



Frilenseri i problemi u njihovom pojmovnom definisanju

Autor

Bojan Urdarević

Urednici

Branka Anđelković

Tanja Jakobi

Frilenseri i problemi u njihovom pojmovnom definisanju



Autor

Bojan Urdarević

Profesor radnog prava na Pravnom fakultetu u Kragujevcu i miritelj pri Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova



Izdavač

Centar za istraživanje javnih politika

Urednici

Branka Anđelković
Tanja Jakobi

Decembar 2022

Napomena

Objavlivanje ovog prikaza podržao je Olaf Palme Centar u Srbiji. Stavovi izneti u ovom prikazu pripadaju isključivo CENTRU i ne predstavljaju nužno stav Olaf Palme Centra u Srbiji.



FRILENSERI I PROBLEMI U NJIHOVOM POJMOVNOM DEFINISANJU

Dr Bojan Urdarević*

Redovni profesor na Pravnom fakultetu Univerziteta u Kragujevcu

I

UVOD

Na pitanje ko se sve smatra frilenserom nije lako dati odgovor. Ovo pre svega što je sam pojam „frilenser“ kolokvijalan i najčešće se odnosi na honorarne kvalifikovane radnike koji za različite klijente obavljaju plaćeni rad na određeno vreme.¹ Istovremeno, oni nisu uključeni u područje primene radnog zakonodavstva, ali se na njih, zavisno od okolnosti konkretnog slučaja, mogu primenjivati zakonske odredbe o radu van radnog odnosa, pri čemu ne treba gubiti iz vida da jedan broj frilensera radi bez ikakvog ugovora o radnom angažovanju.²

Poslednjih decenija XX veka, potreba za organizacionim restrukturiranjem preduzeća, ali i smanjenjem troškova proizvodnje u vidu niže cene rada, dovela je do eksternalizacije rada. Drugim rečima, pojedinim poslodavcima je jeftinije bilo da angažuju lica po ugovorima obligacionog prava, nego da zapošljavaju radnike po standardnim ugovorima o radu i preuzmu obavezu da im obezbede sva prava iz radnog odnosa.

* burdarevic@jura.kg.ac.rs

¹ B. Urdarević, Neka otvorena pitanja u pogledu radnopravnog statusa frilensera, *Časopis za radno i socijalno pravo*, Beograd, br. 2/2022, 281-298.

² Na ovom fonu nalazi se i Strategija razvoja sistema javnog informisanja u Republici Srbiji za period od 2020-2025 (tzv. medijska Strategija RS), u kojoj se konstatuje da su svi frilenseri, novinari, novinarka i medijski radnici osobe koje se nalaze van radnog odnosa. Sa druge strane, Medijska strategija priznaje i postojanje druge grupe radnika – onih koji rade na nesigurnim poslovima. Čini se da je neprihvatljivo poistovećivanje lica koja rade van radnog odnosa sa frilenserima, jer u tu kategoriju ne spadaju oni medijski radnici koji rade za strane medije ili onlajn medije i portale koji su sve popularniji. Razlozi zbog kojih se neko lice opredeljuje da bude frilenser u oblasti novinarstva su raznoliki i uglavnom vezani za slobodu u odabiru teme koju bi obrađivali, način plasiranja informacija kojom raspolažu, slobodu u pogledu organizovanja radnog vremena, ali i auditorijuma kojem bi određeni sadržaj bio dostupan. Videti više u: B. Urdarević, Izveštaj o položaju i pravima slobodnih novinara u Republici Srbiji, u: *Slobodni novinari oslobođeni svih prava*, NUNS, Beograd, 2021; M. Reljanović, Analiza radnopravnog položaja novinara i medijskih radnika u Srbiji sa preporukama za unapređenje, OEBS, 2021.

U početku su se frilenseri smatrali “radnicima bez granica”, zato što su svoje usluge pružali na globalnom tržištu.³ Većina ovih poslova obavljala se onlajn, putem računara ili veb kamere i uz pomoć internet konekcije. Međutim, od samog početka, frilenseri su na globalnom tržištu nudili svoja specifična znanja i veštine koje su ih činile vrlo traženom i dobro plaćenom radnom snagom. Za razliku od klasičnih preduzetnika, oni nisu na tržištu nudili “opipljive”, materijalne proizvode, već ekskluzivna znanja i veštine u pojedinim delatnostima koje nisu toliko rasprostranjene, ili nisu zastupljene kod radnika koji rad obavljaju u standardnom radnom odnosu.

U kolokvijalnom govoru, pod pojmom „frilenser“ smatra se neko „ko radi na različitim projektima sa različitim klijentima, ali nije u radnom odnosu ni sa jednim od klijenata“⁴, ili „visokokvalifikovani samostalni samozaposleni radnik koji pruža određene usluge ili je uključen u aktivnosti intelektualne prirode“.⁵ Oni predstavljaju trenutno najfleksibilniji oblik rada koji redefiniše postojanje subordinacije, nadzora nad radom radnika, radnog vremena, te otuda frilenseri imaju najveću slobodu u ostvarivanju svojih radnih zadataka. Najčešće se radi o licima koja nemaju radno vreme, ali mogu imati rokove za realizaciju projekta, uglavnom rade od kuće i sami biraju projekte, odnosno potencijalne klijente za koje rade. Ako pokušamo da odredimo koje su to delatnosti kojima se frilenseri bave, onda su to najčešće one koje zahtevaju korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija (s obzirom da obavljaju rad na daljinu), pa tu spadaju: programeri, dizajneri, onlajn nastavnici, kreativci i drugi IT stručnjaci koji najčešće, ali ne uvek, rade za strane kompanije. Međutim, među frilenserima ima i onih koji ne koriste pomenute tehnologije, poput samostalnih umetnika, slobodnih novinara, radnika na brodovima, ili pak svih ostalih lica koja su angažovana preko ugovora o delu, ili nekom drugom obligaciono-pravnom ugovoru. Treba istaći da ova lica ne moraju da rade samo za stranog poslodavca, već slobodno raspolažu svojim vremenom i biraju za koga će da rade. Međutim, u praksi se često dešava da ne biraju i da rade za samo jednog poslodavca od koga su i ekonomski zavisni, što zahteva da im se obezbede određene garantije u pogledu radnih prava, bez obzira na to što ih smatramo frilenserima.

Sa druge strane, ukoliko, pak, definišemo frilensera kao lice koje prima novčanu naknadu za pružanje usluga ili obavljanje nekog rada bez ugovorne obaveze i dugoročnog trajanja i koje može svoje poslovanje da obavlja putem neke od digitalnih platformi,

³ S. Tams, B. Michael Arthur, “New Directions for Boundaryless Careers: Agency and Interdependence in a Changing World”, *Journal of Organizational Behaviour*, 2010, 31(5), 629–646.

⁴ Više na: [FREELANCER | meaning, definition in Cambridge English Dictionary](#)

⁵ [Independent professionals | Eurofound \(europa.eu\)](#)

posrednika ili u direktnom kontaktu sa klijentom, dobićemo jednu preširoku definiciju koju nećemo moći da obuhvatimo jednom propisom. U tom smislu, neophodno je izvršiti definisanje dodatnih pojmova, jer frilenseri mogu svoje poslovanje obavljati preko digitalne platforme, ali i bez nje.

Definicije pojma „frilenser“ su različite, ali sve gravitiraju ka tome da se radi o samozaposlenom licu čiji se pravni položaj razlikuje preduzetnika, ali i od zaposlenog, te da je neophodno pristupiti reformi radnopravnih i poreskopavnih propisa kako bi njihov status i položaj bio zakonom prepoznat.

II

KO SU SAMOZAPOSLENA LICA?

1. Pojam samozaposlenog lica

Pravne klasifikacije samozaposlenosti koriste se za različite svrhe: u poreskim zakonima, zakonima u oblasti socijalnog osiguranja, radnom ili privrednom zakonodavstvu i kao takve se razlikuju od zemlje do zemlje. Statističke klasifikacije samozaposlenosti su deo statistike zaposlenosti i zasnivaju se na Međunarodnoj klasifikaciji statusa u zaposlenosti (ISCE-93) usvojenom na 15. Međunarodnoj konferenciji statističara rada.⁶

U analizi pojma samozaposlenosti poći ćemo od definicija i podataka Eurostata koji razlikuje četiri grupe subjekata koje mogu da obavljaju rad: (1) samozaposleni sa zaposlenim radnicima – osobe koje rade u vlastitom preduzeću, profesionalnoj delatnosti ili poljoprivrednom gazdinstvu kako bi ostvarili profit i koji zapošljavaju najmanje još jednu osobu (preduzetnici), (2) samozaposleni bez zaposlenih radnika – osobe koje rade u vlastitom preduzeću, profesionalnoj delatnosti ili poljoprivrednom gazdinstvu kako bi ostvarili profit i ne zapošljavaju druga lica, (3) radnici – osobe koje rade za poslodavca u javnom ili privatnom sektoru i za to primaju zaradu u novcu (subordinirani radnici ili zaposleni) i (4) pomažući članovi domaćinstva – osobe koje pomažu drugom članu domaćinstva u vođenju poljoprivrednog gazdinstva ili preduzeća i za to nisu plaćeni.

Za potrebe ovog teksta, interesantne su nam prve dve grupe koje ćemo i analizirati.

Najjednostavnije rečeno, samozaposlena lica su ona koja obavljaju svaki oblik rada koji nije podređen, te koja u potpunosti snose rizik svog poslovanja. Ekonomska i pravna

⁶ Eurofund, Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

nezavisnost koju uživaju samozaposlena lica su dugi niz godina smatrana nespojivima sa radnopravnom zaštitom koja se obezbeđuje zaposlenima, te su najčešće isti bili izuzeti iz primene radnog zakonodavstva.

Međutim, u poslednje vreme linija razgraničenja između zavisnog i nezavisnog rada nije više jasno izražena, a naročito ako se uzmu u obzir lica koja, iako nisu pravno podređena drugom, imaju potrebu za nekim aspektima radnopravne zaštite, jer najčešće, ekonomski zavise od jednog poslodavca/klijenta/naručioca.

Pred sličnim izazovom u pogledu razdvajanja zavisnog i nezavisnog rada našla se i Međunarodna organizacija rada koja je u Preporuci br. 198 izdvojila dve grupe činjenica koje mnoge države koriste kao indikatore radnog odnosa. Državama je preporučeno da obezbede mehanizme koji će olakšati procenu postojanja radnog odnosa, kao i da zakonima utvrde posebne indikatore postojanja radnog odnosa. Prema Preporuci 198, indikatori postojanja radnog odnosa su: (1) da se rad obavlja prema uputstvima i pod kontrolom druge strane, (2) da rad uključuje integraciju radnika u organizaciju preduzeća, (3) da se rad obavlja pretežno ili isključivo u korist drugog, (4) da se rad obavlja u određeno vreme ili na mestu rada koje je strane koja zahteva rad tačno odredila ili se sa njima saglasila, (5) da rad ima određeno trajanje i određeni kontinuitet, (6) da se od radnika zahteva da budu dostupni poslodavcu, (7) da strana koja zahteva rad obezbeđuje alat, materijal i mašine.

2. Klasifikacija samozaposlenih lica - predlog

S obzirom na to da su samozaposlena lica izuzetno raznovrsna kategorija, pokušaćemo da izvršimo njihovu klasifikaciju.

U tom smislu, najlogičnije bi bilo izvršiti njihovu podelu na: (1) samozaposlene sa zaposlenim i (2) samozaposlene bez zaposlenih. Ova podela nam se čini važnom i od značaja je za kasniju analizu i normiranje položaja samozaposlenih, jer se ne mogu na sve njih primeniti ista prava po osnovu rada. Primera radi, samozaposleni koji zapošljavaju zaposlene se suštinski i normativno svode na pravna lica, tačnije u radnopravnom smislu oni se “legitimišu” kao poslodavci prema zaposlenima koje zapošljavaju, te je njihov položaj donekle uređen i samim Zakonom o radu i drugim propisima.⁷ Međutim, samozaposleni koji

⁷ Na preduzetnike koji zapošljavaju radnike se primenjuju i određene poreske olakšice koje se odnose na poslodavce. Na primer, preduzetnik koji je sa kvalifikovanim novozaposlenim licem zasnovao radni odnos u periodu od 01. januara 2020. godine do 31. decembra 2022. godine, zaključio sa njim ugovor o radu i prijavio ga

nema zaposlene ili ne može da ih zapošljava jeste kvalitativno nova i drugačija vrsta radnika koja je daleko bliža klasičnom pojmu radnika - ne samo zato što ne koristi svoj potencijal da postane poslodavac (da zaposli neko lice), već i zbog toga što su ove kategorije samozaposlenih obično ekonomski slabije i ugroženije – u tom smislu njihov položaj pre nalikuje položaju radnika nego položaju poslodavca. U ovu kategoriju spadaju i preduzetnici koji rad obavljaju samostalno i bez zapošljavanja ili angažovanja drugih lica. Razumno je, stoga, očekivati da ovo lice može ostvarivati veći broj prava po osnovu rada, naročito prema poslovnim partnerima sa kojima saraduje i za koje obavlja rad, a u odnosu na koje se razvijaju relacije koje više nalikuju odnosu subordinacije između poslodavca i radnika nego odnosu ravnopravnih poslovnih saradnika.

Smatramo da je dalja diferencijacija samozaposlenih moguća u okviru grupe samozaposlenih bez zaposlenih. Tu razlikujemo: (1) ekonomski nezavisne samozaposlene bez zaposlenih, (2) ekonomski zavisne samozaposlene bez zaposlenih i (3) lažne samozaposlene.

I Ekonomski nezavisni samozaposleni bez zaposlenih su lica koja uživaju postupnu slobodu u svom radu i ne karakteriše ih odnos podređenosti prema nalogodavcu. Dugo vremena ovim licima nije pripadala radnopravna zaštita jer se ne nalaze “pod vlašću drugog” i u potpunosti snose rizik svog poslovanja, odnosno za neizvršenje posla odgovaraju celokupnom svojom imovinom, pa čak i onom koju su stekli prilikom obavljanja rada. Karakterišu ih sledeći elementi: (1) odsustvo pravne podređenosti - u potpunosti su samostalni u pogledu određivanja mesta, načina ili vremena obavljanja rada, (2) odsustvo ekonomske podređenosti, (2) mogu raditi istovremeno za više klijenata/poslodavaca, (3) rade najčešće putem obligacionih ugovora, neimenovanih ugovora, a vrlo često i bez bilo kakvog pravnog osnova, (4) isključivo lično obavljaju rad, (5) plaćeni su po radnom učinku. Ovoj kategoriji samozaposlenih predlažemo da se prizna pravo na: (1) zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, (2) bolovanje, (3) trudničko bolovanje, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, (4) odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, (5) penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje i (6) organizovanje i kolektivno pregovaranje. U načelu, smatramo da frilenseri spadaju u ovu kategoriju, ali u zavisnosti od toga šta čini sadržinu odnosa frilenser - klijent nastaju i različiti pojavnici oblici frilensinga,

pa se stoga i njihova pravna kvalifikacija menja jer ista zavisi od načina njihovog poslovanja.⁸ O frilenserima će biti reči kasnije.

II Ekonomski zavisne samozaposlene bez zaposlenih karakterišu sledeći elementi:

(1) odsustvo pravne podređenosti - u potpunosti su samostalni u pogledu određivanja mesta, načina ili vremena obavljanja rada, (2) postojanje ekonomske podređenosti (3) pretežno obavljanje rada za jednog klijenta/poslodavca (3) kontinuitet rada (4) prevashodno lično obavljanje rada, (5) rad putem ugovora o delu, ugovora o autorskom delu i drugih obligaciono-pravnih ugovora, (6) plaćanje po jedinici radnog vremena ili po učinku.⁹ Dakle, ova lica ostvaruju pretežna sredstva za izdržavanje radeći kod jednog poslodavca, čime se približavaju zaposlenima. Drugim rečima, za razliku od samozaposlenih koji nisu ekonomski zavisni od jednog poslodavca/klijenta, ova kategorija samozaposlenih lica jeste. U ovu kategoriju bismo ubrojili sve frilensere koji rad obavljaju za samo jednog poslodavca/klijenta/platformu, ali i radnike van radnog odnosa u Republici Srbiji, odnosno one koji rade po ugovoru o delu, autorskom delu, kao i drugim, po svojoj prirodi obligaciono-pravnim ugovorima. Ova armija radnika je trenutno u Srbiji potpuno obespravljena jer nemaju status zaposlenog pa im većina individualnih i kolektivnih radnih prava nije ni priznata. Stoga, ne čudi što se teorija radnog prava najviše bavi položajem upravo ove kategorije samozaposlenih lica, čiji se stepen samostalnosti u radu i ekonomske zavisnosti procenjuje od slučaja do slučaja. Ovoj kategoriji samozaposlenih predlažemo da se priznaju pravo na: (1) zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, (2) ograničeno radno vreme, (3) bolovanje, (4) trudničko bolovanje, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, (5) odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, (6) pravičnu naknadu za rad koja ne može biti manja od minimalne zarade, (7) obuku i usavršavanje (8) zaštitu od nezakonitog prestanka radnog angažovanja, odnosno raskida ugovora o poslovnoj saradnji, (9) informisanje u pogledu osnovnih aspekata rada (10) penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje (11) organizovanje i kolektivno pregovaranje. Preciznosti radi, neka

⁸ Prvo, klijent može da kontroliše način na koji frilenser obavlja posao i da mu plaća po radnom učinku. Osim novčane naknade, klijent mu ne obezbeđuje nikakva sredstva za rad, već su ista u vlasništvu onoga ko rad obavlja (programer koji sedi kod kuće i radi na razvoju softvera). Drugo, klijent ne kontroliše način na koji frilenser obavlja posao već samo rezultat rada, i plaća po obavljenom poslu (na primer, veb dizajner koji radi na održavanju sajta). Treće, postoje i frilenseri koji ne rade za klijente, dakle ne pružaju usluge niti proizvode robu već u potpunosti samostalno kreiraju određeni sadržaj na društvenim mrežama, a zarađuju od donacija, sponzorstava, ili čak promovišu proizvode drugih kompanija navodeći svoje posetioce da kupe ili koriste njihove usluge. (influenseri, kreatori online sadržaja itd).

⁹ U domaćem pravu već postoje dve fikcije koje se tiču postojanja radnog odnosa na neodređeno vreme, gde se jedna odnosi na situaciju u kojoj poslodavac sa zaposlenim nije zaključio ugovor o radu u pisanoj formi te se smatra da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vreme. Druga, da je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakona, odnosno da zaposleni nastavi da radi najmanje 5 radnih dana nakon isteka ugovora.

od navedenih prava već sada uživaju svi radnici u Srbiji, bez obzira na njihov ugovorni status, ali smatramo to nedovoljnim.

III Lažni samozaposleni svrstani su u posebnu kategoriju jer se u ovom slučaju radi o prividnoj, simulovanoj kauzi, odnosno simulovanim pravnim poslovima. Drugim rečima, „lažno samozapošljavanje“ predstavlja oblik rada kod kojeg se lica tretiraju/prikazuju kao samozaposleni. U najvećem broju slučajeva to mogu biti zaposlena lica kod poslodavca koja su otpuštena pa angažovana ponovo kao samozaposlena lica ili lica koja se prvi put angažuju od strane poslodavca kao samozaposlena.¹⁰ U takvim okolnostima, iako zapravo postoji mogućnost za zasnivanje radnog odnosa, poslodavac, radi smanjenja troškova, pre svega plaćanja obaveznih doprinosa po osnovu rada, sa licima zaključuje ugovore građanskog prava, kojima se ne zasniva radni odnos zaključenjem ugovora o radu. Na taj način lice se stavlja u „sivu zonu“, koja podrazumeva da ima zaključen ugovor kojim se ne zasniva radni odnos ali, zapravo, sve vreme radi sa jednim poslodavcem i ekonomski zavisi od njega iako ne potpada pod zaštitu koja bi bila obezbeđena u okviru radnog odnosa. Zapravo, u slučaju „lažno samozaposlenih lica“ jasno je da je reč o faktičkom radnom odnosu koji se prikriva formalno poslovnim odnosom. Rad „lažno samozaposlenih“ se u teoriji označava i kao prividni nezavisni rad ili prikriiveni radni odnos koji je, čini se, ozbiljan problem u mnogim državama širom sveta.

Osnovni problem zaštite lažno samozaposlenih predstavlja pravna kvalifikacija ugovora na osnovu kojeg su angažovana da rade za drugog. U međunarodnom radnom pravu, ovaj problem se rešava primenom „pravila o prevashodstvu stvarne u odnosu na deklarativno izraženu volju ugovornih strana, što je na nivou Međunarodne organizacije rada potvrđeno kao načelo činjeničnog prvenstva”.¹¹ Načelo činjeničnog prvenstva zapravo znači da se prilikom odlučivanja o postojanju radnog odnosa mora prvenstveno odlučivati u skladu sa postojećim činjeničnim stanjem, a ne nazivom odnosno formom koje su određenom pravnom odnosu dale njegove strane.

2.1. Ekonomski zavisni samozaposleni – kratak uporednopravni aspekt

U pogledu zaštite individualnih radnih prava ekonomski zavisnih samozaposlenih, treba konstatovati da u većini država oni ne uživaju nikakvu ili bilo kakvu značajniju zaštitu.

¹⁰ S. Jašarević, G. Obradović, “Aktuelnost radnog prava Srbije i novi izazovi”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu*, br. 3/2021, str. 37.

¹¹ Lj. Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, str. 218.

Međutim, postoje pojedini pravni sistemi u kojima su im priušteni određeni vidovi zaštite, i to na dva načina.

Prvi, putem njihove asimilacije u krug onih subjekata kojima je pružena radnopravna zaštita, te se na taj način tradicionalno uspostavljen binarni model proširuje za još jednu kategoriju radnika (Francuska).¹² Drugi, putem proširenja pojedinih zaštitnih mera na ekonomski zavisna samozaposlena lica.¹³ Kod drugog pristupa postoje dve podvarijante.¹⁴ Prva podvarijanta, da se u korist samozaposlenih lica predvide određene zaštitne mere na taj način što će se smatrati podgrupom samozaposlenih lica i biti im priznata određena prava u skladu sa kriterijumom ekonomske zavisnosti (Španija). U Španiji, ekonomski zavisna samozaposlena lica uživaju pojedine aspekte radnopravne zaštite i to: pravo na zaštitu od neopravdanog otkaza, uključujući i zabranu otkaza zbog trudnoće, bolesti ili povrede radnika, pravo na zaštitu prava pred specijalizovanim sudovima za rešavanje radnih sporova, dok profesionalne organizacije ekonomski zavisnih samozaposlenih imaju pravo na zaključivanje kolektivnih ugovora koji se primenjuju samo na članove tih organizacija.

Druga podvarijanta, da se ekonomski zavisna samozaposlena lica izdvoje u posebnu kategoriju, a da se radnicima koji obavljaju ovakav rad obezbedi posebna zaštita (Austrija, Slovenija). U Austriji jedina prava koja su obezbeđena ekonomski zavisnim samozaposlenim licima su pravo na zaštitu pred sudovima za radne sporove i pravo na zaštitu od diskriminacije. U Sloveniji, ekonomski zavisna samozaposlena lica uživaju zaštitu od neopravdanog otkaza, uključujući i pravo na otkazni rok, pravo na isplatu naknade za rad koja mora biti jednaka naknadi za rad uporedivog zaposlenog, te da ne odgovaraju za štetu prouzrokovanu običnom nepažnjom.¹⁵

S druge strane, Nemačko pravo sadrži određene kriterijume prema kojima se utvrđuje ekonomska zavisnost samozaposlenog, pa su im u tom slučaju i priznata određena procesna prava: (zaštita prava pred radnim sudovima), pravo na plaćeni godišnji odmor, odsustvo sa

¹² Ovaj pristup počiva na pretpostavci zavisnog rada u korist određenih profesija, na primer: novinari, umetnici itd.

¹³ Ovaj pristup počiva na pretpostavci očuvanja binarnog modela radnog odnosa, ali da se u korist samozaposlenog obezbede pojedine zaštitne mere (na primer: zaštite od diskriminacije, mere bezbednosti i zdravlja na radu ili ograničenje radnog vremena).

¹⁴ A. Goldin, Global conceptualizations and local constructions of the idea of labour law, u: Guy Davidov, Brian Langille (eds), „The idea of labour law”, Oxford University Press, Oxford, 2011, 76. Obe podvarijante inspirisane su potrebom očuvanja binarnog modela radnog odnosa i bojazni da će potpuno proširenje radnopravne zaštite na tzv. treću kategoriju ekonomski zavisnih samozaposlenih radnika oduzeti legitimitet radnom pravu.

¹⁵ L. Tičar, Ekonomska odvisnost kot dejavnik varstva ali vir prekarnosti, u: Črt Poglajen, Metka Tekavčič, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Danilo Türk (ur.), „Študije o prekarnosti – Interdisciplinarni pogledi”, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2020, 298–300.

rada, bezbednost i zaštita zdravlja na radu, zaštita od seksualnog uznemiravanja na radu i socijalna sigurnost.¹⁶

Treba uočiti da, pored razlika koje postoje od jedne do druge države u pogledu obima i vrste zaštite ekonomski zavisnih samozaposlenih lica, ostvarivanje odgovarajuće zaštite prati veliki problem izostanka jasnih kriterijuma za selektivno proširenje područja primene radnog zakonodavstva.¹⁷

U mnogim evropskim zemljama koncept zaposlenog je bio redefinisano sa fokusom na kriterijume kao što su subordinacija, alokacija rizika i ekonomska nezavisnost.¹⁸ Evropski radni sudovi sve više primenjuju kriterijume u okviru indikacije grupisanog ili mešovitog testa, u pokušaju da uzmu u obzir sve relevantne okolnosti prilikom odlučivanja o postojanju radnog odnosa.¹⁹ Ovaj postupak daje sudovima bolje razumevanje stvarnih okolnosti zaposlenja ili poslovnog odnosa, bez obzira na formalni status radnika, i omogućava prilagođavanje koncepta zaposlenog novim oblicima rada. Postojanje radnog odnosa, otud, ne zavisi od načina na koji su strane opisale svoj odnos već od ispunjenosti određenih objektivnih uslova, tako da je u slučajevima zloupotrebe ovog pravnog instituta moguće utvrditi postojanje ugovora o radu i nevažnost pravnih dokumenata koji se koriste za njegovo prikrivanje. To znači da se odnosi ugovornih strana ostvaruju na osnovu ugovora o nezavisnom radu ako su one to izričito opredelile u nazivu i sadržaju svog ugovora, osim ako jedna strana dokaže da način primene nominalno zaključenog ugovora ne odgovara pravnim pravilima koja važe za ugovor o nezavisnom radu za drugog.

2.2. Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta br. 2019/1152 – ključna mesta

¹⁶ N. Countouris, The employment relationship: a comparative analysis of national judicial approaches, u: Giuseppe Casale (ed.), „The employment relationship: A comparative overview”. Hart Publishing / International Labour Office, Oxford & Portland, Oregon – Geneva, 2011, 43–44.

¹⁷ U Holandiji, recimo, ekonomski zavisni samozaposleni imaju pravo na minimalnu naknadu za rad i pravo na zaštitu u slučaju otkaza iz ekonomskih razloga. Isto vredi i za Sloveniju, gde je ekonomski zavisnim samozaposlenim obezbeđena zaštita od diskriminacije i od neopravdanog otkaza (uz pravo na otkazni rok), kao i garantija isplate naknade za rad u visini koja odgovara naknadi za rad uporedivog zaposlenog.

¹⁸ M. Reljanović, et. al., Zakon o radu – model, Centar za dostojanstven rad, Beograd 2020-2022, str. 421.

¹⁹ René Böheim, Ulrike Mühlberger „Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK“, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*, No. 92, Springer, str. 185.

Odredbe Direktive Evropskog parlamenta i Saveta br. 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji²⁰ se primenjuju na „svakog radnika u Uniji koji ima ugovor o radu ili radni odnos u skladu sa definicijom sadržanom u važećem zakonu, kolektivnim ugovorima ili praksi u svakoj državi članici, uz uzimanje u obzir sudske prakse Suda pravde”. Drugim rečima, odredbe ove Direktive primenjuju se i na nove forme rada, pripremački rad i obavljanje stručne prakse, sve dotle dok lica koja su angažovana na ovaj način mogu biti kvalifikovana kao radnici prema kriterijumima Evropskog suda pravde. Konačno, u područje primene Direktive ulaze i “lažni samozaposleni radnici”, što je izuzetno značajno rešenje imajući u vidu raspostranjenu praksu poslodavaca da, u cilju izbegavanja primene radnopravnih, socijalnopravnih i poreskoprnih propisa, angažuju radnike na osnovu ugovora građanskog i poslovnog prava i onda kada u njihovom odnosu postoje bitni elementi radnog odnosa.²¹

Tekstom direktive predviđene su obaveze za poslodavca koji ima nepredvidljiv obrazac rada da radnika obavesti o: činjenici da je radno vreme promenljivo, broju garantovanih plaćenih radnih sati i naknadi za rad obavljen tokom dodatnih radnih sati u odnosu na garantovane; referentnim satima i danima u okviru kojih radnik može biti pozvan da obavlja posao; minimalnom periodu prethodnog obaveštenja na koje radnik ima pravo pre početka obavljanja nekog radnog zadatka i roku do kog poslodavac može otkazati radni nalog.²² Ova direktiva je važna jer proširuje krug zaštićenih lica i na one koji obavljaju rad u nekim od novih formi rada, ali i zato što priznaje minimalni katalog prava svim radnicima, što je u duhu koncepcije dostojanstvenog rada. Na kraju, posebno je važan član 12. Preambule Direktive kojim je potvrđeno da se njene odredbe primenjuju i na radnike koji nemaju zajemčeno radno vreme, uključujući naročito osetljive kategorije radnika koji rade na osnovu ugovora o radu sa nultim radnim vremenom i nekih varijanti ugovora o radu na zahtev i to nezavisno od broja sati tokom kojih stvarno rade. U posrednom smislu, to bi značilo da bi odredbe ove direktive mogle da se primenjuju i na frilensere.

Treba ukazati na oprez i činjenicu da priznavanje većeg broja radnih prava drugoj kategoriji samozaposlenih (ranjiva samozaposlenost) može odvratiti poslodavca/klijenta od angažovanja ovih radnika i njihovom prelasku u sivu ekonomiju.

²⁰ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

²¹ Lj. Kovačević, Zasnivanje radnog odnosa, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021, str. 947.

²² Više u: Lj. Kovačević, Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarenja radnih prava: osvrt na Direktivu (EU) 2019/1152, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4/2020, 1339-1362.

III

NORMATIVNO (NE)REGULISANJE SAMOZAPOSLJENIH U REPUBLICI SRBIJI

Zakonom o radu iz 2001. godine samozapošljavanje je bilo regulisano članom 127. i to na taj način što je bilo propisano da “fizičko lice može samostalno da obavlja delatnost ličnim radom i na terenu. Ove delatnosti obavljaju se na način i pod uslovima propisanim posebnim zakonom.” Ova odredba, doduše vrlo štura i neprecizna obrisana je 2014. godine - s obzirom na to, istom ništa nije ni bilo regulisano već je samo upućivala na tadašnji Zakon o privatnim preduzetnicima.²³ Prema odredbama ovog zakona, privatni preduzetnik je fizičko lice koje radi sticanja dobiti osniva radnju i samostalno obavlja delatnost.

Situacija je i danas nepromenjena, važeći Zakon o privrednim društvima²⁴ u članu 83. stav 1. definiše preduzetnika kao “poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja delatnost u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa zakonom o registraciji.” S druge strane, Zakon o radu²⁵ u članu 5. stav 2. pod poslodavcem smatra “domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.”

Ako analiziramo ove odredbe, shvatićemo da su obe nedovršene i nedosledne. Akcenat kod definisanja preduzetnika stavljen je na ekonomski aspekt (dobit), a kod definisanja poslodavca na socijalni aspekt (zapošljavanje). Kada se jezički pročitaju ove odredbe, proizlazi da je preduzetnik pojedinac koji radi za sebe i koji ne može da zapošljava ili radno angažuje druga lica (a može), a da je poslodavac neko ko samo zapošljava ili radno angažuje druga lica i koga dobit ne interesuje (a nije). Trenutno važeći pojam preduzetnika je zakonom postavljen tako da isti obuhvata i samozaposlene sa zaposlenim i samozaposlene bez zaposlenih. Sve ovo u situaciji kada Zakon o radu kao osnovni zakon iz oblasti rada ne poznaje pojam samozaposlenog lica, pa mu, stoga, ne priznaje ni posebna prava.

Dodatna otežavajuća okolnost sagledavanja radnopravnog položaja samozaposlenih lica ogleđa se u tome što se u poslednjim decenijama broj ovih lica i vrsta poslova koje obavljaju neprestano uvećavao i što ih danas ne možemo sve podvesti pod preduzetnike. Upravo iz razloga različitosti poslova koje danas obavljaju samozaposlena lica proizlazi i specifičnost njihovog statusa koji ima mnogo više sličnosti sa radnicima u radnom odnosu, ili radnicima u prekarnim oblicima rada, nego što imaju sa poslodavcima. Stoga je njihovo

²³ Zakon o privatnim preduzetnicima („Sl. glasnik SRS“, br. 54/89, 9/90...36/2011 – dr. zakon).

²⁴ Zakon o privrednim društvima („Sl. glasnik RS“, br. 36/11, 99/11...109/2021).

²⁵ Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005...95/2018 – autentično tumačenje).

izjednačavanje sa poslodavcima, koje je trenutno aktuelno u Srbiji, neodrživo. Ne samo u odnosu na neprimenjivost pojedinih normi, nego i u smislu odricanja nekih osnovnih prava koja tim radnicima pripadaju, samo zato što se ne uklapaju u klasičan pojam radnog odnosa.

Mišljenje autora ovog teksta je da je neophodno prvo redefinisati osnovne zakonske pojmove pre nego što krenemo u definisanje novih kategorija radnika i u prepoznavanje novih oblika rada. U tom smislu, predlaže se izmena Zakona o radu tako što će se poslodavac definisati kao “pravno ili fizičko lice koje zapošljava radnika i za koje radnik obavlja rad u okviru radnog odnosa.” Na ovaj način se subordinacija, odnosno podređeni rad stavlja u centar radnog odnosa. Isto tako, rad van radnog odnosa, kao kategorija koja je i dalje prisutna u Zakonu o radu, odlazi u prošlost i može eventualno da bude predmet regulisanja posebnih zakona (na primer: sezonski poslovi, radne prakse itd).

Sa druge strane, treba ponovo aktuelizovati definiciju samozaposlenog lica u Zakonu o radu, i to kao “poslovno sposobno fizičko lice koje lično obavlja samostalnu profesionalnu delatnost ili neki drugi posao za sopstveni račun u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa zakonom o registraciji.” Ono što je važno jeste naglasiti da samozaposlena lica koja spadaju u ovu kategoriju nemaju pravo da zapošljavaju druga lica, jer oni su radnici koji lično obavljaju rad, ali onaj koji nije pravno podređen poslodavcu/naručiocu/klijentu. Ovakav pristup određivanju pojma obuhvata širok krug samozaposlenih lica: poljoprivrednike, samostalne umetnike, slobodne novinare, te im je iz tog razloga neophodno pružiti određenu radnopravnu zatitu.

Treba dobro razmisliti o ideji da li treću kategoriju subjekata radnog odnosa – ekonomski zavisni samozaposleni, regulisati zakonom kao posebnu kategoriju. Ovo iz razloga što postoji opravdana bojazan da će značajan broj zaposlenih u standardnom radnom odnosu biti preveden u istu – a nauštrb pojeftinjenja rada. Slično je bilo i u početku sa frilenserima, kada je poslodavcima bilo jeftinije da angažuju frilensere (lica van radnog odnosa), nego da zapošljavaju radnike i garantuju im radna prava. Procenu ekonomske zavisnosti trebalo bi ostaviti na ocenu testu samostalnosti, i utvrđivati je od slučaja do slučaja uz primenu međunarodnih i evropskih kriterijuma koji se koriste prilikom procene postojanja radnog odnosa.

Zadatak normiranja samozaposlenosti u radnopravnom smislu nikako nije jednostavan. Posebno je teško utvrditi pojam samozaposlenog lica koji bi obuhvatao sve oblike samozaposlenosti. Ako se klasičan radni odnos posmatra kroz prizmu organizacije rada, odnosno postojanja poslodavca koji obezbeđuje sredstva za rad i radne zadatke, organizuje rad po principu subordinacije, onda bi negativna definicija samozaposlenosti

upravo uključivala svaki rad koji ne poseduje pomenute elemente. U nastavku teksta biće reči o frilenserima kao posebnoj vrsti samozaposlenih lica i njihovom nedefinisanoj pravnom položaju u Republici Srbiji.

IV

PRAVNI OKVIR RELEVANTAN ZA POLOŽAJ FRILENSERA U REPUBLICI SRBIJI

Do sada je u srpskom zakonodavstvu izostalo pojmovno definisanje „frilensera“, te se na njih ne primenjuje radno zakonodavstvo, mada se u zavisnosti od okolnosti slučaja mogu primeniti zakonske odredbe koje se odnose na rad van radnog odnosa. Usled nejasnog pravnog statusa, ova lica susreću se sa velikim brojem problema iz oblasti radnog i poreskog prava.

Prema mišljenju autora ovog teksta frilenseri predstavljaju toliko raznovrsnu kategoriju lica (ne uključuju samo radnike na internetu) da je nemoguće „smestiti ih“ u samozaposlene ili u radnike. Stoga, njihov pravni status treba ceniti u odnosu na delatnost kojom se bave i na sadržinu te delatnosti. Konkretno, radnici na internetu predstavljaju jednu kategoriju frilensera koja je po svojoj prirodi najbliža pojmu ekonomski nezavisnog samozaposlenog lica koje samostalno obavlja delatnost. Bez obzira na formu u kojoj se delatnost obavlja, radnicima na internetu moraju da budu obezbeđena određena prava po osnovu rada, a s obzirom na prirodu posla koji obavljaju. U ovom delu, neophodno je izvršiti i dopunu Uredbe o klasifikaciji delatnosti²⁶ koja u ovom trenutku ne predviđa obavljanje delatnosti preko interneta kao posebnu delatnost. Ovo možda i ne treba da čudi, s obzirom na to da je Uredba doneta pre više od deset godina, kada frilensing nije bio tako aktuelan kao danas.²⁷

²⁶ Uredba o klasifikaciji delatnosti („Sl. glasnik RS“, br. 54/2010).

²⁷ Na primer, Uredba o klasifikaciji delatnosti pod šifrom 46.1. uređuje „sklapanje poslova preko interneta.“ Dalje, šifra 58 koja se odnosi na izdavačke delatnosti (izdavanje knjiga, novina, časopisa i periodičnih izdanja na internetu, emitovanje podataka preko interneta. Pod šifrom 63.1 obrada podataka - delatnost obezbeđenja infrastrukture za hosting, usluge obrade podataka i s tim povezane aktivnosti, kao i obezbeđenje alata za pretraživanje i druge portale za internet, 63.12 rad na portalima i rad na veb sajtovima koji koriste pretraživače za generisanje i održavanje ekstenzivnih baza podataka internet adresa i sadržaja u lako pretraživom obliku. Konačno, šifra 73.11. reklamne usluge na internetu, ili 78.10 delatnost agencija za zapošljavanje preko interneta.

Pošto smo ih svrstali u kategoriju ekonomski nezavisnog samozaposlenog lica, pripadalo bi im pravo na: (1) zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, (2) bolovanje, (3) trudničko bolovanje, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, (4) odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, (5) penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje i (6) organizovanje i kolektivno pregovaranje. Ovo je samo predlog autora, svakako da se uvek može razmatrati i proširenje ili smanjenje kataloga ovih prava, ali uz opasku da priznavanje većeg broja radnih prava ovim radnicima čini njihov rad skupljim i time manje atraktivnim na globalnom tržištu rada, na kojem se uglavnom i takmiče.

U svakom slučaju, ova prava bi trebalo da budu regulisana radnim zakonodavstvom, kojim bi se uredio i pojam samozaposlenog lica. Ipak, postoje i određeni problemi koji radnike na internetu razlikuju od ostalih samozaposlenih lica, a što je u vezi sa garantovanjem određenih radnih prava. Naime, radnici na internetu rade za *stranog poslodavca koji nema registrovanu delatnost u Republici Srbiji, pa tako i nema nikakve fizičke ili pravne veze sa državom iz koje radnik dolazi.* Vrlo često radnici na internetu rade i bez pravnog osnova, pa se postavlja pitanje: Kako bi mogao da se vodi radni, ili bilo koji drugi spor pred našim (domaćim) sudovima u situaciji kada je poslodavac potpuno nevidljiv za naš pravni sistem? Takođe, u ugovoru (ako i postoji) predviđena je nadležnost „neke“ arbitraže sa vrlo nejasnom procedurom i skupim postupkom.

Dokora, za državu nije bio nevidljiv samo poslodavac iz inostranstva već i radnik koji je obavljao ovakav rad. Ovo je za sada nepremostiva prepreka koja nije karakteristična samo za Srbiju i koja može da ima za posledicu da radnici na internetu ne budu plaćeni za svoj posao i da ne mogu da namire svoja potraživanja. Možda bi kao neko prelazno rešenje moglo da se ponudi formiranje jednog „kompenzacionog fonda“, da ga ne nazovemo „fonda solidarnosti frilensera“ koji bi se punio od članarine u udruženjima ili nešto slično, ali za to mora da postoji kolektivna svest kod ovih radnika zbog čega je postojanje ovog fonda važno, kao i jaka udruženja ovih radnika, ili sindikati. U ovom delu treba isteći da radno pravo treba reformisati i u pravcu toga da se sindikatima omogući da zastupaju interese svih radnika (pa i radnika na internetu), a ne samo onih koji rade po osnovu ugovora o radu.

Domaći zakonodavac, ipak, nije imao sluha za izmenu radnopravnih propisa, pa je krenuo putem izmene isključivo poreskih propisa, ne ulazeći u definisanje pojma samozaposlenih lica, kao i njihovih radnih prava.

Do dopune relevantnih zakona 2021. godine, prava i obaveze frilensera nisu bili utvrđeni pozitivnopravnim propisima Republike Srbije. Oni su za poslovanje mogli koristiti neku odgovarajuću formu propisanu Zakonom o privrednim društvima, dakle, formu preduzetnika ili privrednog društva. Van tog okvira, jedina norma koja je do tog perioda prepoznavala neko socijalno pravo frilensera kao specifične kategorije samozaposlenih lica uneta je u Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju 2019. godine,²⁸ koji ne koristi termin „frilenser“, već u čl. 12. st. 1 tač. 3a u osiguranike samostalnih delatnosti ubraja i „lica koja rade na teritoriji Republike Srbije za stranog poslodavca, koji nema registrovano preduzetništvo u Republici Srbiji, kod koga za obavljen posao ostvaruju naknadu, a nisu osigurani po drugom osnovu.“ Ovo dalje znači da se staž osiguranja srazmerno utvrđuje na taj način što se iznos ugovorene naknade na koju se plaća porez u skladu sa posebnim zakonom²⁹ deli sa najnižom osnovicom za plaćanje doprinosa koja važi u momentu uplate doprinosa.³⁰ Drugim rečima, iznos ugovorene naknade koju ostvaruje „frilenser“, odnosno osiguranik iz čl. 12 st. 1 tač. 3a Zakona, deli se sa važećom najnižom osnovicom za plaćanje doprinosa i na osnovu navedene srazmere se određuje broj dana ili meseci staža koji osiguranik ostvaruje.³¹ Po ispunjenju uslova, frilenseri kao osiguranici ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i to: pravo na starosnu, prevremenu starosnu, invalidsku penziju, novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica, novčanu naknadu za telesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću i u slučaju smrti osiguranika pravo članova porodice na porodičnu penziju.

S obzirom da je država, barem za sada, odustala od donošenja posebnog Zakona kojim bi se regulisala radna prava „frilensera“, predložene su izmene Zakona o porezu na dohodak građana. U svetlu poreskih propisa, kao frilenseri će biti prepoznata ona lica koja ostvaruju prihod od inostranih fizičkih i pravnih lica i od domaćih fizičkih lica za pružanje digitalnih usluga. Dakle, prepoznate su usluge koje se obavljaju onlajn za inostranog nalogodavca, a ne isporučivanje fizičkih proizvoda. Na ovaj način frilenseri se razlikuju od preduzetnika, jer preduzetnik ne pruža samo usluge već može da se bavi i prodajom gotovih

²⁸ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. glasnik RS, br. 34/2003...62/21“).

²⁹ Zakon o porezu na dohodak građana

³⁰ Najniža osnovica za uplatu doprinosa u 2021. godini iznosi 28.402 dinara.

³¹ Na primer, ukoliko je oporezivi prihod od ugovorene naknade 30.000 dinara, a najniža osnovica za plaćanje doprinosa u 2021. godini 28.402 dinara, staž osiguranja iznosi 1,056 ($30.000/28.402=1,056$). Pri obračunu staža osiguranja mesec dana se računa kao 30 dana, tako da se 30 dana pomnoži sa 1,056 i dobije 31,68, što znači da osiguranik ostvaruje 31 dan staža osiguranja. Ukoliko je frilenser ostvario ugovorenu naknadu za obavljanje poslova po ugovoru koji se odnosi na precizno definisan vremenski period (na primer tri meseca), ostvaruje staž osiguranja najviše do dužine trajanja ugovora, uz dodatni uslov da osnovica na koju se plaća doprinos bude najmanje jednaka iznosu najniže osnovice za svaki mesec trajanja ugovora. Videti Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, r. 181-01-171 od 20.09.2021. godine.

proizvoda. U pogledu pravne forme u kojoj obavljaju delatnost, frilenseri su često registrovani kao društva sa ograničenom odgovornošću dok se preduzetništvo, usled primene testa samostalnosti, pokazalo kao visoko rizična opcija. Stoga, predlažemo da se frilenseri (radnici na internetu) prepoznaju u okviru kategorije samozaposlenih lica – koja mora prethodno da bude određena u okviru radnopravnih propisa, a ne da se „ukalupljuju“ u postojeće pravne forme iz Zakona o privrednim društvima koje ne mogu da odgovore prirodi delatnosti koju ova lica obavljaju.

Kao što smo već istakli, država je krenula obrnutim smerom, odnosno, počela je da se bavi poreskim tretmanom ovih radnika, a da prethodno nije utvrdila o kojoj grupi radnika se uopšte radi. U tom smislu, ponuđena su dva moguća modela oporezivanja. Svaki frilenser će na osnovu visine prihoda u kvartalu imati opciju da izabere jedan od ponuđena dva modela obračuna, a što bi trebalo da krene sa primenom od 01. januara 2023. godine.

Prema prvom modelu, frilenseri imaju besteretni deo od 96.000 dinara kvartalno (ili 32.000 dinara mesečno), što znači da oni frilenseri koji zarade manje od ove sume ne plaćaju porez a samim tim ni doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje. Doprinosi za zdravstveno osiguranje moraju da plaćaju, i iznosiće minimalno 1402,17 dinara mesečno, odnosno 10,3%. Prvom uplatom zdravstvenog osiguranja, frilenser će biti osiguran za narednih 6 meseci, uz mogućnost prijave i članova porodice (bračni drug, deca). Oni koji zarađuju više od 32.000 dinara mesečno, biće obveznici doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje od 24% i zdravstvenog osiguranja od 10,3%. S obzirom da prihod koji od stranog pravnog lica koje nije registrovano u Republici Srbiji, ostvari fizičko lice – državljanin i rezident Republike Srbije po osnovu svog rada na teritoriji Republike Srbije, na osnovu ugovora o radu sa tim pravnim licem, ima poreski tretman drugog prihoda u skladu sa članom 85. Zakona o porezu na dohodak građana, porezi na dohodak plaćaju se u iznosu od 20%.

Prema drugom modelu, porez na dohodak se plaća u iznosu od 10%, neoporezivi deo iznosi 19.300 dinara mesečno (odnosno 57.900 dinara kvartalno), dok su normirani troškovi 34%. Stope doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje iznose 24% na oporezivi deo prihoda, ili 7.720 dinara mesečno (23.160 dinara kvartalno). Doprinosi za zdravstveno osiguranje su isti kao i kod prvog modela.

Za one kojima je rad preko interneta dodatni posao i dodatni izvor prihoda, ne plaćaju se doprinosi za zdravstvo, a onog momenta kada se prijavi prihod od obavljanja ove delatnosti gubi se pravo na osiguranje po osnovu nezaposlenosti. S obzirom na to da će frilenser na osnovu visine prihoda u kvartalu imati opciju da bira jedan od ponuđena dva

modela, uveden je obavezni minimalni iznos za uplatu doprinosa za zdravstveno osiguranje. To znači da će frilenser, kao i članovi njegove porodice koji su osigurani preko njega, imati zdravstveno osiguranje i u jednom kvartalu u kome ne bude ostvarivao prihode. Što se doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje tiče, oni se uvek plaćaju jer se tako i povećava osnovica za penziju, a iz tog novca se finansiraju tekući korisnici penzije.

Očigledno da je prvi model povoljniji za osobe sa nižim primanjima, a da je drugi model namenjen onima sa višim primanjima. Na ovom mestu nećemo se baviti detaljnom analizom ovih modela, njihovim dobrim i lošim stranama, ali možemo konstatovati da ovakav vid poslovanja, koji se prilagođava prihodima koje frilenser ostvaruje, deluje povoljnije od bilo kog drugog vida poslovanja³². Možda treba razmišljati u pravcu kreiranja još neke pravne forme za obavljanje delatnosti kojom se bave radnici na internetu i koja onda može imati poseban poreski tretman u odnosu na druge pravne forme (pod uslovom da se analizom objasni zašto je taj tretman neophodan i kakvi bi bili njegovi ekonomski efekti).

Dakle, poreski tretman je donekle i postavljen, ali, šta ćemo sa radnim pravima?

Uvođenje koncepta samozaposlenog lica u radno zakonodavstvo, umnogome bi rešilo pitanje radnih prava frilensera kao samozaposlenih lica, pa čak i radnika na internetu kao njihove podkategorije, gde je za prava koja smo naveli i koja im pripadaju potpuno nevažno da li rade za domaćeg ili stranog poslodavca. To su prava koja im pripadaju po osnovu doprinosa koje plaćaju i rada koji obavljaju i koje bi svaka država na čijoj teritoriji obavljaju rad morala da im garantuje.

Zaštita bezbednosti i zdravlja na radu kao posebno pravo prema međunarodnim standardima rada, ali i domaćim propisima pripada svim licima. U tom smislu, i naš Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu,³³ u članu 4. stav 1. propisuje da se „odredbe ovog propisa primenjuju kako na zaposlene, tako i na lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad, ili se osposobljava za rad kod poslodavca, osim lica koje je u radnom odnosu kod poslodavca radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja“. Ne postoje smetnje da se ovakva odredba primenjuje i na samozaposlena lica, naročito ona koja rad obavljaju putem ugovora obligacionog prava, gde ubrajamo i frilensere.

U pogledu prava po osnovu zdravstvenog osiguranja, (bolovanje, trudničko odsustvo), Zakon o zdravstvenom osiguranju³⁴ propisuje u članu 72 ko su korisnici tog prava. Prema trenutnom rešenju to su **samo zaposleni**, preduzetnici i slobodni umetnici. Ako

³² Na primer, za razliku od frilensera, preduzetnik plaća poreze i doprinose čak i onda kada ne ostvari nikakav prihod.

³³ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl. glasnik RS“, br. 101/2005...113/2017 – dr. zakon).

³⁴ Zakon o zdravstvenom osiguranju („Sl. glasnik RS“, br. 25/19).

slobodne umetnike smatramo jednom vrstom frilensera (što oni i jesu), onda oni spadaju u jedinu kategoriju iz te skupine koja može koristiti ova prava. Jedan od razloga za to je što je samostalni umetnik prepoznat članom 58. Zakona o kulturi³⁵ „kao fizičko lice koje samostalno, u vidu zanimanja, obavlja umetničku delatnost i kome je reprezentativno udruženje u kulturi utvrdilo status lica koje samostalno obavlja umetničku delatnost u oblasti kulture.“ Svim ostalim „samostalnim profesijama“ prava iz Zakona o zdravstvenom osiguranju nisu dostupna, ukoliko je njihov isplatilac Republički fond za zdravstveno osiguranje. I ne samo to, već ova prava iz zdravstvenog osiguranja, nisu dostupna ni onim licima koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o delu, ugovora o autorskom delu, odnosno svih drugih ugovora za čije se izvršenje ostvaruje naknada ili nagrada. Na ovaj način trenutno postoje velike razlike u pravima koja obavezno osigurana lica po Zakonu o zdravstvenom osiguranju mogu da koriste, a što dovodi do dalje prekarizacije rada i nejednakog tretmana radnika. Ovde treba biti obazriv i istaći da oni frilenseri koji su u radnom odnosu - pa se frilensingom bave kao dodatnom aktivnošću - neće imati ovih problema jer su oni već osigurani kao zaposlena lica. Problem predstavljaju oni koji su nezaposleni, i žive od frilensinga.

U pogledu korišćenja prava na bolovanje, jasno je da radnici preko interneta, kao posebna vrsta frilensera, mogu imati problem sa tim da njihov inostrani poslodavac ima razumevanja za njihovo zdravlje, ili održavanje trudnoće, te da u svojim uslovima poslovanja ne propiše mogućnost korišćenja ovog prava. Najverovatnije će tada angažovati nekog drugog, ali se ovim licima mora obezbediti uživanje ovog prava jer plaćaju doprinose za zdravstvo i to u punom iznosu.

U pogledu prava na porodiljsko odsustvo, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, ona pripadaju svakoj zaposlenoj i preduzetnici, a u skladu sa Zakonom o radu³⁶ i Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom³⁷. Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada zarad nege deteta trenutno uživaju preduzetnice koje su na: (1) ličnoj zaradi, (2) samooporezivanju i (3) paušalnom prihodu. Kao i kod zaposlene, porodiljsko odsustvo otvara se najkasnije 28 dana pre porođaja i ukupno traje 365 dana. Za prosek iznosa naknade za porodiljsko odsustvo preduzetnice računa se 18 meseci koji prethode mesecu otvaranja bolovanja, pri čemu se ne računa trudničko bolovanje. Bez želje da dalje ulazimo u pojedinosti u vezi ove teme, reći ćemo samo da i dalje postoje

³⁵ Zakon o kulturi („Sl. glasnik RS“, br. 72/09...78/2021).

³⁶ Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005...95/2018 – autentično tumačenje).

³⁷ Zakon o finansijskoj podršci porodici s decom („Sl. glasnik RS“, br. 113/2017...130/2021).

izvesne razlike između obračuna i obima prava koje uživaju zaposlene i preduzetnice, što smatramo potpuno neopravdanim.

*

*

*

Da zaključimo, radna prava frilenserima ne mogu da se obezbede, bez toga da se ista obezbede i drugim kategorijama radnika. U zavisnosti od sadržine pravnog odnosa koji se uspostavlja između samozaposlenog i druge strane (naručioca), zavisice i obim radnih prava koja im pripadaju.

Radnike na internetu smo u ovom radu posmatrali samo kao potkategoriju populacije frilensera, a frilensere kao jednu vrstu ekonomski nezavisnih samozaposlenih lica koja samostalno obavljaju rad.

Treba razmišljati i o eventualnom traženju nove pravne forme u kojoj bi ova lica poslovala, s obzirom da je trenutna situacija u kojoj osnivaju d.o.o. loša za većinu ovih radnika, osim za one koje koji imaju solidne prihode.

Prema privremenom rešenju uvedenom u Zakon o porezu na dohodak građana i Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, u prihode frilensera uključeni su prihodi po osnovu ugovorene naknade za izvršen rad, kao i autorskih i srodnih prava na koje se porez plaća samooporezivanjem. Samooporezivanje frilensera javlja se u slučaju kada su isplatilac prihoda i poreski obveznik rezidenti Republike Srbije, ali isplatilac prihoda ne obavlja registrovanu delatnost pa nije u obavezi da vodi računa o poreskoj obavezi lica koje ostvaruje prihode. Ipak, mišljenja smo da pitanje radnog i poreskog tretmana ovih lica može biti rešeno jedino na sistemski način, i to kroz izmenu i reformu celokupnog radnopravnog i poreskopravnog sistema.

LITERATURA:

Böheim, R, Mühlberger U., „Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK“, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*, No. 92, Springerer;

Countouris N., The employment relationship: a comparative analysis of national judicial approaches, u: Giuseppe Casale (ed.), „The employment relationship: A comparative overview”. Hart Publishing / International Labour Office, Oxford & Portland, Oregon – Geneva, 2011;

Eurofund, Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg;

Freedland M., United Kingdom National Study for the ILO – Workers Protection, 1999;

Goldin A., Global conceptualizations and local constructions of the idea of labour law, u: Guy Davidov, Brian Langille (eds), „The idea of labour law”, Oxford University Press, Oxford, 2011;

Jašarević S., Božičić D., Kratka analiza domaćeg radnopravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca, u: Jakobi T., Anđelković B. (ur.), „Predvodnici promena na tržištu rada: prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu,“ Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, 2020;

Jašarević, S, Obradović G., “Aktuelnsot radnog prava Srbije i novi izazovi”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu*, br. 3/2021;

Kovačević Lj., Zasnivanje radnog odnosa, Pravni fakultet u Beogradu, Beograd, 2021;

Kovačević Lj., Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarivanja radnih prava: osvrt na Direktivu (EU) 2019/1152, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4/2020;

Reljanović M., Analiza radnopravnog položaja novinara i medijskih radnika u Srbiji sa preporukama za unapređenje, OEBS, 2021;

Reljanović M., et. al., Zakon o radu – model, Centar za dostojanstven rad, Beograd 2020-2022;

Reljanović M, Misailović J., Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja, *Strani pravni život*, god. LXV, br. 3/2021;

Sekulović I., Rad frilensera u svetu i u Srbiji: mač sa previše oštrica? U: „2020: Crveni alarm za radna prava“, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd, 2020;

Tams S, Michaele, B., “New Directions for Boundaryless Careers: Agency and Interdependence in a Changing World”, *Journal of Organizational Behaviour*, 2010, 31(5);

Tičar L., Ekonomska odvisnost kot dejavnik varstva ali vir prekarnosti, u: Črt Poglajen, Metka Tekavčič, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Danilo Türk (ur.), „Študije o prekarnosti – Interdisciplinarni pogledi”, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2020;

Urdarević B., Neka otvorena pitanja u pogledu radnopravnog statusa frilensera, *Časopis za radno i socijalno pravo*, Beograd, br. 2/2022;

Urdarević B., Izveštaj o položaju i pravima slobodnih novinara u Republici Srbiji, u: *Slobodni novinari oslobođeni svih prava*, NUNS, Beograd, 2021.

