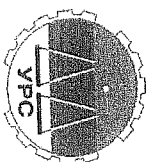


РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ РАДНОГ И
СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА



Број 1/2015
Београд
Година XVII

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права
Година XVIII

Издавач

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије

За издавача

Проф. др Александар Петровић, председник Удружења

Главни и одговорни уредник

Проф. др Горан Обрадовић

Заменик главног и одговорног уредника

Доц. др Бојан Урдаревић

Чланови редакционог одбора из земље

Проф. др Бранко Лубарда, Правни факултет Универзитета у Београду, проф.
др Боривоје Шундерић, Правни факултет Универзитета у Београду, проф. др
Предраг Јовановић, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, проф. др
Радоје Брковић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, проф. др Сенад
Јашаревић, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, проф. др Мијал
Стојановић, Правни факултет Универзитета у Приштини, др Боса Ненадић,
судија Уставног суда Републике Србије, Предраг Трифуновић, судија
Врховног касационог суда Републике Србије, проф. др Горан Обрадовић,
Правни факултет Универзитета у Нишу

Чланови редакционог одбора из иностранства

Prof. Dr Zvone Vodovnik, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Republika
Slovenija, проф. др Жељко Мирјанић, Правни факултет Универзитета у Бања
Луци, Република Српска, проф. др Тодор Каламатиев, Правни факултет
Универзитета у Скопљу, Република Македонија, doc. dr Etelka Koprčič-Horvat,
Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, Republika Slovenija, doc. dr Darja Senčur
Rešek, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, Republika Slovenija

Штампа: Медивест Нинш

Техничка обрада: Ненад Мглошевић

Тираж: 150

Претплата за 2016. годину износи 1000,00 за правна и физичка лица.
Претплата се врши на текући рачун Удружења за радно право и социјално осигурање
Србије, број: 160-926505-96, Банка Intesa А.Д. Београд, уз назнаку „Претплата за
часопис Радно и социјално право“.

Изази два пута годишње

Свако копирање, умножавање, објављивање и дистрибуирање целине или делова
текста из ове публикације, без претходне писане сагласности издавача, представља
повреду ауторског права и кривично је дело.

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, Светозара
Марковића 79/1, тел. 011/36 15 077, факс 011/36 15 154, urs.radnoravo@gmail.com

САДРЖАЈ

Проф. др Тодор Каламатиев, Др Александар Ристовски, ФАКТИЧКИ РАДНИ ОДНОС И ХОНОРАРНИ РАД VERSUS МАКЕДОНСКОГ ПРАВНОГ СИСТЕМА.....	1
Проф. др Борче Давитковски, Проф. др Ана Павловска-Данева, Доц. др Елена Давитковска, Доц. др Драган Гоцевски, СПЕЦИФИЧНА НАЧЕЛА ЗА УЛАЗ/ЗАПОШЉАВАЊЕ У АДМИНИСТРАЦИЈИ У РЕПУБЛИЦИ МАКЕДОНИЈИ.....	29
Проф. др Гордана Марчетић, Ива Лонкић, СЛУЖБЕНИЧКИ СТАТУС ЈАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У РЕПУБЛИЦИ ХРВАТскоЈ И ЗЕМЉАМА ЕУРОПСКЕ УНИЈЕ.....	65
Проф. др Ралоје Брковић, КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ У АКТИМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА КОЈИ СУ ИНКОРПОРИРАНИ У ЛЕГИСЛАТИВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.....	87
Проф. др Зоран Радловић, РАД ПРЕКО СТУДЕНТСКЕ ЗАДРУГЕ DE LEGE LATA И DE LEGE FERENDA.....	101
Доц. др Слободанка Ковачевић-Перић, ЗАБРАНА ДЕЧЈЕГ РАДА - DE IURE VS. DE FACTO.....	119
Др Лазар Јовевски, КОНЦЕПТ ЗАШТИТЕ ЗДРАВЉА И БЕЗБЕДНОСТИ НА РАДУ У САВЕТУ ЕВРОПЕ.....	155

Др Борислав Радин ¹ , ГРАЂАНСКО-ПРАВНА ЗАШТИТА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ.....	167
Др Велизар Голубовић ² ПРАВО НА КОРИШЋЕЊЕ ПЕНЗИЈЕ ЗА ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ И УПОРЕДНОМ ПРАВУ.....	187
Боривоје Живковић, УВЕЉАНА ЗАРАДА ПО ОСНОВУ ВРЕМЕНА ПРОВЕДЕНОГ НА РАДУ.....	205
Др Весна Симоновић-Звицер, ШТРАЈК КАО МЕТОД РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА У ЦРНОЈ ГОРИ.....	225
Весна Николић, ИЗАЗОВИ У ПРИМЕНИ И ЗАШТИТИ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА - ПОЛИЦИЈСКИ СЛУЖБЕНИЦИ И ПРИПАДНИЦИ БИА -.....	241
Миша Петровић, ПРАВА ИЗ ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА ПО ОСНОВУ ПОВРЕДЕ НА РАДУ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ ВОЛЕСТИ.....	261
Дејана Стасојевић Иванчић, ЗПОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ КРОЗ СУДСКУ И АРБИТРАЖНУ ПРАКСУ.....	277
УПУТСТВО АУТОРИМА ЗА ПРИПРЕМУ РАДОВА.....	289

Проф. др Тодор Кагламатиев*, редовни професор
Правни факултет "Јустинијан Први", Универзитет
"Св. Кирил и Методиј" Скопје, Македонија
УДК: 349.2:331.104(497.7)

Др Александар Ристовски*, асистент
Правни факултет "Јустинијан Први", Универзитет
"Св. Кирил и Методиј" Скопје, Македонија

ФАКТИЧКИ РАДНИ ОДНОС И ХОНОРАРНИ РАД VERSUS МАКЕДОНСКОГ ПРАВНОГ СИСТЕМА

Апстракт: У условима брзих промена на тржиштима рада проузрокованих низом друштвено-економских фактора који се јављају у последње две деценије двадесетог века, „свет рада“ се више разликује од традиционалног система радних односа. Погазећи од такве претпоставке, аутори се окрећу ка одређеним формама рада који се разликују од радног односа чија правна основа је уговор о раду који се карактерише са евидентном субординацијом тј. подређеношћу и надређеношћу између уговорних страна. У том правцу, рад се фокусира ка проучавању прикривеног радног односа, као најзначајнију форму у којој се јавља фактички радни однос као и ка хонорарном раду. Ови институти анализирају се кроз призме македонског радноправног система.

Кључне речи: радни однос, субординација, фактички радни однос, прикривени радни однос, хонорарни рад, хонорарци.

* tonikalatatiev@yahoo.com
* alek272@yahoo.com
* Рад прихваћен: 20.07.2015.
Рад прихваћен: 04.08.2015.

Увод

Регулисање правног положаја радника и уређење њихових услова за рад произлазе од самог чина постојања радног односа који се заснива између радника и послодавца. У највећем делу двадесетог века, социјална права радника били су у директној корелацији са правном одређеношћу појма „радног односа“, који у себе садржи „зависни“, субординирани рад радника и његов подређени положај (правни и економски) у односу на послодавца. Радно-правни однос, уствари претстављао је резидуалну категорију тј. једну страну лица бинарне поделе¹ уговорних односа поводом и у вези са радом. Друга страна „лица“ бинарне поделе уговорних односа поводом и у вези са радом, обухватао је оне „радне односе“ које су почивали на правилима грађанског и трговачког али не и радног права.

На глобалном нивоу, појам „радни однос“ може да се дефинише као уговорни однос са којим лица која се називају „запосленима“ (или радницима) обављају одређени посао под одређеним условима и у замени за плату, на рачуну лица која се називају „послодавцима“². У том смислу, радни однос и даље претставља доминантан и јединствен модел, на основу чега радници стичу приступ правилима која произлазе из радног права и социјалног осигурања. Ипак, сувремени радни односи нису имуни на дубоке друштвене и економске промене које су настале у последњим деценијама прошлог века. Друштвене промене (глобализација, промене у организацији производње, технолошке промене) као и ново економско окружење (повећавање заступљености услужних делатности, флексибилност и дерегулација тржишта) започели су да врше притисак у редефинисању „бинарног“ модела радних односа и властити обим заштите који произлази из радноправног система.

1 Појам бинарна подела тј бинарни модел радних односа претставља универзални концепт за класификацију уговорних аранжмана поводом и у вези с радом односно радно-правним статусима који се јављају као последица ових уговорних аранжмана. „Криптолошка ознака“ која произлази из самог појма „бинарност“ уствари упућује на традиционалној, бинарној подели односа у сфери рада на две доминантне категорије: субординирани радни однос (запослење) и самостални рад (самозапослење). Бинарна подела радних односа може да се посматра и кроз призму „договорног облика“ са којим се заснивају правни односи поводом и у вези са радом као и радно-правни статус субјеката који обављају одређени, лични рад за адекватну материјалну наплату. У том смислу, операционализација „бинарног модела“ може се сагледати и преко дихотомије између „уговора за запослење“ и статус запослених „лица“ са једне стране и „уговора за услуге“ тј статус „самозапослених лица“ са друге стране. У вези овога погледај: M.Freedland and N. Countouris, *The Legal Constitution of Personal Work Relations*, (Oxford University Press, 2011), 104.

2 International Labour Conference, *The Employment Relationship*, (Report VI, International Labour Office, 2006), 7.

Послодавци све чешће супституишу „уговор о раду“ као правни основ за заснивање радног односа са новим, модификованим правним облицима за задовољавање потребе радника које почивају на концепту „независног“, „аутономног“ рада. При томе евидентан је ризик неадекватне заштите ових радника, јер правни основ њиховог радног ангажмана није уговор о раду, већ уговор грађанског тј трговинског права. У поређењу са периодом доминације „стандардног радног односа“³ и „фордистичког модела“ производње⁴, данас, на међународном плану, све чешће се јављају питања: да ли се једно лице налази у радном односу или је изван њега, као и каква радна и социјална права генеришу различите радно-правне статусе радника⁵. Додатно, новонастала стања стално воде ка погрешној, противзаконитој или нејасној примени материјалног права, доводећи до стварања тзв. „прикривеног радног односа“ (тј. номинално квалификоване субординираног радника као „самозапослено лице“ и то у функцији избегавања „трошкова“ који произлазе из остваривања права из радног односа, социјалног осигурања и пореских обавеза према држави) и „нејасан“ тј. „амбигвитетан“ уговорни однос поводом и у вези с радом (који се формира у тзв. „сивој зони“ између радног и општег уговорног права⁶). Отуд, постаје јасно да борба против „прикривеног радног односа“ и регулисање „нејасног уговорног односа“ произлази из начина одређивања субординације као кључног, битни елемент сваког радног односа.

3 У највећем периоду двадесетог века (а нарочито након другог светског рата), радноправни системи најразвијенијих земаља су се градили на основама тзв. „архетипног“ модела стандардног рада. Овај модел уствари може се илустровати преко фразе „радник који је склопио уговор за запослење на неодређено време, засновао је бинарни радни однос са пуним радним временом у стандардним интервалима (на пример од 09.00 до 17.00, пет дана у радној недељи од понедељка до петка) и ради у просторијама послодавца.“ (око овога погледај: D.McCann, *Regulating Flexible Work*, (Oxford University Press, 2008), 4-5. Архетипни модел стандардног рада продужује са илустрацијом да стандардни радници обављају прецизно утврђене радне задатке у склопу велике производачке јединице они се налазе у субординираном положају у односу према њиховим производачем. (О овоме погледај: N.Countouris, *The changing law of the employment relationship-comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007) 71-85.

4 Из економско-социјолошке перспективе, „фордизам“ претставља процес масовне, серијске производње која се карактеризира са ужим специјализацијом рада радника који немају високо квалификоване вештине (о овоме види: B.Jessor, *Thatcherism and Flexibility: The White Heat of a Post-Fordist Revolution* (Aldershot: Edward Elgar, 1991), 136-137.

5 European Labour Law Network, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198*, (Governance and Tripartism Department, International Labour Office, Geneva, 2013), 5.

6 У вези овога погледај: N.Countouris, *The changing law of the employment relationship - comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007), 71-85.

1. Радни однос и његово одређење у оквирина међународне организације рада (МОР)

Хронолошки, међународна организација рада антицира пораст лица која се сучавају са недостатком радно-правне заштите још од педесетих година прошлог века.⁷ Ипак, први третман ове проблематике у оквирина агенде МОР-а је резултат сазревања услова за предузимање адекватних мера, као и учесталост „нових“ облика ангажовања рада који произилазе из процеса екстернализације, отступање или ауторорсинг делатне МОР-а у последње две деценије усмерене су ка разрешавању двају генералних стања која могу да воде ка искључењу значајног броја радника из радноправне заштите инкорпориране у оквирина радног законодавства. Прво стање упућује на праксу „прикривеног“ и на „трилатералне радне односе“ који јасно указују на постојање радног односа, али стварају дилеме у погледу правог послодавца, а с тим и на ствава права радника из радног односа.⁸ Ипак, и поред неавосмисленог претходних стања, официјални документи који су произашли из заседања опште конференције у 2003. години изричито су искључиле „трилатералне радне односе“ из обима и садржаја будућег међународног инструмента намењеног за уређивање проблематике радног односа, а број 198 састоји се од преамбуле и четири дела (национална политика за заштиту радника у радног односу; утврђивање постојања радног односа; надзор и имплементација финалних одредница) који формирају посебне целине. У преамбули претпруге истичу се основни разлози због којих се иде ка регулисању предмета и обима радног односа. Међу њима издавамо: потешкоће у утврђивању постојања или непостојања радног односа у условима када прикривање радног односа или непостојања радног односа у условима када прикривање радног односа или сам правни оквир који регулише обим радног односа, његово тумачење или примена су неадекватни и ограничени; потреба за разрешавање дилема које лица имају ова лица и које њихов послодавац, у условима транснационалних пословних активности; потенцирање чињенице да потешкоће у одређивању постојања радног односа могу креирати озбиљне проблеме

7 E. Mañin, *The Employment Relationship: The Issue at the International Level*, (Foundations and Frontiers of Labour Law – Goals and Means in the Regulation of Work, International Institute for Labour Studies, Oxford and Portland, Oregon, 2006), 339.

8 N. Coughlin, *The changing law of the employment relationship - comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007), 163.

за раднике који се налазе у таквом положају као и за њихове заједнице и друштво у целини; подвлачење констатације да недовољна јасноћа у односу постојања радног односа може утицати на лошу конкуренцију и ефикавну заштиту радника и сл.⁹

Препорука бр. 198 утврђује да предност у одређивању постојања радног односа имаће чињенице које се односе на обављању рада и плаћање радника, независно о самом називању уговора између уговорних страна¹⁰. Дале, препорука одређује неколико општих смерова са којима ће се олакшати утврђивање постојања радног односа. Такви смерови су: утврђивање широког обима мера за одређивање постојања радног односа; увођење правне презумције о постојању радног односа која ће се састојати од испуњавања једног или више индикатора и детермисање радноправног положаја одређених категоријама радника (у облику запослених и незапослених) али само као резултат претходних конектулација између социјалних партнера.¹¹ Један од основних механизма утврђивања постојања радног односа је и утврђивање услова на чијој основи почива радни однос, а то су субординација или зависност. У том смислу, препорука бр. 189 утврђује да земље-чланице МОР-а требају да утврде специфичне индикаторе са којима ће се одредити постојање радног односа. Препорука утврђује две врсте индикатора и то: индикаторе повезане са обављањем рада и индикаторе повезане са плаћањем радника. У оквирина индикатора повезаних са обављањем рада могу се срести: смерови и контрола друге уговорне стране; интеррација радника у организацију предузећа; обављање рада у оквирина утврђеног радног времена или утврђеног радног места које одређује уговорна страна која има потребу за адекватним рад; адекватно трајање и континуитет у обављању радних активности; обавеза доступности радника или власништво уговорне стране која има потребу за адекватан рад на опреми, материјалима и средствима за рад.¹² Индикатори повезани са плаћањем радника обухватају: периодичне исплате плата радницима; чињеницу да таква плата представља једини и главни извор прихода радника; одреднице о плаћању у натури (као што су надокнаде за храну, боравак, пут); признавање одређених надокнада за плату као што су надокнаде за време, плаћен неделни или годишњи одмор, обавезе за плаћање материјалних трошкова за службени пут радника као и отсутност финансијског ризика на страни радника.¹³

9 Погледај: Препорука за радни однос, 2006 (бр. 198), Преамбула.

10 Препорука за радни однос, 2006 (бр. 198), тачка 9.

11 Препорука за радни однос, 2006 (бр. 198), тачка 11.

12 Препорука за радни однос, 2006 (бр. 198), тачка 13(а).

13 Препорука за радни однос, 2006 (бр. 198), тачка 13(б).

2. Радни однос и негова појмовна одредба у македонском радноправном систему

Одређивање појма „радног односа“ претставља једно од најкомпликованијих питања радног права, јер од начина његовог утврђивања зависи персонални обим радног законодавства и положај лица која имају потребу за радноправном заштитом. Према Закону о радним односима Републике Македоније¹⁴ радни однос се дефинише као уговорни однос између радника и послодавца у коме се радник добровољно укључује у организован процес рада код послодавца, за плату и друга примања, лично и непрекидно обавља посао по упутствима и под надзором послодавца¹⁵. Покушај за теоријску демистификацију појма „радног односа“ одређеног Законом о радним односима, води ка утврђивању елемената овог појма. Кључни елемент радног односа је елемент-субординација са чијом помоћи *inter alia* се обавља ограничење између уговора о раду и осталих уговора поводом и у вези са радом. Закон о радним односима имплицитно упућује на два обележја субординације а то су укључење (радика) у организованом процесу рада код послодавца и обављање рада (од стране радника) по упутствима и под надзором послодавца. Обележје „обављање рада по упутствима и под надзором послодавца претставља дужност радника да поштује захтеве и упутства послодавца у вези са испуњавањем радних односа из уговора о раду¹⁶. Дале разликање овог обележја са стране македонске правне доктрине упућује ка одређеним његовим својствима као што је обављање рада на одређеном месту тј обављање рада у одређено радно време¹⁷. Обележје „укључивање у организирани процесу рада код послодавца“, претпоставља да радник приликом обављања рада треба да се брине само о резултатима и ефектима свог рада, придржавајући се притом начина и организације рада од стране послодавца. Позитивно-правну потврду за ово обележје проналазимо у одредби ЗРО која истовремено претставља одредбу којом се верификује и обележје вршења рада према упутствима и под надзором послодавца. Тако, закон уврћује да је радник дужан да савесно обавља свој посао на радном месту за које је закључио уговор о раду, у времену и месту који су одређени за обављање рада, поштујући организацију рада и пословну активност послодавца¹⁸.

14 Закон за работните односи, (Сл.весник на Р.Македонија, бр.62/05 од 28.07.2005 година).

15 Закон за работните односи, члан 5, став 1.

16 О овоме погледај: Закон за работните односи, члан 31.

17 О овоме види: Г.Старова, Трудово Право, (Просветно дело А.Д Скопје, 2005), 242.

18 О овоме погледај: Закон за работните односи, члан 30, став 1.

Анализа позитивно-правне одређености субординације упућује ка закључку да радничко право у Републици Македонији препознаје само правну али не и економску субординацију, према којем одређивање постојања радног односа би зависило од економске везе између радника и послодавца. Економска субординација уствари значи да „зависни“ тј. субординирани радници би били и она лица која раде, а не придржавају се правилима пословања утврђеним од стране послодавца. Ипак, у Републици Македонији преовладава став да правна субординација је једини правилан и прецизан критеријум за одређивање уговора за рад без кога би било немогуће његово разликовање од осталих уговора на чијој основи се обавља такође неки одређени рад и се добија одређена надокнада, као што су на пример уговори за дело¹⁹.

3. Појам за „фактички радни однос“ и појавни облици фактичког радног односа

Радни однос је праван однос. Он се уређује Законом о радним односима, другим законом, колективним уговором и уговором о запошљавању²⁰. *Argumentum a contrario*, заснивање и трајање радног односа који је супротан адекватним правним прописима, утиче на његову законитост и правну валидност²¹. Радно-правна теорија и пракса препознају својства и карактеристике овог односа, називајући га „фактички радни однос“²². Отуда, фактички радни однос може да се дефинише као однос поводом и у вези са радом, тј. „запослење“ чији правни основ је неправилан, незаконит, непостојећи (Уопште не постоји) или је престао да важи при чему радник стварно и редовно (без узурпирања радног процеса и неовлаштеног обављања радних задатака) обавља своје радне обавезе које произлазе из таквог односа²³. Фактички радни однос претставља комплексан и интегралан концепт који може да обухвати више различитих стања у којима радник обавља радне активности за рачун послодавца. Ова стања су детерминисана од облика у којима се практикује фактички радни однос. Њих проналазимо у четири

19 Г. Старова и Т. Беличанец, *Трудово право* (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, Правен факултет - Скопје, 1996), 129-130.

20 Закон за работните односи, члан 2 став 2.

21 А.Фритерман и А.Николић, *Самостоятелни Радни Односи*, (Centar za radniško samoupravljаnje, Beograd, 1980), 365.

22 Појам фактички радни однос употребљава већина радничко-правних теоретичара из бивше Југославије (Балтић, Деспотовић, Николић, Поповић и сл.) у сувременом радничком праву, појам „фактички радни однос“ има више појавних облика међу којима припада и појам „прикривени радни однос“.

23 А.Балтић и М.Деспотовић, *Основни Радног Права Југославије – sistem radnih odnosa – I Osnovni Problemi Sociologije Rada*, (Savremena Administracija, Beograd, 1971), 41.

дескрипције „правног основа“ које произлазе из дефиниције фактичког радног односа. Прва дескрипција, апострофира неправилност правног основа е којим се заснива фактички радни однос. У пракси, под овим дескрипцијама најчешће се подразумева уговорно ангажовање једног радника са уговором о делу (или другим уговором који произлази из општег уговорног права) са циљем да се прикрије његов стварни радно-правни статус као лица које се налази у субординисаном положају у односу на послодавца и да се избегну повећани трошкови који произлазе из пореског система и система социјалног осигурања²⁴. Отауда, уговори из грађанског права уопште стајно се јављају као симулирана правна дела која „маскирају“ постојање уговора за запослење и тамо где су испуњени елементи радног односа²⁵. Друга дескрипција фактичког радног односа произлази из његовог атрибута као „незаконитог“ радног односа. Уствари, незаконитост претставља општу карактеристику свих облика у којима може да се појави фактички радни однос. Незаконитост као дескриптор фактичког радног односа повезујемо са неколико фактичких форми рада које се јављају као последица незаконитости у поступку заснивања радног односа, или тачно одређене форме у том поступку. У оквирима ове категорије доводимо радне односе који се заснивају са радником који не испуњаје предвиђене или прописане услове, даље, радне односе које су засновани без да се јави било каква пореба за радником, без да се поштује форма уговора и слично²⁶. Трећа дескрипција из дефиниције фактичког радног односа упућује на постојање правног основа за заснивање радног односа. Овај опис уствари намеће захтев да фактички радни однос постоји али он не почиња на ниједном правном основу за обављање рада (уговор озапослењу или други уговор из грађанског права). Сматрамо да овај облик фактичког радног односа то својим карактеристикама је најближи појму „непријављени рад“.

У условима непријављеног рада, стајно (али не и увек) радник нема поступка за заснивање (правног) радног односа. Отауда, у теорији проналазе се мишљења према којима радник који без своје кривине заснива незаконит радни однос (тј. обавља непријављени рад) сматраће се да се налази у радном односу који у суштини није радно-правни већ фактички²⁷. Коначно, последица дескрипција фактичког радног односа

обухвата ону правну ситуацију у којој радни однос пројужава да постоји и поред отсутности правног основа (који је истекао или престао да важи). Теорија упућује на најмање две форме фактичког радног односа које произлазе из овог дескриптора и то: фактички радни однос који је настао након истека радног односа који је заснован на одређено време и фактички радни однос који је настао након престанка важења претходног радног односа²⁸. У првом случају реч је о „радном односу“ који је настао (прећутно) након истека одређеног временског периода, тј. након испуњавања објективног услова због којег је заснован радни однос на одређено време. Други случај односи се на оне (прећутно) фактичке радне односе који теоретски могу настати непосредно након престанка (претходног) радног односа радника код истог послодавца (на пример, након истека отказног рока радника код послодавца).

Да резимирамо, фактички радни однос претставља специфичан облик „радног односа“ који је присутан у радноправној теорији и пракси (чија тенденција је заштитна савесних радника). Ипак за разлику од радноправне теорије и праксе, која фактичком радном односу „додељују“ третман „специфичног облика радног односа“, радно законодавство се организира једино на радно-правни однос. Овакав приступ позитивно-правним прописима уобичајено произлази из „обазривости“ законодавца за потенцијално злоупотребавање или учествовања у „уговорне односе поводом и у вези са радом“ за које се по правилу заснива стварни радни однос²⁹. Друго теоретско питање које има велики значај за цели правни третман фактичког радног односа је питање везано за правне последице које произлазе из обављања рада у оквирима овог „радног односа“. Фактички радни однос претставља незаконити радни однос. То значи да је овакав однос, чији правни основ је уговор склопљен између радника и послодавца, неважећи и ништав. Сагласно општем уговорном праву ништавни су и они уговори који су супротни законским и моралним нормама. Код ништавних уговора нису испуњени услови за настајање и пуноважност уговора³⁰. Према закону о облигационим односима Републике Македоније, уговор који није у сагласности са Уставом, законима и добрим обичајима је ништаван³¹. Поништење уговора за запослење по правилу делује ретроактивно и уговор се враћа у првобитни положај тј. сматра се као да уопште није склопљен. У

28 A. Nikolić, *op. cit.*, бр. 829, 18-21.

29 О овоме види: П. Јовановић, *Радно право*, (друго, измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, 1998), 364.

30 П. Јаџећ и Ј. Дабовић Анастасовска, *Облигационо право*, (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Правни факултет „Јустинијан Први“ - Скопље, 2008), 445.

31 Закон за облигационите односи, (Сл. весник на Р. Македонија, бр. 18/2001 од 05.03.2001) члан 95, став 1.

оваквим околностима, најзначајнија последица из ништавности уговора за запослење је реституција (враћање на оно што је даго без основа). Јер уговор није настао тј. није изазвао правне последице није правично нити правно издржано било која од страна да задржи оно што је примила³². Ипак, закон о облигационим односима прописује одређени „искључак“ из ове, примарне последице ништавности уговора. Уколико у конкретном случају постоји немогућност за „повратак између уговорних страна оно што су примили“, или ако природа онемо што је испуњено, сеупротставља повратку, даће се адекватна новчана накнада, према цени у време доношења судске одлуке уколико закон не одређује ништа друго³³. Ова одредба закона о облигационим односима имплицитно води ка закључку да ништавност уговора за запослење и правне последице од такве ништавности могу поимити другачији карактер из аспекта радног права и то у условима када је дошло до извршавања уговора, тј. да радник је стварно и фактички започео да обавља радне обавезе које су предмет ништавног уговора. Уговор о раду претставља размену рада за плату, па је споран сами чин „повратка“ (реституције) рада ког је радник уложио као резултат склопљеног уговора. Тако у овом случају долази до примене теорије фактичког радног односа која почива на претпоставци да је радни однос, као фактичко стање постојао и радник стварно и ефективно обављао радне задатке за које је приступио на посао. Отуда и закључак да поништавање уговора о раду и његово ретроактивно дејство не могу да утичу на већ обављени посао као и на права која је радник стекао као резултат обављања тог рада³⁴.

3.1. Прикривени радни однос као појавни облик „фактичког“ радног односа

Претходно смо констатовали да интегрални појам „фактичког радног односа“ има неколико различитих појавних облика. Имајући у виду нове друштвено-економске односе и нове форме организације пословно-производних процеса, утврђујемо да кључни изазов са којим се суочава сувремено радно право је детектовање и „борба“ против тзв. „прикривеног радног односа“ као најчешће експлоатисану варијанту фактичког рада тј. фактичког радног односа. Прикривени радни однос (лажно samozапославање, привидан независни рад) уствари претставља „намерно“ квалификовање радног односа (који испуњава битне елементе утврђене законом) као други уговорни однос поводом и у вези са радом (који произлази из општег уговорног права), са циљем да се смање

32 Г.Галев и Ј.Дабовић Анастасовска, *op.cit.*, 450.

33 О овоме погледај: Закон за облигационите односе, члан 96, став 1.

34 А.Балтић и М.Деспотовић, *op.cit.*, 218.

трошкови послодавца који би произашли из правилне примене прописа у сфери радног, социјалног и пореског законодавства. Пракса обилује случајевима „погрешне“ или „противправне“ класификације уговора који по својој природи и карактеристикама претстављају стварни уговори за рад, али су номинално одређени као пословни уговори или други уговори за лично обављање одређеног рада који не претстављају правни основ за заснивање радног односа. Утврђивање обележја, односно индикатора субординације, претставља основни механизам за одређивање стварне правне природе једног уговорног односа поводом и у вези са радом. Ипак, приступак за детектовање „прикривеног“ правног односа може се суочити са одређеним потешкоћама чак и у условима када постоје јасни индикатори који упућују на субординацију. У том смислу, радно право познаје више правних техника за „борбу“ против ових нежељених појава. Уобичајене правне технике које постоје у компаративним радноправним системима су: законска презумција о постојању радног односа и техника „предности чињеница“.

Презумција о постојању радног односа може се дефинисати на два начина у зависности од чињенице да ли доминирају „суштински“ или „процесни“ аспекти³⁵. „Суштинска“ дефиниција презумције имплицира да један уговоран однос поводом и у вези са радом ће се третирати као радни однос уколико су у конкретном случају испуњени одређени услови који су утврђени законом. „Процесна“ дефиниција презумције означава да уговорни однос поводом и у вези са радом ће се третирати као радни однос, уколико су у конкретном случају испуњени конкретни појединачни индикатори који упућују на постојање субординације, осим уколико послодавац не докаже супротно тј. уколико је евидентно да су стране приступиле склапању уговора који је различан од уговора о раду. Компаративна нормативна анализа упућује на више различитих приступа у одређивању презумције о постојању радног односа. Најчешће презумција се разматра кроз призму обима њене примене. Отуда, одређене земље (на пример Холандија) предвиђају шири обим примене презумције, који полази са претпоставком да све односе поводом и у вези рада (које испуњавају критеријуме субординације) треба да се третирају као радни односи³⁶. Друге земље (на пример Малта) предвиђају

35 Casale, G., *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 26.

36 Холандско радно законодавство, уствари предвиђа две презумције о постојању радног односа који произлазе из закона за флексибилност и сигурност. Са првом презумцијом предвиђа се да сам чин редовног рада радника за одређеног послодавца у периоду од три узастопна месеца (који обухватају обављање одређених радних активности у свакој појединачној недељи или рад од најмање 20 радних сати у току

испуњавање једног или више специфичних индикатора субординације (тзв. каталог индикатора)³⁷, у функцији доказивања постојања радног односа. У земљама бивше Југославије законска презумција о постојању Хрватско радно законодавство утврђује да се радни однос и даље заснива уговором о запошљавању, али уколико послодавац склопи уговор о обављању одређеног рада са радником који са гледишта природе и врсте радни однос сматраће се да је уговор о раду склопљен осим уколико послодавац не докаже супротно³⁸. Ипак ова презумција нема практичног значаја све док правна природа тог уговора не постане спорна. Она ће на њу, а тај субјект може да буде или радник у случају радног спора за одређивање правне природе његовог уговорног односа са послодавцем или надлежни државни орган који врши надзор над применом прописа који произлазе из радног законодавства³⁹.

Техника „предности чинџеница“ је метод за одређивање постојања радног односа који се надовезује техници за презумицију постојања радног односа. Ова техника даје предности „стварној“ (фактичкој) у односу на декларативно изражену вољу уговорних страна о уређивању њиховог међусобног односа поводом и у вези са радом. Техника „предности чинџеница“ у суштини је намењена да омогући темељиту једног месеца, је правна претпоставка да је лице склопило уговором запошљавању. Другом презумицијом се утврђује да уговор у ком уопште није одређен број радних сати које радник треба да одради третираће се као уговор о запошљавању и то са великим бројем радних сатова колико што је износио фактички број радних сати које је радник одрадио у прошла три месеца од потписивања уговора. Погледај: *F. Ripling, The Protection of Working Relationships in Netherlands*, (The Protection of Working Relationships: A Comparative Study, *Cluwer Law International*, 2011), 90-93.

37 Радно законодавство Мајте премађа „каталог“ који обухвата осам индикатора, од којих треба да се испуне најмање пет или више да би се рачунало да је радни однос заснован. Такви индикатори су: 1. стицање најмање 75% од годишњих прихода од једног материјала за рад, налазе се у владиним или обим обављања рада; 2. наручилац рада одређује распоред радног времена или минимални период рада вршилаца рада; 3. средстава, опрема и неким другом јачи; 6. вршилац рада је интегрисан у организацијском процесу рада или хијерархији наручилац рада; 7. радна активност за коју је ангажован вршилац задатке који су слични радним задацима које извршавају стално запослена лица или лица која су пре тога имала статус „запослених лица“ код наручилац рада који је отпустио од обављања конкретне радне активности путем ауторизације. О овоме погледај: *Employment Status National Standard Order*, (Legal Notice 44 of 2012), Article 3.

38 Закон о Radu, (NN 93/14), члан 8, став 2.

39 I.Gović, *D. Matinković Drača, Ugovor o Radu*, (TM Press, Zagreb, 2005), 14.

и дубинску анализу судова у утврђивању стварног односа поводом и у вези са радом који се успоставио и се одвијао између уговорних страна. У том правцу, воља уговорних страна у одређивању „правног интентитета“ уговора биће релевантна, јер судови се не вежу за дескрипцију или дефиницију уговорног односа са стране његових субјеката⁴⁰. Примењујући технику примарности чинџеница, судови се стичу надлежношћу да „преквалификују“ лажни радно-правни однос радницима у правни, обавезујући послодавце на ретроактивну исплату свих неисплаћених материјалних надокнада (на пример плате, додатке за прековремени рад, надокнаде за плате за време коришћења плаћених одмора, одсуства и слично) који су следовали радницима са заснованим фактичким (тј. прикривеним) радним односом. У одређеним земљама, принцип предности чинџенице је уздигнут на ниво уставног начела⁴¹. Друге земље експлицитно инкорпорирале овај принцип у оквирима радног законодавства⁴². Коначно јуриспруденција претставља основни извор за регулисање принципа примарности чинџеница у наредном делу радноправних система европских земаља. У том смислу примарност чинџеница је карактеристична како за судску праксу европских земаља које припадају у систему „обичајног права“ (на пример: Велика Британија⁴³), тако и за европске земље које су верне „дивилној правној традицији“ (на пример Француска⁴⁴) и друге.

40 *European Labour Law Network, Characteristics of the Employment Relationship*, (Thematic Report, Contact No. UC/2008/1211), 20.

41 Устав Колумбије из 1991. године у важава „принцип примарност чинџенице“ у односу на форме уговора које се склапају између радника и послодавца (чл. 51) Устав Венецуеле из 1999. утврђује да ништа један закон не сме да предвиђа одребе са којима ће се променити неотуђива и прогресивна права радника. У области радних односа реалност има већи значај него форма или појавни облик... (чл. 89).

42 Законик рада Пољске утврђује да под појмом „запослене“ подразуме се запослене у оквирима заснованог радног односа без обзира на назив уговора са којим се утврђује однос између договорних страна (члан 21, део 1, став 1) Незаконика је свака замена уговора о запошљавању са грађанско-правним договором (члан 22, део 1, став 2).

43 Приступ Британских судова у случајевима *Protestasia Gintlow v Szilagyi (2009) IRLR 265 и Ainslie v. Velcher (2011) UKSC 41*, саветовао се од „дубље“ анализе која је изашла из оквира формалног садржаја третманског уговора. Уговорни су садржали одређење клаузуле које могу да се третирају и као тенденциозне и које су оовориле више дилема у односу на радноправни статус радника (на пример клаузула која утврђује да због избегавања било какве сумње у погледу природе уговора, овај уговор неће се третирати као уговор о раду“... и зато радник неће стећи права која укључују запослена лица.

44 Социјално олакшање касационог суда Француске у случају бр. 07-44.759 из 19 маја 2009. године утврђује да постојање радног уговора не зависи ни од воље договорних страна, ни од формалног називања уговора. Постојање радног односа зависи од околности у којима се обавља конкретна радна активност...

На крају, примећујемо да од земаља бивше Југославије, техника примарности чињеница је инкорпорисана у радно законодавству Републике Словеније. У том смислу, словеначко радно законодавство забрањује склапање уговора који произлазе из грађанског права, у случају када су испуњени адекватни елементи који детерминишу постојање радног односа⁴⁵.

Пракса „прикривања“ радног односа је присутна и на тржишту рада Републике Македоније. Ипак, сматрамо да у Републици Македонији отсуствује систематски приступ у идентификовању ове незаконите праксе. Додатно, прикривени радни однос је недовољно проучен и са стране радноправне доктрине. Закон о радним односима нити било који други закон у корпусу прописа који сачињавају радно законодавство не садржи одредбу са којом би се зауставило прикривање стварне правне природе уговора ког су склопиле уговорне стране (који је у суштини уговор о раду). Овакво стање на недостатак одредба које могу да се третирају као технике „законске презумиције о постојању радног односа“ или „предности чињенице“. Додатно, из судске праксе произлази да уговори о делу склопљени између уговорних страна сматраће се пуноважењима, уколико су склопљени у сагласности са прописима општег уговорног права. У том смислу, македонска судска пракса не познаје могућност подизања спора за утврђивање стварног радноправног статуса субјекта уговора за дело који испуњава „фактичке“, претпоставке да се третира као субјект уговора о раду тј радник. Уместо тога, предмет судских спорова у односу на уговоре за дело најчешће је неиспуњавање уговорних права и обавезе утврђене у уговору (тј. неисплаћање уговорне надокнаде или неизвршавање уговореног рада). Све ово води ка једном погрешном правном стању да уговорне стране имају неограничену слободу у одређивању назива њиховог уговора и апсолутну аутономију у уређивању њихових међусобних права и обавеза све док уговор није супротан уставу, законима и добрим обичајима. У пракси, један уговор који номинално (по свом називу) и по свом садржају припада у домену грађанског права може да буде правно важећи из аспекта општег уговорног права, али у исто време он може да буде и „ништаван“ из аспекта радног права, јер фактички однос између страна адекватан је са одређеним правним односом за ког се склапа уговор о запошљавању. Ипак, сам чин проглашења оваквог облигационо-правног уговора ништавним из аспекта радног права треба имати одређени правни основ. Јер у македонском радном законодавству не постоје одредбе са којим се утврђује принцип „презумиције радног односа“, нити принцип „примарности чињеница“, а у македонској судској пракси не проналазе

⁴⁵ Закон о delovnih razmerjih, (Uradni List RS, št.21/2013), члан II, став 2.

се одлуке које разрешавају правну шупљину која произлази из праксе „прикривања“ или „погрешне квалификације“ уговорних односа између страна о питањима поводом и у вези са радом, закључујемо да Једини (могући) правни основ за заштиту радника који се налазе у оваквом правном положају су општа начела и одредбе које произлазе из закона за облигационе односе. Особит значај у овом контексту могу имати одредбе које се односе на тзв. „привидног“ уговора. Закон за облигационе односе утврђује да привидни уговор нема дејства између уговорних страна⁴⁶. Ако привидни уговор прикрива неки други уговор, овај други уговор важи ако су испуњени услови за његову правну исправност⁴⁷.

Актуелни приступ македонског законодавца у борби за „откривање“ прикривеног радног односа је фокусирана једино према лицима која су ангажована у јавном сектору. Наиме, 12.02.2015, скупштина Републике Македоније усвоила је тзв. „Закон о трансформацији у редовни радни однос“⁴⁸. Разлози за доношење оваквог закона проналазе се у потреби за решавање дугогодишње негативне праксе „запошљавања“ лица у јавном сектору чији правни основ није уговор о раду па они не припадају режиму радног законодавства. Циљ овог закона је трансформација у радни однос на неодређено време лица ангажована по уговору за волонтирање, уговор о делу, и/или ауторски уговор или други уговор са којим су лица ангажована за обављање рада (уговора), која обављају посао у органима државне власти, установама из области културе, образовања, здравља, дејче и социјалне заштите основане у Републици Македонији и јединицама локалне самоуправе као и јавним предузећима, заводима, фондovima и другим правним лицима чији оснивач је Република Македонија, као и ограничење периода и броја лица која могу да се ангажују уговором⁴⁹. Даље, законом се предвиђају лица која ће добити могућност за трансформацију радног односа на неодређено време (то су лица која обављају послове на основи уговора у периоду од најмање 3 месеца рачунајући до 30.11.2014 године а која такође имају важеће уговоре у моменту трансформације), динамика у трансформисању радног односа, начин трансформисања радног односа, ограничења за будуће ангажовање радника са волонтерским уговорима и уговорима за дело и сл.⁵⁰ Усвајање овог закона неминовно упућује на закључак да се велик број лица у јавном сектору налазио и још се налази у „прикривеном“ радном односу и да преко овог закона ће стећи

⁴⁶ Закон за облигационите односи, члан 58, став 1.

⁴⁷ Закон за облигационите односи, члан 58, став 2.

⁴⁸ Закон за трансформација во редовен работен однос, (Сл.весник на РМ бр.20/2015).

⁴⁹ Закон за трансформација во редовен работен однос, члан 1.

⁵⁰ Закон за трансформација во редовен работен однос члан 2-7.

Право на стварно идентификовање њиховог уговорног односа, а то је радни однос као основ за „интегрисање“ ових радника у систем радно-правне заштите. Ипак, закон за трансформацију у редовни радни однос оставља простор за „сумњу“ у правилном схватању и идентификовању прикривеног радног односа као противзакониту и недозвољену правну праксу ангажовања радника. Наиме, третирани закон у једну од својих одредаби намеће забрану институције да ангажују лица за обављање физичког или интелектуалног рада на основу уговора о делу на више од 1% од укупног броја запослених на крају прошле године тј. више од три лица у институцијама у којима укупни број запослених је мањи од 300 лица⁵¹. При томе „дозвољени“ уговори о делу (до 1% од укупног броја запослених до краја прошле године, тј. до три лица у институцијама у којима укупни број запослених је мањи од 300 лица) не смеју да трају дуже од 24 месеци⁵². Отуда се намеће дилема „да ли законодавац и даље легитимише праксу „запошљавања“ радника у јавном сектору са уговором о делу која је истини за вољу значајно ограничена фиксирањем броја радника који могу да буду ангажовани по овом правном основу или да „законодавац ограничава склапање било каквог уговора о делу као правни основ за ангажовање али не и „запошљавање“ радника? Сматрамо да законодавац проудужава да даје „легитимитет“ за склапање уговора о делу као „правног основа“ за запошљавање радника у јавном сектору са том разликом што склапање ових уговора је видно ограничено. Овакав присутн законодавац *ultima ratio* не решава дилему за праву „борбу“ против праксе прикривања радног односа. Додатна потврда ове аргументације је факт што закон за трансформацију у редовни радни однос је закон са којим се „трансформише“ радни однос на „фактички“ запослена лица у јавном сектору, док „фактички“ запослена лица у приватном сектору се налазе још у равнивом положају и за њих још није успостављено адекватно правно решење којим ће се идентификовати њихов прави радно-правни однос.

4. Хонорарни рад и правни положај „хонорараца“ у македонском радном законодавству

У отсуству адекватног „статусног термина за називање лица која остварују приходе од обављања физичког и/или интелектуалног рада, на основи уговора о делу, ауторског уговора или другог уговора за обављање рада, општа јавност у Републици Македонији (пре свега различити писани и електронски медији) започела је са колоквијалном

51 Закон за трансформација во редовен работен однос, члан 8, став 1.
52 Закон за трансформација во редовен работен однос, члан 8, став 2.

употребом термина „хонорарци“. Термин „хонорарци“ приказује два суштинска обележја ове нове категорије субјеката на тржишту рада. Прво основно обележје истиче „хонорарни“ карактер њиховог рада, који претставља „самостално“ и „независно“ обављање одређеног физичког или психичког рада за одређену надокнаду, тј. „хонорар“. Друго основно обележје па истиче лични аспект (*inhibi personaе*) у њиховом уговорном односу. Ипак, радно-правни тј. социјално-правни статус хонорараца уопште није толико хомогена категорија колико нам изгледа. Ова категорија вршилаца услуге, уствари интерише неколико различитих подгрупа физичких лица која се налазе у различитом радно-правном положају, имају различити степен самосталности, тј. зависности у односу на њиховог (једног или више) послодавца тј. оног којих плаћа и стичу различита права и обавезе у односу система социјалног осигурања. Углавном, њихов правни положај, права и обавезе, дисперзују се у 5 посебна закона на којим почињу темељи радног и социјалног законодавства Републике Македоније а то су: Закон о радним односима, Закон о пензијском и инвалидском осигурању, Закон о здравственом осигурању, Закон о допунским за обавезно социјално осигурање и Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености⁵³. У одредбама ових закона који су релевантни за уређивање правног положаја и социјалних права и обавеза „хонорараца“ тражимо одговоре на следећа питања: која лица се третирају као хонорарци? Постоје ли разлике између лица која спадају у самој групи хонорараца? Која су њихова социјална права и обавезе? И на који начин ови радници остварују своја права тј. испуњавају обавезе које су утврђене законом?

Структурно, прве имплементне одредбе са којима се рађа могућност радног ангажовања хонорараца, срећемо у Закону о радним односима. Овај закон предвиђа могућност за уговорно извршавање одређених послова који су „изван делатности послодавца, са тиме што ти послови спадају у групу који се извршавају „ван радног односа“. У том смислу, радно законодавство допушта склапање „посебних уговора“ у чијем предмету припада и обављање одређених самосталних послова тј. културно-уметнички рад који је саставни део културно-уметничке делатности⁵⁴. Кључни новитет, у овом делу позитивно-правног садржаја закона о радним односима, је корелација посебних уговора са обавезама које произилазе из система обавезног социјалног осигурања. У том смислу, надокнаде за извршени рад из посебних уговора, подлежу

53 Измене ових закона са којима се уређују одредбе за „хонорарни рад“ датирају од 29 јула 2014 године (Службеник на Република Македонија, бр.113), а ступили на снагу од 01.01.2015.

54 О овоме погледај: Закон за работните односи, члан 252, став 1 и став 2.

на плаћање доприноса из обавезног социјалног осигурања сагласно са законом⁵⁵. Кључне одредбе са којима се регулише правни положај „хонорараца“, у ствари лица која обављају одређени рад или услугу за одређену надокнаду су предмет уређења законских прописа у сфери ширег социјалног законодавства. Генерално, права „хонорараца“ се утврђују са законским прописима у сфери пензијског и инвалидског тј. здравственог осигурања, док њихове обавезе (пре свега оне око плаћања а у одређеним случајевима и прорачунавање и уплата доприноса) су предмет уређења прописа у сфери доприноса за обавезно социјално осигурање.

Закон о пензијском и инвалидском осигурању предвиђа неколико одредби намењених ка институционализовању правног положаја „хонорараца“. Као прво овај закон проширује круг „осигураника“ са категоријом лица која остварују приходе од извршавања физичког или интелектуалног рада на основу једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора којима је одређена надокнада за обављени рад уколико је укупни нето износ прихода по том основу већи од износа минималне плате утврђене законом⁵⁶. Идентичну одредбу предвиђа и закон о здравственом осигурању који овој категорији лица преписује статус „осигураника“⁵⁷. Стицање својства „осигураника“ у обавезном социјалном осигурању, омогућује лицима која остварују приходе од обављања физичког или интелектуалног рада на основи једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора са којима је одређена надокнада за обављени рад, уколико је укупни нето износ прихода по том основу већи од износа минималне плате утврђене законом (у даљнем тексту одређени као лица-хонорарци) да користе права која произлазе из пензијског или инвалидског осигурања⁵⁸, тј. права која произлазе од обавезног здравственог осигурања⁵⁹. Ипак, обавезе плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање. Закон за доприносе за обавезно социјално осигурање, претставља материјални закон којим се регулишу више питања која имају релевантан значај за доприносе за обавезно социјално осигурање „хонорараца“. Додатно, закон за доприносе за обавезно социјално осигурање претставља кључан пропис на основи чега решавамо све терминолошке проблеме повезане са номиналним категоризовањем „хонорараца“ тј. његових поткатегорија

55 Закон за работните односи, члан 252, став 3.

56 Закон за пензиско и инвалидско осигурање, члан 11, став 1 тачка 15.

57 О овоме погледај: Закон за здравствено осигурање, члан 5, став 1, тачка 1-6.

58 О овоме погледај: Закон за пензиско и инвалидско осигурање, члан 5.

59 О овоме погледај: Закон за здравствено осигурање, глава II „Право здравствених услуга“ (члан 8-члан 11).

које називамо као лица-хонорарци (тзв. незапошљена лица) и лица-обављачи хонорарних послова (тзв. запошљена лица и пензионере).

Полазећи од њиховог социјално-правног статуса (тј. правног третмана из аспекта подведености или искључености од режима социјалног осигурања и права и обавезе које произлазе из овог режима), нови систем социјалног осигурања у Републици Македонији упућује на две категорије „хонорараца“⁶⁰. У првој категорији класификујемо она лица која остварују приходе од извршавања физичког и/или интелектуалног рада, на основу једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора а који до 01.01.2015. године (тј. до момента ступања на снагу прописа са којима се уређује тзв. „хонорарни“ рад), нису имали социјално-правни статус осигураника (на основу обавезног социјалног осигурања у облику запошљених и samozапосљених) тј. третирали су се као незапошљена лица која нису обухваћена у систему обавезног социјалног осигурања. Опис и појимање ове категорије радника највише одговара са универзалним термином „фриленсери“ (енг. фрееланцере). У недостатку компатибилног термина из аспекта македонског позитивног права у овој прилици употребљавамо генерички појам „физичка лица-хонорарци“, тј. лица-хонорарци са напоменом да у официјалним актима и документима фонда за пензијско и инвалидско осигурање, ова лица (по нама неправилно) се називају као незапошљена лица. Ова категорија лица у ствари могу се одредити и као „ужа категорија“ хонорараца. У оквирима друге категорије „хонорараца“ класификујемо остала лица која остварују приходе од извршавања физичког и/или интелектуалног рада на основу једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора. У овој категорији могу се урачунати лица која у моменту остваривања „хонорараца“ већ су стекли социјално-правни статус осигураника на основу прописа за социјално осигурање. Даље, другу категорију „хонорараца делимо на две подгрупе. У првој подгрупи категоризујемо лица у радном односу (запошљена лица), која на основу једног или више уговора и/или ауторских уговора или других уговора који остварују приходе од свог послодавца или од правног лица које је повезано са послодавцем. Напоменујемо да приходи (хонорари) које остварују запошљена лица на основу уговора са послодавцем код кога

60 У упоредби са класификацијом хонорараца тј. лица која остварују приходе по основу уговора о делу, ауторског уговора или другог вида уговора) која произлази из пријаве износа примљене надокнаде достављене до фонда за пензиско и инвалидско осигурање (ПИОМ) и која упућује на три статуса (запослене, пензионере и незапослене) по којима се воде ова лица, у овом труду примењујемо аутентичну класификацију која може да се третира као комбинација од примене „колоквијалног“ термина „хонорарци“ и потреба од поједностављивања различитих статуса који се дефинишу на опширан и описан начин у оквирима адекватних законских прописа.

су засновани радни однос тј. Правног лица везаног са послодавцем третираће се као „долатни приходи“ ових лица, која не произлазе из радног односа (уговора о раду). У другој подгрупи инкорпорирано запошљена лица, пензионере или самозапошљена лица која остварују уговорне хонораре (поред редовне плате/пензије/прихода од обављања дејатности), од исплаћивача надокнаде који нису њихови послодавци тј. исплаћивачи пензија или прихода од обављања рада. Значи у овој подгрупи могу да се класификују лица која већ имају (на основу заснованог радног односа или самозапошљавања) или су имали (након испуњавања услова за стицање права радне пензије) социјално-правни статус „осигураника“, али и поред таквог социјално-правног статуса они остварују додатне приходе (хонораре) од других лица-исплаћивача надокнаде. Сумарно, за опис две претходне подкатеорије „хонорараца“ употребљавамо генерички назив „физичка лица-вршиоци хонорарне радње“ или „шира категорија хонорараца“.

Разграничење „хонорараца“ тј. лица која остварују приходе на основу уговора о делу, ауторских уговора и других уговора према њиховом социјално-правном статусу је у тесној корелацији са третманом ових лица (тј. категорије и поткатеорије које се подређују у оквиру генеричког назива „хонорараца“) као обавезници за плаћање тј. обавезници за „уплату“ доприноса за обавезно социјално осигурање. У ствари, „лица-вршиоци хонорарних послова“ произлази из правног режима за плаћање, рачунање и уплату доприноса за обавезно пензијско и инвалидско тј. здравствено осигурање. У анализи правног режима осигурање, полазимо од поделе хонорараца на основу њиховог социјално-правног статуса. У том смислу, утврђујемо две категорије обавезника за плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање. Прва категорија обухвата оне хонораре (лица-хонорарци тј. тзв. незапошљена лица) која остварују приходе од извршавања физичког и/или интелектуалног рада, на основу једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора са којима је одређена надокнада за обављени посао⁶¹. При томе укупни нето износ прихода по том основу треба да буде већи од износа минималне плате утврђене законом⁶². Лица-хонорарци који зарађују приходе по основу једног или више уговора о делу/ауторских уговора и других уговора од домаћих и/или страних правних и/или физичких лица али на месечном нивоу не надилазе праг минималне

61 О овоме погледај: Закон за придонесите за задолжително социјално осигуравање, члан 7, став 1, тачка 15 и члан 10, став 1, тачка 18.

62 Минимална плата у 2015 години износи 9.590 денара у нето износу.

плате (9.590 ден.-нето), немају обавезу да плаћају доприносе⁶³. Аналогно њиховом социјално-правном статусу, друга категорија обавезника за плаћање доприноса (лица-вршиоци хонорарних послова) је састављена од две подкатеорије. У првој поткатеорији класификујемо лица-вршиоци хонорарних послова која се јављају као лица у радном односу (запошљена лица) која остварују приходе од извршавања физичког и/или интелектуалног рада, на основу једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора са којима је одређена надокнада за обављени рад са послодавцем код кога су лица у радном односу или са другим правним лицима која имају власничку, организацијску или управљачку повезаност са послодавцем⁶⁴. При томе, ова категорија обавезника нема никаквог ослобођења (смањења) од обавезе плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање, без обзира на висину уговорног хонорара код стичу од њиховог послодавца, тј. другог правног лица које има власничку, организацијску или управљачку повезаност са послодавцем. Друга подкатеорија обавезника за плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање је сачињена од оних лица-вршиоци хонорарних послова која поред примања из радног односа, самозапошљења или пензије, остварују и приходе од извршења физичког и/или интелектуалног рада, на основу једног или више уговора о делу и/или ауторских уговора или других уговора са којима је одређена надокнада за обављени рад⁶⁵. При томе, укупни нето (месечни) износ прихода по овим основима треба да буде већи од износа просечне нето плате по раднику у Републици Македонији објављене у јануару текуће године по податцима државног статистичког завода. Лица-вршиоци хонорарних послова (запошлени, самозапошлени и корисници пензије) немају обавезу да плаћају доприносе уколико остварују уговорне хонораре чији укупни износ на месечном нивоу не надилази праг просечне нето плате (21.588 денара). Коначно, две категорије „хонорараца“ (катеорија лица-хонорарци и две поткатеорије лица-вршиоци хонорарних послова) стичу статус „обавезника за плаћање доприноса“ као за обавезно пензијско и инвалидско осигурање (по стопи од 18,00% од основнице) тако и за обавезно здравствено осигурање (по стопи од 7,3% од основнице).

63 О овоме види: И.Николовска, *Социјални доприноси за хонораре*, (агенција Про Агенс, информатор 2, фебруар 2015), 10.

64 О овоме погледај: Закон за придонесите за задолжително социјално осигуравање, члан 7, став 1, тачка 14 и члан 10, став 1, тачка 17.

65 О овоме погледај: Закон за придонесите за задолжително социјално осигуравање, члан 7, став 1, 13 и члан 10 став 1 тачка 16.

Правни режим са којим се уређује положај „хонорараца“ (или конкретније лица-хонорарци) заокружује се са кључним прописом из сфере запошљавања а то је Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености. У том смислу и законска одредба с којом се одређује да незапослено лице или друго лице које тражи посао не може да буде евидентирано у регистрима (за незапослена лица), уколико има склопљен уговор о делу, ауторски уговор или други уговор којим се плаћају доприноси за обавезно социјално осигурање сагласно законом за период за који је уговор склопљен⁶⁶.

ПРЕЛИМИНАРНИ ЗАКЉУЧАК КОЈИ МОЖЕ ДА СЕ ИЗВЕДЕ ИЗ ТЕМЕЉИТЕ ПОЗИТИВНО-ПРАВНЕ АНАЛИЗЕ ПРОПИСА КОЈИ ТАНГИРАЈУ СТАТУС, ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ И ПРАВА И ОБАВЕЗЕ „НОВОЈ“ КАТЕГОРИЈИ ВРШИЛАЦА УСЛУГА (ГЗВ. ХОНОРАРЦИ), УПУЋУЈЕ НА КОНСТАТАЦИЈУ ДА ЛИЦА КОЈА ПРИПАДАЈУ У ОВУ ГРУПУ САЧИЊАВАЈУ ЈЕДНУ ИСКЉУЧИВО НЕХОМОГЕНУ КАТЕГОРИЈУ. ДОДАТНО, УСПОСТАВЉАЊЕ И ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА „НОВОГ“ ПРАВНОГ РЕЖИМА ЗА РЕГУЛИСАЊЕ ХОНОРАРНОГ РАДА И ПРАВНОГ СТАТУСА ХОНОРАРАЦА ИЗАЗВАЛО ЈЕ БРОЈНЕ КРИТИКЕ У ПРАКСИ. КРИТИКЕ СУ БИЛИ УСМЕРЕНЕ НА ПРАВНИ РЕЖИМ ЗА УРЕЂИВАЊЕ ПОЛОЖАЈА ТАКОЗВАНИХ ЛИЦА ХОНОРАРАЦА (НЕЗАПОСЛЕНА ЛИЦА) А И ПРЕМА ПРАВНОМ РЕЖИМУ ЗА РЕГУЛИСАЊЕ ОБАВЕЗА И ПРАВА ТАКОЗВАНИХ ЛИЦА ИЗВРШИТЕЉА ХОНОРАРНИХ ПОСЛОВА (ЗАПОСЛЕНЕ, САМОЗАПОСЛЕНЕ И ПЕНЗИОНЕРЕ). ТЕНДЕНЦИЈА ЗАКОНОДАВЦА ЗА УСПОСТАВЉАЊЕ „НОВОГ“ ПРАВНОГ СИСТЕМА ЧИЈИ ЦИЉ ЈЕ УНОШЕЊЕ У ОКВИРЕ РЕЖИМА СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА РАДА КОЈА ОСТВАРУЈУ ПРИХОДЕ ОД ОБАВЉАЊЕ ФИЗИЧКОГ ИЛИ ИНТЕЛЕКТУАЛНОГ ОСИГУРАЊА ПО НЕКОМ ДРУГОМ ОСНОВУ (ГЗВ. ЛИЦА-ХОНОРАРЦИ) А КОЈА НИСУ САДРЖИ ВИШЕ ПОЗИТИВНИХ ИМПЛИКАЦИЈА. ТАКВЕ ИМПЛИКАЦИЈЕ ПОЧИВАЈУ НА ИДЕЈУ ЗА РЕГУЛИСАЊЕ „СИВЕ ЗОНЕ“ МЕЂУ РАДНОГ И ОПШТЕГ УГОВОРНОГ ПРАВА, ЕЛИМИНИСАЊЕ НЕЛОЈАЛНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ НА ТРЖИШТУ РАДА И ГАРАНТОВАЊЕ ОСНОВНИХ СОЦИЈАЛНИХ ПРАВА ЛИЦА –ХОНОРАРАЦА КАО ШТО СУ ПРАВА КОЈА ПРОИЗЛАЗЕ ИЗ ПЕНЗИЈСКО-ИНВАЛИДСКОГ И ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА. ИПАК, У ПРАКСИ СЕ ПОЈАВИЛА ЈЕДНА ВЕЛИКА РУПА ИЗМЕЂУ „ОБАВЕЗА“ ЗА ПЛАЊАЊЕ ДОПРИНОСА ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ И „ПРАВА“ КОЈА СЕ СТИЧУ КАО РЕЗУЛТАТ ПЛАЊЕНИХ ДОПРИНОСА. С ОБЗИРОМ НА КОНТИНУИТЕТ КОЈИ ЈЕ НЕОПХОДАН ЗА СТИЦАЊЕ ПРАВА НА СТАРОСНУ ПЕНЗИЈУ И ВИСИНУ ДОПРИНОСА КОЈИ ТРЕБАЈУ ДА СЕ УПЛАТЕ ДА БИ СЕ СТЕКЛО ОВО ПРАВО, СВЕ ОПРАВДАНИЈА ЈЕ БИЛА СУМЊА ДА ЛИЦА-ХОНОРАРЦИ ВРЛО ТЕЖЕ ЋЕ ИСПУНИТИ УСЛОВЕ ДА БИ СТЕКЛИ ПРАВО НА СТАРОСНУ ПЕНЗИЈУ. ДАЉЕ, КРИТИКЕ УСМЕРЕНЕ НА ПРАВА КОЈА СУ ПРОИЗАШЛА ИЗ СИСТЕМА ОБАВЕЗНОГ ПЕНЗИЈСКО-ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА СУ СЕ ОДНОСИЛЕ И НА ВИСИНУ СТАРОСНЕ ПЕНЗИЈЕ. НАИМЕ, ПОЗИТИВНИ ПРОПИСИ ОДРЕЂУЈУ МАРГИНЕ У ВИСИНИ ПЕНЗИЈЕ, ПРОПИСУЈУЋИ ИНСТИТУТЕ „НАЈНИЖА“

⁶⁶ Закон за вработување и осигуравање во случај на невработеност, члан 53 став 6.

и „највећа“ пензија. У том правцу може се закључити да без обзира на висину прихода које остварују хонорарци (лица-хонорарци и лица-вршиоци хонорарних послова) и са којима учествују у формирању пензијске основице из које се исплаћа пензија, висина пензије ових лица не може надмашити „максималан“ (највећи) износ пензије који је одређен законом. Критике на „нови“ правни режим социјалног осигурања Републике Македоније су фокусиране и према праву здравственог осигурања. Закон за здравствено осигурање (као интегрални део од укупног система за уређивање правног положаја хонорараца садржи нецелосне и неадекватне одредбе како из аспекта права лица –хонорараца, тако и из аспекта права лица-вршилаца хонорарног рада. Из аспекта лица-хонорараца, позитиван „искорак“ који карактерише овај закон је то што он гарантује право на основне здравствене услуге ове категорије лица у којој спадају: примарна здравствена заштита; специјалистичко-консултативна здравствена заштита, болничка здравствена заштита и обдукција умрлих на захтев здравствених установа⁶⁷. Ипак, закон за здравствено осигурање „пропушта да прошири права новчаних надокнада (у која спадају: право надокнаде плаге за време привремене спречености за рад ради болести и повреде и за време одсуства са рада ради трудноће, порађаја и родитељства и право на надокнаду путних трошкова) лица-хонорараца. Критике на лица-вршиоци хонорарног рада уобичајено су усмерене на непропорционалан однос међу додатним доприносима за здравствено осигурање које уплаћају ова лица као „нову“ категорију обвезника за плаћање доприноса за здравствено осигурање на основу остварених прихода од „других уговора“ различитих од уговора о раду и права са којима се стичу као резултат уплаћених доприноса. У ствари, лица-вршиоци хонорарног рада немају никаква додатна права (натурална или новчана) од система обавезног здравственог осигурања. На крају, критички осврт према режиму за уређење хонорарног рада може се упутити и са стране једне специфичне категорије „обвезника“ за плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање, а то су пензионери. У ствари, нови прописи намећу обавезу пензионерима (које сврставамо у групу лица-вршилаца хонорарног рада) да уплаћују допринос за обавезно социјално осигурање а при томе ова категорија лица нити стичу више права из пензијског-инвалидског осигурања, нити добијају бољу здравствену заштиту. Имајући у виду све претходне критике које су настале као резултат неадекватне осмишљености новог система за уређивање хонорарног рада и некарактеристичан обухват субјеката који су се појавили у улози „обвезника“ за плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање (пре свега ту спадају лица-вршиоци хонорарних

⁶⁷ О овоме погледај: Закон за здравствено осигуравање, члан 8-10.

послова тј. запошљени, samozапoшљени и пензионери), прописи за регулисање правног положаја „хонорараца“ били су осуђени на неуспех. Отуда, епилoг од вишемесечног постојања ових прописа у македонском социјалнoправном систему резултирало је „повлачењем“ одредаби које су се односиле на хонорарце из матичних закона у сфери радног и социјалног законодавства.⁶⁸

Закључак

Неопходност одређивања стварног радно-правног односа радника тј. осуђивање фактичког односно прикривеног радног односа и правилно идентификовање хонорарног рада имају велики утицај и значај за све три стране социјалног партнерства. Логично, радници (вршиоци рада) имају највећи интерес за одређивање њиховог стварног радно-правног односа као „запoслених лица“, јер од њега ће зависити укупна плата, друге материјалне издатке и сл.) и лична тј. нематеријална правна заштита (право на ограничено радно време, одморе, отсуства, основани разлози за отказ и сл.) која произилази једино из склопљеног уговора о раду тј. од заснованог радног односа. Поред радника, „интерес“ за одређивање праве правне природе уговорног односа поводом и у вези са радом имају и послодавци као и држава. Интерес послодавца (који поштују законске прописе) састоји се у елиминасиња невојалне конкуренције на тржишту рада, док је интерес државе усмерен ка обезбеђивање примене радно-правних прописа, пореских прописа и прописа из социјалног осигурања. Потреба од утврђивања право радно-правног односа обавља се посредством више различитих механизма. Основни механизам за решавање дилеме да ли су уговорне стране склопиле уговор о раду или уговор о делу је утврђивање прикључивања субординације. У компаративном праву срећу се више различитих практичних метода за одређивање субординације у радном односу, међу којима су најчешће употребљавани: презумпција постојања радног односа и техника примарности чиниеница.

68 О овоме погледај: Закон за изменување и допуњавање на Законот за работните односи, бр.129 од 31.07.2015, Закон за изменување и допуњавање на Законот за пензиско и инвалидско осигурување, бр.129 од 31.07.2015, Закон за изменување и допуњавање на Законот за здравствено осигурување, бр.129 од 31.07.2015, Закон за изменување и допуњавање на Законот за придонеси за задолжително социјално осигурување, бр.129 од 31.07.2015 и Закон за изменување и допуњавање на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, бр.129 од 31.07.2015.

Пракса „прикривања“ радног односа је присутна и на тржишту рада Републике Македоније. Смагнато да у Републици Македонији одсуствује системски пристап у идентификовању „борбе“ против ове незаконите праксе. Радно законодавство Републике Македоније не садржи одредбе које могу да се третирају као практичне методе/технике за одређивање постојања радног односа. Овакво стање изазива неадекватан пристап судова и судске праксе, који не омогућавају адекватну правну заштиту за лица која се налазе у прикривеном радном односу.

Македонски радноправни систем покушао је да регулише и „хонорарни рад“. Примарни циљ законодавца састојао се у уређивању правног положаја тј. подвођењу под режим социјалног осигурања тзв. хонорараца. Ипак, нејасна нормативна решења којима се успоставио правни режим хонорарног рада, неспремност институција система (пре свега фонда за пензиско и инвалидско осигурање) и неадекватно финансијско оптерећење лица која обављају одређени физички или интелектуални рад за одређену надокнаду довеле су до укидања одредабе хонорарног рада.

Литература и извори

1. Valtić A i M.Desrotović, (1971), *Osnovi Radnog Prava Jugoslavije – sistem samopravniх medusobnih radnih односа I Osnovni Problem Sociologije Rada – sedmo izdanje*, (Savremena Administracija, Beograd).
2. Casale G, (2011), *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva).
3. Coipouris, N, (2007), *The changing law of the employment relationship-comparative analyses in the European context*, Ashgate.
4. European Labour Law Network, (2008), *Characteristics of the Employment Relationship*, (Thematic Report, Contact No. UC/2008/1211).
5. European Labour Law Network, (2013), *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No.198, Government and Tripartism Department*, International Labour Office, Geneva.
6. Freedland, M and N Coipouris, (2011), *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press.
7. Fimmelman, A и A. Nikolić, (1980), *Samopravni Radni Odnosi*, (Centar za radničko samopravljanje, Beograd, 1980).

8. Галев, Г и Ј. Дабовиќ Анастасовска, (2006), *Облигационо Право*, (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Правен Факултет „Јустинијан Први“ – Скопје).
 9. Gović, I i D. Marinković Drača, (2005), *Ugovor o Radu*, TIM press, Zagreb.
 10. International Labour Conference, (2006), *The Employment Relationship*, Report VI, International Labour Office
 11. Jessop, B, (1991), *Thatcherism and Flexibility: The White Heat of a Post-Fordist Revolution*, Aldershot: Edward Elga.
 12. Јовановиќ, П., (1998), *Радно Право*, (Друго изменено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни Факултет).
 13. Ковачевиќ, Љ., (2013), *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду.
 14. Kulušić, J., (2009), *Isplati li se Fleksibilnost* (Hrvatsko tržište rada), TIM press, Zagreb.
 15. Marin, E., (2006), *The Employment Relationship: The Issue at the International Level*, (Boundaries and Frontiers of Labour Law – Goals and Means in the Regulation of Work, International Institute for Labour Studies, Oxford and Portland, Oregon)
 16. Nikolić, A., (1979), *Radni Odnosi-Priručnik za primenu propisa o radnim odnosima*, (IRO “Privredna Štampa”, Београд, 1979).
 17. Николовска, И., (2015), *Социјални Придонеси за Хонорарци*, (Агенција Про Агенс, Информатор 2.
 18. Pennings, F., (2011), *The Protection of Working Relationships in Netherlands*, (The Protection of Working Relationships: A Comparative Study, Kluwer Law International).
 19. Поповиќ, Т., (1980), *Radno Pravo*, (Београд).
 20. Старова, Г., (2009) *Трудово Право*, Просветно Дело А.Д Скопје.
 21. Старова, Г и Т. Беличанец, (1996), *Трудово Право*, (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Правен факултет).
 22. Препорака за работног однос на Меѓународната организација на трудот, 2006 (бр.198)
 23. Малта, (Employment Status National Standard Order, (Legal Notice 44 of 2012)
 24. Полска, (Labour Code, (Act of 26 June 1974)
 25. Словенија, (Zakon od delovnih razmerjih, (Uradni List RS, št.21/2013)
- Извори
26. Закон за работните односи, (Сл.весник на Р.Македонија, бр.62/05 од 28.07.2005 година
 27. Закон за облигационите односи, (Сл.весник на Р.Македонија, бр.18/2001 од 05.03.2001)

28. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, (Сл.весник на Република Македонија, бр.37/97 од 31.7.1997 година)
29. Закон за пензиско и инвалидско осигурување, (Сл.весник на Република Македонија, бр.53 од 11.04.2013, Прецистен текст)
30. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, (Сл.весник на Република Македонија, бр.142/08)
31. Закон за здравствено осигурување, (Сл.весник на Република Македонија, бр.65/12)
32. Закон за трансформација во редовен работен однос, (Сл.весник на РМ бр.20/2015).

Todor Kalamatiev, Ph.D., Full time professor
Faculty od Law “Iustinianus Primus”, Ss. Cyril
and Methodius University of Skopje

Aleksandar Ristovski PhD, Teaching Assistant
Faculty od Law “Iustinianus Primus”, Ss. Cyril
and Methodius University of Skopje

Factual Employment And Part-Time Work Versus The Macedonian Legal System

Summary

The need for determining the true employment status of workers and the process of exposing the factual, i.e. disguised employment relationship as well as the proper identification of the freelance work have a tremendous impact and importance to all three sides of the social partnership. Logically, workers (providers of work) have the greatest interest for the determination of their genuine employment status as “employed persons”, since the entire material (proprietary) and non-material (personal) labour entitlements arise from the conducted contract of employment, i.e. commenced employment relationship. Besides workers, the other parties that have “interests” in determining the truth nature of labour relations are the employers and the state. While employers are interested in eliminating the unfair competence

on the labour markets, the state aims to insure the implementation of the employment, tax and social security regulations.

The determination of the genuine employment status of persons and the "fight" against the illegal practice of concealing the employment relationship are performed by several different mechanisms. Subordination is the basic legal mechanism for resolving the dilemma whether the contracting parties entered into a contract of employment or contract for services. In comparative law, there can be encountered several different practical methods aimed at determining the existence of subordination in the labour relationships. Among them, the most commonly used methods are: the presumption of the existence of employment relationship and the technique of primacy of facts.

The practice of "disguised employment" is also present in the labour market of the Republic of Macedonia. However, we believe that in Macedonia, there is a lack of systematic approach to identify this illegal practice. The labour law system of the Republic of Macedonia does not contain provisions which can be treated as practical methods/techniques for the recognition of the employment relationship. Such a situation causes an inadequate approach of the courts and the judicial practice that do not provide proper legal protection for persons that are found in a disguised employment relationship.

Macedonian labour law system made an attempt to regulate the "freelance work" as well. The legislator aimed to determine the legal position of the so called "freelance workers" and to subsume this category of persons within the social security regime. Still, the unclear legal provisions that shaped the legal regime of "freelance work", the impragability of the state institutions (primarily the Pension and Disability Insurance Fund of Macedonia) as well as the inadequate financial burden on persons who had generated incomes performing certain physical and intellectual work resulted with the abolition of the regulations on "freelance work".

Key words: employment relationship, subordination, de facto employment relationship, disguised employment, freelance work, freelancers.

Проф. др Борче Давитковски,
Правни факултет "Устанициан Први", Универзитет
"Св. Кирил и Методиј" Скопје, Македонија
Проф. др Ана Павловска-Данева,
Правни факултет "Устанициан Први", Универзитет
"Св. Кирил и Методиј" Скопје, Македонија
Доц. др Елена Давитковска,
Економски институт, Универзитет "Св. Кирил
и Методиј", Скопје, Македонија
Доц. др Драган Гоцевски,
Правни факултет "Устанициан Први", Универзитет
"Св. Кирил и Методиј" Скопје, Македонија

СПЕЦИФИЧНА НАЧЕЛА ЗА УЛАЗЗАПОШЉВАЊЕ У АДМИНИСТРАЦИИ У РЕПУБЛИЦИ МАКЕДОНИЈИ

Анотација: Предмет рада су специфична начела за улаз односно запошљавање у јавној и државној администрацији Републике Македоније преко којих се обезбеђује ускидавање начела једнакости, стручности и компетентности са правичном заступљеношћу свих заједница. Циљ рада је приказати правне инструментне којима се обезбеђује адекватна и правична заступљеност, као и ефекти примене ових инструмената. Фокус рада биће афирмативне мере којим се одређеним заједницама и појединцима омогућава повољнији третман у име демократичности и једнакости могућностима и инклузија свих заједница и појединаца да партиципирају у раду државне и јавне управе. Ужи фокус рада је правни оквир којим се начело једнакости, афирмативне мере и правична заступљеност заједница операционализује у Републици Македонији у поступку за запошљавање у организима јавне и државне управе.

Клучне речи: државна и јавна управа, начело једнакости, специфичне мере запошљавања, инклузивност, правична заступљеност, поступак селекције административних службеника.

bdavitkovski@yahoo.com
amardk@rf.ukim.edu.mk
elena@ek-inst.ukim.edu.mk
dragat@rf.ukim.edu.mk
* Рад прихваћен: 18.07.2015.
Рад прихваћен: 12.08.2015.

