučaju potrebno primeniti načelo fakticiteta,¹¹ te da je postojanje radnog odnosa determinisano odgovorom na pitanja ko od ugovornih strana određuje šta će, kada će i na koji način biti urađeno, kao i čija su sredstva rada (ILO, 2013, p. 13).

Razlikovanje ovih lica je od izuzetnog značaja jer se na zaposlene primenjuju svi radnopravni propisi, dok samozaposlenima nisu zagarantovana prava na zaštitu od otkaza, pravo na naknadu zarade za vreme bolovanja, plaćeni rad za vreme praznika, prava iz penzijskog osiguranja i druga radna prava koja uživaju zaposleni (Sanz de Miguel, Iudicone & Biletti, 2017, p. 11). Međukategorija radnika ima nešto veći obim radnih prava, poput prava na minimalnu zaradu i plaćeni godišnji odmor, ali i dalje joj nisu dostupna prava

⁸ U sudskoj praksi britanskih sudova kao drugi značajni razlozi za otkaz izdvojili su se između ostalih: insistiranje najvećeg potrošača (klijenta) poslodavčevih proizvoda da poslodavac otpusti određenog zaposlenog, kao i neobaveštavanje poslodavca od strane zaposlenog o svojoj mentalnoj bolesti, iako je poslodavac to zahtevaо u formularu koji su popunjivali svi kandidati za posao prilikom zasnivanja radnog odnosa (Kovačević, 2016, pp. 322–323).

⁹ Sudovi već u prvoj fazi ispitivanja mogu okvalifikovati određeni otkazni razlog kao automatski neopravdan (poput članstva zaposlenog ili aktivnosti u sindikatu, odbijanja zaposlenog da pristupi sindikatu, aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika, odsustva sa rada zbog porodičnih razloga i pokretanje postupka protiv poslodavca u slučaju povreda odredaba zakona). Što se tiče druge faze postupka, sudovi mogu zaključiti da poslodavac nije razumno postupio kada je na postupanje zaposlenog odgovorio otkazom, pri čemu uzimaju u obzir veličinu poslodavca i primenu načela pravičnosti (Kovačević, 2016, p. 326).

¹⁰ Tri glavne karakteristike koje odlikuju međukategoriju radnika u Ujedinjenom Kraljevstvu su: ugovorni odnos, lično obavljanje posla za drugog i nepostojanje samostalnog obavljanja posla. Zapravo, ključno pitanje je u kojoj meri lice samostalno obavlja posao, tj. da li je u mogućnosti da diferencira rizik poslovanja tako što posluje sa više klijentata (Davidov, 2005, pp. 62–63).

¹¹ Načelo fakticiteta predstavlja zapravo načelo činjeničnog prvenstva, koje daje prednost stvarnoj volji umesto formalnoj ili deklarativno izraženoj volji ugovornih strana u ugovoru (Kovačević, 2013, p. 218).

na zaštitu od neopravdanog otkaza, pravo na otkazni rok, pravo na otpremninu u slučaju tehnološkog viška, niti naknada zarade za vreme tzv. bolovanja.

Sa pojavom digitalnih internet platformi preko kojih se pružaju različite usluge brojnim korisnicima, poput *Ubera* i *TaskRabbita*, pitanje kvalifikacije samozaposlenih lica kao faktički zaposlenih je posebno pobudilo pažnju stručne javnosti. Platformski rad predstavlja povezivanje ponude i potražnje za plaćenim radom preko mrežnih platformi, gde svaki pružalač usluge može biti u svako doba kontaktiran, angažovan i plaćen od strane potencijalnog klijenta, pri čemu su uslovi radnog angažovanja prethodno definisani od strane vlasnika platforme ili su predmet pregovora vlasnika platforme i pružalača usluga (Stojković Zlatanović, 2021, pp. 6–7). Kako platformski rad predstavlja novitet u poslovanju u poslednjoj deceniji, tek je u poslednjih nekoliko godina doneta prva regulativa na nivou Evropske unije.¹² Što se tiče Ujedinjenog Kraljevstva, pažnju pobuđuje presuda u sudskom postupku *Aslam v. Uber* (2018, EWCA Civ 2748, No. A2/2017/3467) koji su pokrenuli samozaposleni vozači Ubera, Aslam i Farrar, sa zahtevom za utvrđenje statusa radnika. Iako je Uber negirao bilo kakvo postojanje elemenata radnog odnosa vozača, utvrđeno je da je vršio mnoga kontrolna ovlašćenja, da je nadzirao stanje vozila i proveravao licence vozača i polise osiguranja, pri čemu su se plaćanja vožnje od strane korisnika vršila direktno Uberu¹³ (Prassl & Risak, 2016, pp. 114–115). Epilog pomenutog slučaja jeste da je Apelacioni sud Engleske i Velsa potvrdio da se vozači Ubera mogu smatrati radnicima, te da imaju pravo na minimalnu zaradu i druga osnovna radna prava. Sve navedeno ukazuje na to da je opravdano ostaviti sudskoj praksi da proceni da li neki ugovorni odnos ima elemente radnog odnosa ukoliko nisu zakonom definisani kriterijumi za kvalifikaciju angažovanog lica.

7. Zaštita od otkaza samozaposlenih lica u Sjedinjenim Američkim Državama

Za razliku od većine zemalja, naročito evropskih, zaštita od neopravdanog otkaza zaposlenih u Sjedinjenim Američkim Državama je vrlo limitirana. To je posledica opštег pravila da poslodavac može otpustiti zaposlenog po svojoj volji¹⁴ u bilo koje vreme, iz bilo kog razloga ili bez navođenja razloga, bez obaveze prethodnog upozorenja i otkaznog

¹² Evropska komisija je usvojila Agendu o kolaborativnoj ekonomiji 2016. godine, pravno neobavezujući akt koji sadrži smernice za definisanje statusa tzv. platformskih radnika, da bi potom 2019. godine na nivou Evropske unije bila doneta pravno obavezujuća Direktiva o transparentnim i predvidivim uslovima rada, prema kojoj se platformski rad kvalificuje kao rad u radnom odnosu ukoliko su ostvarena sledeća tri kriterijuma koja je definisao Evropski sud pravde: subordinacija, priroda posla i plaćenost rada, a koji se u svakom pojedinačnom slučaju procenjuju (Stojković Zlatanović, 2021, pp. 7–11).

¹³ Poznata je okolnost i iz drugih sudskeih postupaka protiv Ubera da je Uber koristio disciplinska ovlašćenja prema angažovanim licima, te je u slučaju da vozači odbiju vožnju ili da od korisnika dobiju nezadovoljavajuću ocenu za pruženu uslugu, povukao ove radnike sa platforme i prekidao sa njima saradnju (Alexander & Tippet, 2017, pp. 1007–1009).

¹⁴ Izuzetak predstavlja ugovor o radu na određeno vreme, koji se ne može otkazati „po volji“, pri čemu treba uzeti u obzir prepostavku da svaki ugovor o radu predstavlja ugovor o radu „po volji“, ukoliko u njemu nije navedeno da je zaključen na određeno vreme.

roka, kao i bez bilo kakve finansijske obaveze (Baker & McKenzie Law Firm, 2009, p. 397). S vremenom, navedeno pravilo otkaza „po volji“¹⁵ je ublaženo i ograničeno stavovima sudske prakse i zakonodavnim okvirom. Tako se prema stavu sudske prakse zaštita od neopravdanog otkaza zaposlenima obezbeđuje u slučajevima povrede javnog poretku, kršenja implicitnih uslova ugovora o radu i povrede načela savesnosti i poštenja, dok se prema odredbama posebnih zakona ona obezbeđuje u slučajevima diskriminacije i uzbunjivanja (Kovačević, 2016, pp. 330-331).

U SAD nije uspostavljena međukategorija ekonomski zavisnih samozaposlenih lica, već su u sudske prakse utemeljeni kriterijumi za razlikovanje zaposlenih i samozaposlenih, prevashodno zasnovani na oceni kontrolnih ovlašćenja poslodavca. Sudovi uzimaju u obzir da li poslodavac određuje način na koji će posao biti vršen, da li organizuje radno vreme i daje instrukcije angažovanom licu za obavljanje posla. Ukoliko je odgovor potvrđan, reč je o zaposlenom. S druge strane, ukoliko je reč o visokokvalifikovanim radnicima koji poseduju svoja sredstva za rad, sami organizuju radno vreme i plaćeni su po projektu a ne po satu, tada sudovi zauzimaju stav da je reč o samozaposlenima¹⁶ (Cherry & Aloisi, 2018, pp. 3-4). Ovo pitanje je od izuzetne važnosti kada se ima u vidu činjenica da samozaposleni uživaju daleko manje prava od zaposlenih. Pored činjenice da nemaju ni limitiranu zaštitu od otkaza, samozaposlenima nije garantovana ni minimalna zarada, naknada zarade i naknada za slučaj nezaposlenosti, niti se na njih primenjuju propisi o kolektivnom pregovaranju, bezbednosti i zdravlju na radu, socijalnoj zaštiti i zabrani diskriminacije (Stone, 2006, p. 280).

Analizom pomenute prakse i regulative SAD, stiče se zaključak da bi radnopravni status zaposlenih bio značajno povoljniji ukoliko bi se zaštita od otkaza proširila. Bilo bi celishodno poslodavce obavezati na poštovanje formalne otkazne procedure koja bi uključivala navođenje opravданog razloga za otkaz pisanim putem, uz pravo na odbranu zaposlenog od poslodavčevih navoda. Time bi se postigle garantije prava zaposlenih i zaštita od neopravdanog otkaza, kao sastavnog dela prava na rad. Trebalo bi takođe razmotriti uvođenje međukategorije ekonomski zavisnih samozaposlenih, kojima rad za poslodavca predstavlja osnovni izvor egzistencije, koji bi tako uživali bar osnovna prava zagarantovana zaposlenima.

8. Zaključak

Zaštita od neopravdanog otkaza predstavlja sastavni deo garantije prava na rad i minimalnog korpusa radnih prava, a njen značaj ogleda se u tome što putem

¹⁵ Smatra se da je pravilo otkazivanja ugovora o radu „po volji“ nastalo krajem XIX veka u američkoj sudske praksi kao odraz stava da sloboda ugovaranja predstavlja jednu od osnovnih sloboda svakog čoveka, ali i kao rezultat velike geografske mobilnosti radnika i nestabilnosti zaposlenja. Zagovornici ovog pristupa kao njegovu ključnu prednost najčešće ističu fleksibilnost zaposlenja i mogućnost da se poslodavci prilagode uslovima neprestanih tržišnih i poslovnih promena (Kovačević, 2016, pp. 328-329).

¹⁶ Prema podacima iz 2005. godine, u Sjedinjenim Američkim Državama je bilo 10,3 miliona samozaposlenih, što čini oko 8,4% ukupne radne snage (Westerveld, 2012, p. 159).

omogućavanja prava na rad obezbeđuje radnicima i njihovim porodicama ekonomsku sigurnost, ali i priliku da razvijaju sopstvenu ličnost kroz slobodno izabrano zanimanje, čime se ostvaruje koncepcija dostojanstvenog rada. Kvalifikacija angažovanog lica kao zaposlenog ili samozaposlenog ima različite pravne posledice po njegov pravni status, uključujući zaštitu od neopravdanog otkaza. Zaposleni, kao lica pravno subordinirana vlasti poslodavca, uživaju najveći stepen zaštite radnih prava u posmatrаниm pravnim sistemima, uključujući primenu valjanih, odnosno opravdanih otkaznih razloga, pravo na otkazni rok, pravo na određene procesne garantije u otkaznom postupku, pravo na vraćanje na rad u slučaju nezakonitog otkaza, kao i na zaštitu prava u radnom sporu.

Samozaposleni su najčešće subjekti građanskog ili poslovnog prava, te njihov status zavisi od pregovaračke moći i sila tržišta, imajući u vidu da ih zakonodavci percipiraju kao samostalne pružaoce usluga koji nisu podložni upravljačkoj, disciplinskoj i normativnoj vlasti poslodavca – klijenta, kao i da je za njih karakteristična disperzija preduzetničkih šansi i rizika. Samozaposleni koji ne potпадaju pod kategoriju ekonomski zavisnih lica ne mogu se smatrati neosnovano uskraćenim za zaštitu od neopravdanog otkaza s obzirom na to da snose rizik svojih poslovnih aktivnosti, imaju mogućnosti za obezbeđivanje profita, biraju sredstva i način rada koji će ih dovesti do ostvarivanja poslovnih ciljeva, kao i da im rad za jednog klijenta obično ne predstavlja jedini ili pretežni izvor ekomske sigurnosti.

Međutim, sve je veći broj slučajeva angažovanja samozaposlenih pod uslovima rada koji se upodobljavaju uslovima koje imaju zaposleni, uz široka nadzorna ovlašćenja poslodavaca nad radom ovih lica, kao i nezanemarljive ekomske zavisnosti od poslodavca, naročito ako je samozaposlenom poslodavac jedini klijent ili ako od njega ostvaruje pretežni deo godišnjih prihoda. Usled ovog razloga, u sve više država se ustanovljava međukategorija ekonomski zavisnih samozaposlenih lica, kao što je slučaj u Španiji, Austriji i Ujedinjenom Kraljevstvu, kojima su garantovana neka od prava koja imaju zaposleni, poput prava na zaradu, određena prava iz socijalnog osiguranja, ali ne i zaštita od otkaza, osim kada je reč o zabrani otkaza zbog ličnih svojstava koja predstavljaju osnov diskriminacije. Budući da rad za jednog klijenta predstavlja osnovni ili pretežni izvor prihoda za ova lica, postavlja se pitanje zašto u najvećem broju država ona nisu obuhvaćena zaštitom od neopravdanog otkaza. Neminovnost omogućavanja većeg opsega prava ovim licima proizlazi i iz pojave da ih mnogi poslodavci angažuju u cilju izbegavanja primene radnopravnog i socijalnopravnog zakonodavstva i radi poreskih ušteda. Kako u njihovom radu ne postoji disperzija preduzetničkih rizika i šansi kao kod drugih samozaposlenih, postoji potreba obezbeđivanja zaštite od neopravdanog otkaza, u cilju ostvarivanja ekomske sigurnosti i ličnih razvojnih potencijala ovih lica.

Literatura

- Alexander, C. S. & Tippett, E. 2017. The Hacking of Employment Law. *Missouri Law Review*, 82(4), pp. 973–1021.
- Brameshuber, E. 2019. The ‘personal work relationship’ in Austria. *European Labour Law Journal*, 10(3), pp. 187–197.

- Cherry, M. & Aloisi, A. 2018. A Critical Examination of a Third Employment Category for On Demand Work (In Comparative Perspective). *Saint Louis University Legal Studies Research Paper*, 1, pp. 1–19.
- Davidov, G. 2005. Who is a Worker. *Industrial Law Journal*, 34(1), pp. 57–71.
- Earnshaw, J., Marchington, M. & Goodman, J. 2000. Unfair to Whom? Discipline and Dismissal in Small Establishments. *Industrial Relations Journal*, 31(1), pp. 62–73.
- Hardy, S. 2014. *Labour Law in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Heyes, J. 2019. *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*. Geneva: International Labour Organization.
- Ivošević, Z. 2012. Ugovoreni rad bez radnog odnosa i zaštita prava. U: Ivošević, Z. (red.), *Zaštita prava u oblasti rada: Zbornik radova*. Beograd: Glosarijum, pp. 265–277.
- Jašarević, S. 2015. Uređenje radnog odnosa u Srbiji u kontekstu novih okolnosti u svetu rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 3, pp. 1053–1068.
- Kovačević, Lj. 2013. *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Centar za izdavaštvo i informisanje, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet.
- 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. 2016. *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Centar za izdavaštvo i informisanje, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet.
- Lubarda, B. 2012. *Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Centar za izdavaštvo i informisanje, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet.
- McKay, S. et al. 2012. *Study on Precarious Work and Social Rights*. London: Working Lives Research Institute - Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University.
- Nielsen, R. 2000. *European Labour Law*. Copenhagen: DJOF Publishing.
- Pedersini, R. & Pallini, M. 2016. *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Prassl, J. & Risak, M. 2016. Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), pp. 97–126.
- Risak, M. 2010. *Labour Law in Austria*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Sanz de Miguel, P., Iudicone, F. & Biletta, I. 2017. *Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)*. Dublin: Eurofound.
- Stojković Zlatanović, S. 2021. Radnopravne implikacije IV industrijske revolucije i digitalizacije rada – izazovi normiranja i perspektive razvoja. *Pravo i privreda*, 1, pp. 1–18.
- Stone, K. 2006. Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 27(2), pp. 251–286. doi: 10.15779/Z38Q342.
- Westerveld, M. 2012. The New Self-employed: An Issue for Social Policy. *European Journal of Social Security*, 14(3), pp. 156–173.

Internet izvori

- Baker & McKenzie Law Firm. 2009. *Worldwide Guide to Termination, Employment Discrimination, and Workplace Harassment Laws*. Ithaca: Cornell University ILR School. Dostupno na: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/50>, (5. 12. 2020).
- European Parliament & Directorate-General for Internal Policies. 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*. Strasbourg: European Parliament. Dostupno na: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_54.pdf, (27. 4. 2021).
- Garcia, C. A. & Gonzalez, C. N. 2012. The Regulation of Economically Dependent Self-employed Work in Spain: A Critical Analysis and a Comparison with Italy. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1(1-2), pp. 117-133. Dostupno na: http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22, (17. 2. 2021).
- ILO. 2013. *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. Geneva: Governance and Tripartism Department International Labour Office, European Labour Law Network (ELLN). Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_dialogue/-/dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf, (20. 11. 2020).
- ILO & OECD. 2020. *Ensuring better social protection for self-employed workers*. Geneva/Paris: International Labour Office and Organisation for Economic Co-operation and Development. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf, (29. 4. 2021).
- Perulli, A. 2003. *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. Brussels: Committee on Employment and Social Affairs, the European Commission, DG Employment and Social Affairs. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/267160315_Economically_dependent_quasisubordinate_parasubordinate_employment_legal_social_and_economic_aspects, (2. 12. 2020).
- Union of Professional and Self-Employed Workers *et al.* 2014. *Economically dependent self-employed workers: statistical measurement, challenges and opportunities*. Spain: Diamond Consulting S.L. Dostupno na: https://upta.es/wp-content/uploads/2019/10/trade_result_en.pdf, (18. 12. 2020).

Pravni izvori

- Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo, *Boletín oficial del estado*, 166/2007.
- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. zakon.
- Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009.
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010.
- Zakon o zaštiti uzbunjivača, *Službeni glasnik RS*, br. 128/2014.
- Aslam v. Uber* (2018) EWCA Civ 2748 No. A2/2017/3467. Dostupno na: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>, (10. 1. 2021).

Katarina V. Vidanović, MA

PhD candidate, Faculty of Law, University of Belgrade, Serbia

e-mail: katarina.vidanovic25@gmail.com

(UN)JUSTIFIED APPLICATION OF LABOUR LAW RULES OF DISMISSAL PROTECTION ON SELF-EMPLOYED PERSONS

Summary

In this paper the rights of employees and self-employed persons and the distinction between them are analysed, with the special focus on dismissal protection. Using the comparative and normative method, the author analyses these legal questions in legal systems in Spain, Austria, the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, and the United States of America, including the existence of the mid-category of semi-dependent self-employed persons in the first three abovementioned jurisdictions and practical consequences of their existence.

Dismissal protection of self-employed persons represents a legal question that is not sufficiently researched in comparison to the dismissal protection of employees. The hypothesis of the author in this paper has been based on the opinion that self-employed persons who work for others are justifiably deprived of dismissal protection, unlike semi-dependent self-employed persons who are unjustifiably deprived of it, especially because the second mentioned category does not experience entrepreneurial risks and chances. Also, the question of dismissal protection of self-employed persons is very relevant when we consider the amount of misuse of this occurrence and cost savings which employers often have when employing them. In the end, *de lege ferenda* solutions and their implications for other legal systems are proposed by the author of the paper.

Keywords: self-employed persons, semi-dependent employees, employees, dismissal, labour law protection.

Primljeno: 15. 3. 2021.

Izmenjeno: 6. 4. 2021.

Prihvaćeno: 30. 6. 2021.