

Александра Муласмајић*

Прегледни научни чланак
УДК: 349.22:769-05
DOI: 10.46793/GP.1401.67M

СПЕЦИФИЧНОСТ РАДНОГ ОДНОСА СПОРТИСТА У ОДНОСУ НА ОПШТИ РЕЖИМ РАДНИХ ОДНОСА

Рад примљен: 19. 10. 2022.

Рад прихваћен за објављивање: 16. 06. 2023.

Радни однос спортиста представља специфичну врсту радног односа која се јавља у нашем законодавству. У раду су приказане карактеристике радног односа спортиста које га издвајају у односу на остале; посебна пажња је посвећена битним карактеристикама радног односа овакве врсте делатности. Једна од карактеристика огледа се у искључивом закључењу уговора на одређено време. Спортска делатност захтева од спортисте да кроз радни однос покаже свој максималан физички учинак, а који кроз године опада, што представља један од разлога постојања уговора на одређено време. Специфичност радног односа спортиста огледа се и по питању зараде, која се остварује пре оствареног радног учинка. Радно време, одмори и одсуства прилагођавају се режиму спортских такмичења и приредби. Једностранни раскид уговора, за разлику од осталих режима радних односа код професионалног спортисте, повлачи за собом дисциплинске санкције и накнаду штете. Добровољност и искључење јавности такође представљају специфичност овакве врсте радног односа.

Кључне речи: *радни однос, уговор о раду, спортиста, спортска организација, Закон о спорту.*

I УВОД

Готово да не постоји човек који на неки начин није био у контакту са спортском делатношћу. За разлику од стандардних радних односа, спорту као делатности се посвећује много већа пажња због саме његове природе, која се огледа у бројној публици која га прати. Спортска такмичења су имала локални значај све до појаве радија и телевизије. Са првим медијским преносима,

* Сарадник на Правном факултету Универзитета у Крагујевцу, amulasmajic@jura.kg.ac.rs.

спортска такмичења престају да буду локалног карактера и постају глобални феномен.¹

Спорт је делатност од посебног значаја за Републику Србију.² Иако не постоји јасна дефиниција спорта, према Европској спортској повељи: „спорт представљају сви облици физичке активности који, кроз неорганизовано или организовано учешће, имају за циљ изражавање или побољшавање физичке спремности и менталног благостања, стварање друштвених односа или постизање резултата на такмичењима свих нивоа“.³ Субјекти овакве врсте пословне делатности остварују велики профит што за последицу има потребу за његовим правним регулисањем. Спортска организација и спортиста законском регулативом имају призната одређена права и одговорности која произилазе из спортске делатности. Мотиви држава да интервенишу у спортским односима и да правним нормама уреде функционисање спортског система и одвијање спортских активности налазе се пре свега у потреби за успостављањем и очувањем стабилног државног поретка у коме сви грађани могу унапред да сагледају своја права и обавезе, уз истовремено пружање правне заштите неометаном, правилном и савесном обављању друштвених делатности и активности, међу које се убраја и спорт.⁴

Право на рад спортиста представља субјективно право предвиђено објективним егзистирајућим правом које проистиче из Уставом гарантованог општег права на рад,⁵ које припада сваком лицу у складу са законом и другим прописима. У нашем правном систему примарни основ којим се регулише право професионалних спортиста на рад је Закон о спорту, са супсидијарном применом Закона о раду.⁶

Радни однос професионалних спортиста садржи у себи права и одговорности која имају и лица у осталим радним односима, међутим неки од битних елемената радних односа садрже одређене специфичности, што овакву врсту радног односа сврстава у оне *sui generis*. Последица груписања овакве делатности у специфичну огледа се у природи спорта, који од професионалних спортиста захтева одређене биолошке компоненте, које су неопходне да постоје како би могао да се оствари радни учинак. Из тога произилази да оваква врста делатности има одређени рок трајања за професионалног спортисту, што га онемогућава да цео радни век проведе у њој, док за остала запослена лица у

¹ В. Обрадовић, *Менаџмент у спорту*, <https://www.akademijafudbala.com/StudOdsek/Literatura/Menadzment%20u%20sportu.pdf>, датум посете: 07. 05. 2022.

² Закон о спорту (ЗС), *Службени гласник РС*, бр. 10/2016, чл. 2.

³ Европска спортска повеља, доступно на: <https://www.cok.me/images/dokumenta/Ostalo/EVROPSKA-SPORTSKA-POVELJA.pdf>. датум посете: 07. 05. 2022.

⁴ Д. Шупут, *Спортско право у Сједињеним Америчким Државама*, у: Увод у право САД (ур. Ј. Ђирић), Београд, 2008, 348.

⁵ Устав Републике Србије (Устав), *Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021, чл. 60.

⁶ З. М. Радловић, *Радни однос спортиста*, Београд, 2012, 11.

стандардним радним односима ово није случај. О осталим специфичностима овакве врсте делатности биће више речено у наставку текста.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА СПОРТИСТА

Основну категорију радног права представља радни однос. Карактеристика радног односа јесте да је он увек правни однос који се успоставља између субјектата радног односа, конкретно запосленог и послодавца. Радни однос се може засновати само уколико је у складу са законским прописима који садрже одредбе које га регулишу. У том смислу, примењују се одредбе Закона о раду⁷, Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености⁸, као и други посебни закони којима се регулишу радни односи.⁹ Као специфична врста правних односа поводом рада, радни односи диферирају радно право од других грана права, које се такође баве појединим облицима правних односа поводом рада (грађанско, привредно, управно и друге гране права).¹⁰

Законом о раду су прописани услови које је неопходно испунити како би једно лице могло да заснује радни однос. Према члану 24. Закона о раду општи услов за заснивање радног односа су навршене године живота. Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова. Посебан услов који се наводи Законом о раду јесте само степен стручне спреме, док је послодавцу дата могућност да пропише и друге услове који су неопходни да се испуне за заснивање радног односа у зависности од потреба рада.

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују послодавац и запослени. Потписивањем уговора од стране послодавца и запосленог лица долази до закључивања уговора о раду. Према члану 31. Закона о раду уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време, уколико није утврђено време уговором, сматра се да је закључен уговор на неодређено време. Из законског прописа може се видети да код општег режима радног односа уговор о раду на неодређено време представља правило, док када је у питању уговор на одређено време он представља изузетак и предвиђен је само за посебне случајеве који су регулисани законом.

⁷ Закон о раду (ЗР), *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

⁸ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - др. закон и 49/2021.

⁹ Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2020, 114.

¹⁰ П. Јовановић, *Радно право*, Београд, 2003, 34.

Спортска индустрија је савршена лабораторија за истраживање тржишта рада.¹¹ Спорт као делатност садржи доста обележја која имају и лица у класичном радном односу, с друге стране, у себи прожима и бројне специфичности које га на неки начин сврставају у посебан тип радног односа. Значајне разлике огледају се по питању битних елемената радног односа.

Законом о спорту у члану 10. ст. 2. је наведено да се права, обавезе и одговорности спортиста уређују законом, спортским правилима надлежног националног спортског савеза, колективним уговором, правилником о раду (кад није закључен колективни уговор код послодавца) и уговором о раду између спортисте и спортске организације.

Спортиста и спортска организација представљају субјекте радног односа. Спортске организације, стручна и друга удружења и савези у одређеној области спорта који су уписани у надлежни регистар и испуњавају услове за обављање спортских активности и делатности прописане Законом о спорту удружују се у националне спортске савезе за области спорта.¹² Потписивањем уговора о раду од стране наведених субјеката се заснива радни однос. Према Закону о раду уговор о раду садржи: назив и седиште послодавца, име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог лица, врсту и степен стручне спреме запосленог, врсту и опис послова које запослени треба да обавља, место рада, начин заснивања радног односа (неодређено или одређено време), трајање Уговора о раду на одређено време и његов основ заснивања, дан почетка рада, радно време (пуно, непуно или скраћено), новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду Спортског савеза Србије¹³, трајање дневног и недељног радног времена. Како би се спречила раширена пракса постојања „тајних уговора“ између спортисте и спортске организације, Законом о спорту је прописано да се уговор између спортисте и спортске организације закључује у писаној форми и оверава у складу са законом.¹⁴

Специфичност ове врсте делатности је у томе што за разлику од осталих уговора код којих је уговор на неодређено време правило, код спорта уговор о раду се заснива на одређено време. Професионални спортиста заснива радни однос са спортском организацијом закључењем уговора о раду, на одређено време, најдуже до пет година. По истеку овог периода професионални спортиста

¹¹ М. Barry, J. Skinner, T. Engelberg, *Employment Relations in Sport*, Cheltenham, UK, 2016, 13.

¹² Статут Спортског савеза Србије, члан 15., доступно на: <https://sportskisavezsrbije.rs/wp-content/uploads/2021/02/STATUT-SSS-2018-godina-1.pdf>, датум посете: 27. 04. 2022.

¹³ Правилник о раду Спортског савеза Србије, доступно на: <https://sportskisavezsrbije.rs/pravilnici-i-poslovnici/>, датум посете: 27. 04. 2022.

¹⁴ Н. Ђурђевић, *Закључење уговора између спортиста и спортских организација према Закону о спорту Републике Србије из 2016.*, у: Савремени правни промет и услуге (ур. М. Мићовић), Крагујевац, 2018, 355.

може поново да закључи уговор са истом или другом спортском организацијом. Прекиди рада краћи од 30 дана не утичу на трајање радног односа.¹⁵

Разлог заснивања радног односа на одређено време као правило иде у интерес и спортском савезу, а и професионалном спортисти. Самим тим што се уговор може поново закључити са истом спортском организацијом након протеча периода од пет година, долази се до тога да професионални спортиста не посустаје, већ да константно напредује и доказује своје квалитете како би наставио са радом у спортској организацији. Константно напредовање, улагање у себе, своје квалитете, напредовање у каријери, омогућава му да касније буде примљен у боље клубове. Спортска делатност изискује од професионалног спортисте да буде здрав, виталан, јак, са пуном кондицијом и тежњом ка постизању максималног физичког учинка, како би спортској организацији доносио победе и профит. Међутим, кроз године долази до опадања наведених квалитета који су битни за спортску делатност, што је још један од разлога због чега се у овој делатности не закључује уговор на неодређено време.

Оно што се може видети јесте да радни однос професионалних спортиста, по дефиницији, представља атипични облик рада који не омогућава испуњење целокупног радног века професионалног спортисте овим видом радног ангажовања. Ово се дешава како због биолошког ограничења, тако и због саме природе спортског радног ангажовања, које подразумева сталну динамику условљену неизвесношћу постизања спортских резултата и спортским маркетингом, чији је важан саставни део прелазак спортиста из једне у другу спортску средину.¹⁶

Још једна разлика у односу на Закон о раду јесте та да, према општем правилу, уколико послодавац са запосленим не закључи уговор о раду, сматра се да запослени заснива радни однос даном ступања на рад, док таква могућност не постоји у Закону о спорту. Спортска организација ће се новчано казнити уколико са спортистом који се професионално бави активностима у тој спортској организацији не закључи уговор о раду.¹⁷ Заступник спортске организације је дужан да са спортистом који заснива радни однос закључи уговор о раду пре ступања на рад и да га пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.¹⁸ То значи да професионални спортисти остварују право како на старосну,¹⁹ тако и на инвалидску пензију

¹⁵ ЗС, чл.13, став 1. и 2.

¹⁶ З. М. Радуловић, *op. cit.*, 54.

¹⁷ С. Маркота, *Уговор о бављењу спортом*, <https://ipf.rs/ugovor-o-bavljenju-sportom-4/>, датум посете: 19. 04. 2022.

¹⁸ Н. Ђурђевић, М. Мићовић, З. Вуковић, *Уговори у спорту*, Крагујевац, 2014, 97.

¹⁹ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - одлука УС, 86/2019 и 62/2021.

која произилази из самог рада. Права, обавезе и одговорности које произилазе из радног односа, спортиста, као и остала лица у радном односу, остварује даном почетка рада у спортској организацији.

Када су у питању малолетна лица, Законом о раду у члану 25. прописано је да она уживају посебну заштиту, приликом закључивања уговора о раду са спортском организацијом. Наиме, таква лица могу потписати уговор о раду само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или старатеља. Закон о раду им пружа посебну заштиту тако што ограничава малолетна лица на ступање на рад - то је могуће само уколико такав рад не угрожава њихово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом. У члану 10. ст. 6. Закона о спорту је прописано да уговор са спортистом који нема потпуну пословну способност може пуноважно да се закључи само на основу претходно утврђене здравствене способности спортисте који нема потпуну пословну способност и то од стране надлежне здравствене службе или завода надлежног за спорт и медицину спорта. Осим за малолетна лица, здравствено праћење је неопходно за спортисте свих узраста јер Спортска организација мора бити организована тако да је обезбеђено стално медицинско праћење свих спортиста регистрованих за спортску организацију.²⁰

III ЗАРАДА ПРОФЕСИОНАЛНИХ СПОРТИСТА

Зарада у општем режиму радног односа настаје као резултат обављеног рада запосленог лица. Дакле, зарада представља циљ коме запослени тежи приликом обављања рада, неопходно је да је тај рад заиста остварен, односно да је запослено лице остварило свој одређени радни учинак на радном месту које је предвиђено уговором о раду. С друге стране, зарада уједно представља и последицу која наступа након оствареног рада.

Спорт представља изузетно профитабилну делатност.²¹ Када су у питању професионални спортисти зарада се знатно разликује од осталих запослених лица. Законом о спорту у члану 13. ст. 4. је регулисано да послодавац, у конкретном случају спортска организација, уговором о раду са професионалним спортистом утврђује зараду и друга примања, што је готово исто као и код осталих радних односа. Међутим, за разлику од осталих лица у радном односу, зарада код професионалног спортисте се може добити одмах након потписивања уговора о раду. Наиме, запослени није фактички извршио

²⁰ Правилник о ближим условима за обављање спортских активности и спортских делатности, члан 12, став 1., доступно на: <https://www.mos.gov.rs/storage/2021/02/o-blizim-uslovima-za-obavljanje-sportskix-aktivnosti-i-sportskix-delatnosti.pdf>, датум посете: 19. 04. 2022.

²¹ Б. Урдаревић, С. Н. Андоновић, *Поједина статусна и радноправна питања електронског спорта у Републици Србији*, у: Култура полиса, Крагујевац, 2021, 193.

рад, а зараду је остварио, што се коси са самом дефиницијом зараде која представља „новчану компензацију за извршени рад“.²²

Посматрано историјски, спорт је у почетку био извор забаве и спортисти су се бавили спортом искључиво из љубави и ентузијазма према њему, међутим, кроз протек година, из аспекта лица која се баве овом врстом делатности, спорт представља нешто сасвим друго. Професионални спорт се у нашем времену убрзано креће у правцу потпуне комерцијализације искључиво зарад профита и представља високопрофитабилну пословну делатност вредну више десетина милијарди долара на годишњем нивоу.²³

Примања која остварују професионални спортисти код послодавца – спортске организације се, по правилу, састоје од три кумулативно дата дела: 1. дела који спортиста прима одједном или ређе, у ратама, приликом потписивања уговора – тзв. „износ који се добија за потпис уговора“; 2. премија које професионални спортиста добија у зависности од спортских резултата који се остваре; 3. редовних оброчних износа који су уговором гарантовани професионалном спортисти независно од других околности.²⁴

Из претходно наведеног може се закључити да се зарада као битан елемент радног односа у великој мери разликује када је у питању спортска делатност. Зарада која настаје као последица радног односа код професионалног спортисте се остварује пре самог ступања на рад, већ приликом потписивања уговора. Када су у питању класични радни односи постоји могућност да послодавац унапред исплати зараду запосленом лицу, али се то у пракси ретко јавља. У случају неиспуњења радног учинка који је предвиђен уговором, па и уколико је до тога дошло као последица више силе, послодавац има право на повраћај зараде.

Међутим, када су у питању професионални спортиста и спортска организација, због њихове специфичности по питању обележја зараде, спортска организација не би имала право на повраћај уколико је у питању виша сила. Зарада коју исплаћује спортска организација приликом потписивања уговора настаје као последица очекивања организације да ће лице са којим је потписан уговор да постигне жељене резултате и на тај начин допринесе профиту послодавцу – спортској организацији. Спортска пракса одавно познаје често енормна новчана давања спортисти који прелази у неки клуб и која су неретко и главни мотив зашто он то чини.²⁵ Професионални спортиста има свест да ће му спортска (радна) каријера трајати знатно краће од законом предвиђеног радног века, као последица тога он има основну тежњу да постигне што већу накнаду приликом потписивања уговора, са тенденцијом да преко тог

²² Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, 173.

²³ З. Вуковић, *Садржина уговора о раду са тренером у спорту*, у: XXI век - век услуга и услужног права (ур. М. Мићовић), Крагујевац, 2016, 94.

²⁴ З. М. Радуловић, *op. cit.*, 37.

²⁵ Н. Ђурђевић, М. Мићовић, З. Вуковић, *op. cit.*, 102.

једнократног давања послодавца обезбеди себи егзистенцију у што дужем року, односно оствари што већу зараду.²⁶

Спортска организација као послодавац има знатно већи ризик од осталих послодаваца из радног односа. Да ли ће се остварити циљеви који су предвиђени уговором зависи од спремности и могућности професионалног спортисте да оствари наведене резултате, из чега произилази да су уговори у спорту алеаторни уговори, што представља још једну разлику од уговора о раду у класичном радном односу, који спада у врсту комутативних уговора. Код уговора о раду познате су чинидбе уговорних страна и у погледу вредности чинидаба уговорних страна не сме да постоји неизвесност.²⁷

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА ПРОФЕСИОНАЛНИХ СПОРТИСТА

Радно време представља временски период у коме запослени има право и обавезу да ради. Законом о раду је прописано трајање пуног радног времена од 40 часова недељно. Уставом је у чл. 60 прописано да сва лица која се налазе у радном односу имају права на одморе и одсуства, како би могли ефективно да обављају рад који се од њих захтева. Лице које се налази у радном односу се не може одрећи права на одмор, нити га може пренети на друго лице. Дневни, недељни и годишњи одмор представљају Уставом гарантовано право које има свако лице из радног односа.

Закон о раду разликује следеће врсте одмора: 1) одмор у току дневног рада, 2) дневни одмор, 3) недељни одмор и 4) годишњи одмор. Одмор у току дневног рада може трајати 15 минута, 30 минута и 45 минута, у зависности од сати које запослено лице проведе на раду. Дневни одмор траје најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, док недељни одмор, који представља одмор између две узастопне недеље траје најмање 24 часа. Када је у питању годишњи одмор, Законом о раду је предвиђено његово најмање трајање 20 радних дана.

Закон о спорту у члану 31. је предвиђено да се радно време, одмори и одсуства и друга права и обавезе спортског стручњака према организацији у области спорта прилагођавају режиму спортских припрема, односно такмичења. На основу наведене законске одредбе, може се закључити да код лица која се налазе у радном односу у области спорта не морају да важе одредбе Закона о раду које се односе на одморе и одсуства. Специфичност ове врсте радног односа је у томе што постоје спортска такмичења која могу трајати и за време празника, па тако професионални спортиста нема право да одсуствује са рада у том периоду. Послодавац, у конкретном случају спортска организација, може да захтева од спортисте да ради и дуже од осмочасовног

²⁶ З. М. Радуловић, *op. cit.*, 39.

²⁷ Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, 91.

радног времена када су у питању спортске припреме и остале обавезе које произилазе из овакве врсте специфичног радног односа.

V ДОБРОВОЉНОСТ И ИСКЉУЧЕЊЕ ЈАВНОСТИ

Добровољност, заједно са личним обављањем рада, плаћеношћу и субординацијом спада у битне елементе радног односа. Радни однос је увек облик добровољног вршења рада. Приликом заснивања радног односа најпотпуније се примењује начело добровољности.²⁸

Приликом заснивања радног односа, односно потписивањем уговора о раду између професионалног спортисте и спортске организације начело добровољности се увек примењује. Лице добровољно ступа у радни однос, а дужност спортске организације је да га пре потписивања уговора обавести о правима, обавезама и одговорностима које произилазе након потписивања уговора о раду, односно ступањем на рад, како се не би нарушило наведено начело. Када говоримо о радном односу спортиста питање добровољности је дискутабилно. Специфичност добровољности код радног односа спортиста огледа се у великом утицају воље и овлашћења одређених лица над професионалним спортистом. Узимајући то у обзир, радни однос у спорту се може окарактерисати као „билатерални монопол“ где преговарачка моћ за играче мањег ранга припада клубовима,²⁹ док најквалитетнији играчи могу имати неку врсту преговарачке моћи. Спортске организације, спортска удружења, организатори спортских приредби дејствују као специфични, надређени чиниоци чија овлашћења иду све до могућности спречавања наступа спортисте (нпр. за другу спортску екипу за време трајања уговорне обавезе, у случају повреда такмичарско-спортских правила), чиме се доводи у питање најпре поступање по сопственој вољи и даље, реализација његовог права на рад.³⁰

У врхунском спорту све је испланирано, припремљено и организовано, до најситнијих детаља. Професионални спортиста изгледа као део перфектне машинерије. Он више не вежба одређену радњу, него вежба себе у изолованом простору опремљеном видео камерама, да би му та радња „ушла у крв, месо и душу“. Његова воља постаје секундарна. Много је важније шта хоће клуб, тренер, гледаоци, мас-медији.³¹

Специфичност која се јавља код радног односа спортиста јесте искључење јавности приликом заснивања радног односа. Када је у питању општи режим радних односа, најчешћа пракса послодавца јесте оглашавање у јавности да постоји слободно радно место и могућност заснивања радног односа, међутим

²⁸ Р. Брковић, Б. Урдаревић, *op. cit.*, 82.

²⁹ М. Barry, J. Skinner, T. Engelberg, *op. cit.*, 5.

³⁰ З. М. Радуловић, *op. cit.*, 42.

³¹ Н. Ђурђевић, *Спортске приредбе, правне обавезе и имовинска одговорност организатора*, Крагујевац, 1994, 13.

када су у питању радни односи спортиста, постоје поједине специфичности у погледу заснивања радног односа.

Приликом заснивања радног односа од професионалног спортисте се очекује да оствари одређене резултате и омогући спортској организацији да оствари већи профит и бољи углед од стране јавности (публике), а уједно и да буде конкуренција другим клубовима. Наиме, с једне стране постоји алеаторност у погледу остваривања спортских резултата, а с друге стране, одговорност тренера и других стручњака, што им даје овлашћења да врше селекцију играча који се уклапају у њихове спортске концепције, при чему јавност, приликом заснивања радног односа не може бити од користи, а постоји знатан степен опасности од њеног контрапродуктивног дејства (реакција других клубова, повољније понуде с елементима нелојалне конкуренције и сл.).³²

VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ПРОФЕСИОНАЛНИХ СПОРТИСТА

Законом о раду је регулисан престанак радног односа запослених лица. Приликом престанка радног односа долази до гашења обавеза које произилазе из радног односа. Престанак радног односа регулисан је бројним законским прописима, пре свега Уставом Републике Србије у коме је у члану 60. нормирана правна заштита за случај престанка радног односа. На међународном нивоу, ово питање је регулисано Конвенцијом Међународне организације рада бр. 158 која наводи да радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.³³

Радно право разликује неколико врста престанка радног односа: 1) престанак радног односа по сили закона; 2) споразумни престанак радног односа; 3) престанак радног односа на иницијативу послодавца; 4) престанак радног односа на иницијативу запосленог; и 5) *sui generis* основи престанка радног односа.

У Закону о спорту прописано је да уговор који је закључен између спортисте и спортске организације може престати утврђивањем ништавости, поништењем уговора, споразумним раскидом уговора, једностраним раскидом због неиспуњења уговорних обавеза и истеком рока на који је закључен. За сваки наведени престанак радног односа примењују се правила која су нормирана Законом о облигационим односима.

Према Закону о облигационим односима у двостраним уговорима када једна страна не испуни своју обавезу, друга страна може, ако није нешто друго одређено, захтевати испуњење обавеза или раскинути уговор простом изјавом,

³² З. М. Радуловић, *op. cit.*, 43.

³³ Закон о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 4/84 и 7/91.

ако раскид уговора не наступа по самом закону, а у сваком случају има право на накнаду штете.³⁴ Према Закону о спорту раскид уговора између спортске организације и спортисте због неиспуњења уговорних обавеза врши се одлуком надлежног суда или *ad hoc* арбитраже или сталног спортског арбитражног суда при надлежном националном гранском спортском савезу (спортска арбитража), у складу са законом.³⁵ Законом о раду у члану 178. регулисано је да запослено лице може једностраном изјавом воље да раскине радни однос са послодавцем, без било каквих последица. Отказ запослени доставља послодавцу у писаном облику и на тај начин долази до престанка радног односа. Карактеристика за спортисту као запослено лице јесте та да он не може једностраном изјавом воље да раскине уговор са спортском организацијом уколико је у уговору о раду наведено да ће он бити члан до истека одређеног рока. Раскид уговора у оваквом случају повлачи за собом одређене дисциплинске санкције по спортисту и дуговаће накнаду штете коју тиме проузрокује клубу. Разлог лежи у самој природи бављења спортом и заштити интегритета спортских такмичења.³⁶

Законом о спорту у члану 12. ставу 3. је наведено да приликом споразумног раскида радног односа спортска организација је дужна да о томе без одлагања обавести надлежни национални грански спортски савез. Након споразумног раскида радног односа спортиста може одлучити да остане у спортској организацији и наступа као спортиста аматер или да напусти у потпуности клуб у којем је играо. У пракси је споразумни престанак уговора између спортисте и његовог клуба претежно везан за ситуације трансфера у други клуб, јер клуб спортисте може да оствари накнаду за прелазак спортисте из клуба у клуб само за време везаности спортисте уговором за клуб. Споразумни раскид уговора је увек у писаном облику. Спортска организација је дужна да спортисту обавести писаним путем о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ уговора о раду од стране спортске организације нормиран је у делу Закона о раду који је именован под називом „Отказ од стране послодавца“. Разлози наведени у Закону о раду су уједно и разлози због којих би спортска организација могла да раскине радни однос са спортистом. Законом о раду у члану 186 је наведено да је спортска организација дужна да запосленом спортисти, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду. Исплату ових обавеза, спортска организација је дужна да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

³⁴ Закон о облигационим односима (ЗОО), *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89-одлука УСЈ и 57/89, 31/93, 1/2003 - Уставна повеља и *Службени гласник РС*, чл. 124.

³⁵ Н. Ђурђевић, М. Мићовић, З. Вуковић, *op. cit.*, 104.

³⁶ *Ibid.*, 104.

VII ЗАКЉУЧАК

Радни однос професионалних спортиста у себи садржи битне карактеристике које га одвајају од класичног радног односа. Специфичности које постоје у погледу битних елемената одражавају се у неким случајевима негативно по субјекте овакве врсте радног односа, попут одмора и одсуства, који нису регулисани као код осталих радних односа. Коришћење одмора се прилагођава такмичењима, а уколико се поклапа са празницима не значи да ће спортиста имати право на одсуство и боравак са породицом као остала лица у радном односу.

Зарада коју професионални спортисти могу да остваре на почетку, одмах након потписивања уговора, у појединим случајевима, може демотивисати играче да се покажу у најбољем светлу јер су је остварили пре оствареног радног учинка, док је с друге стране, због великих улагања, послодавац у ризику да ли ће играч остварити оно што се уговором захтева. Зарада, добровољност, уговор на одређено време, радно време, одмори, одсуства и престанак радног односа јесу елементи који се јављају у сваком радном односу, међутим природа претходно наведених елемената је у великој мери другачија, што чини радни однос спортиста специфичним (посебним) у односу на остале.

Како би се ублажили негативни утицаји и злоупотребе које могу настати из оваквих специфичности постоји потреба да се наше законодавство при регулисању радноправног положаја субјеката спортске делатности константно усклађује, унапређује и усаглашава са законодавствима развијених земаља.

Данашњи Закон о спорту (*lex specialis*) и Закон о раду (*lex generalis*) јесу законски прописи који садрже материју која је посвећена радним односима, без обзира што су од самог настанка много пута мењани и допуњавани и даље имају потребу да се мењају, унапређују и што је најбитније - не занемарују. Још од давних времена када је спорт представљао искључиво извор забаве у себи је имао одређена правила игре и организацију. Међутим, данас када је сврстан у делатност, он представља моћну индустрију која се из дана у дан са развојем друштва све више развија.

Потреба за унапређењем законодавства у овој области је огромна јер спорт спада у јако популарну делатност, праћену како од стране лица која се налазе у њој, тако и од стране великог броја публике. Лица у овој области остварују високе профите, самим тим мала празнина у законодавству може бити јако штетна по њих. Постоји изрека која најбоље описује спортску делатност и говори о њеном значају: „Спорт је превелика игра да би био бизнис, а превелики бизнис да би био само игра.“

Aleksandra Mulasmajić*

SPECIFICITY OF THE ATHLETE'S EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN RELATION TO THE GENERAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP REGIME

Summary

The employment relationship of athletes is a specific type of employment relationship that occurs in our legislation. The paper presents the characteristics of the working relationship of the athlete that sets him apart from others; special attention is paid to the important characteristics of the employment relationship of this type of activity. One of the characteristics is reflected in the exclusive conclusion of a fixed-term contract. Sports activity requires athletes to show their maximum physical performance through employment, which decreases over the years, which is one of the reasons for the existence of a fixed-term contract. The specificity of the athlete's employment is also reflected in the issue of earnings that are earned before the performance. Working hours, vacations and absences are adjusted to the regime of sports competitions and events. Unilateral termination of the contract, unlike other employment regimes for professional athletes, entails disciplinary sanctions and compensation. Voluntariness and exclusion of the public are also among the specifics of this type of employment.

Key words: *employment relationship, employment contract, athlete, sports organization, Law on Sports.*

* Teaching associate, Faculty of Law, University of Kragujevac.