

Борисав Чолић,
Судија Врховног суда Србије у пензији, Београд

Закључење уговора о раду и аутономија воље уговорних страна

Резиме

Законом о раду "Сл. гласник РС" бр. 70/2001 и 73/2001), садржи низ значајних новина које се односе на права, обавезе и одговорности по основу рада, поштом на однос закона, ошинег акта (колективних уговора и правилника о раду) и уговора о раду. Поменути закон садржи одредбу о забрани дискриминације, по којој лице које изражи запошлење, као и запошлени, не може се стављати у невољнији положају у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадности, вероисповести, политичко и друго уверење (чл. 12).

Одредбе Закона о раду садрже више одредаба које се односе на уговор о раду. Према закону радни однос заснива се уговором о раду који се заснива у писменом облику и има тачно одређену садржину.

Садржина и форма уговора о раду су поред оснoлoг основ пуноважности пог уговора. Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, а на права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењује се одговарајуће одредбе закона и ошинег акта.

Према Закону о раду, уговор о раду је једини обавезни акт код послодавца, с тим што се овим актом не могу утврдити невољнији услови рада од услова утврђених законом и ошинег актом. Одредбе које садрже невољније услове рада, сматрају се нишавим, а умесно њих неосредно се примењују закон и ошинег акт.

Уговор о раду који закључују запослени и послодавац и којим се заснива радни однос, с обзиром на поменуће одредбе Закона о раду не садржи неке посебне могућности за аутономију воље и слободу уговарања саме садржине уговора, обавеза запосленог и послодавца. Уместо смањених могућности слободног уговарања садржине радног односа, Закон о раду предвиђа заштитну права запослених, пред инспекцијским органима и надлежним судовима, као што су право на одговарајућу зараду, безбедност и заштитну здравља на раду и друга права у случају смањења или губитка радне способности и старости, те за случај привремене незапослености.

Кључне речи: радни однос, забрана, дискриминација, уговор о раду, запослени и послодавац, садржина уговора, аутономија воље, уговори по присиљу

1. Основна начела Закона о раду и заштита права запослених

Закон о раду Републике Србије, који је ступио на снагу 21. децембра 2001. године, садржи низ новина које се односе практично на све институте радног права као што су: 1) права, обавезе и одговорности по основу рада, 2) однос закона, општег акта и уговора о раду, 3) основна права, обавезе и одговорности и једнакост свих заинтересованих који траже запослење у односу на друге. Закон исто тако утврђује услове за заснивање радног односа, закључење и садржину уговора о раду, одредбе о посебним облицима заснивања радног односа, раду ван радног односа, о заштити запослених, зарадама, накнади зараде и другим примањима, о престанку радног односа, остваривању и заштити права запослених, о колективним уговорима и надзору над применом закона.

Према основним одредбама Закона о раду, права, обавезе и одговорности по основу рада уређују се законом и посебним законом у складу са потврђеним међународним конвенцијама, а потом колективним уговором или правилником о раду или уговором о раду.

Закон о раду основним одредбама исказује и своју свеобухватност у том смислу што се одредбе из тог закона примењују на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног односно физичког лица као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца. Одредбе Закона о раду примењују се и на запослене у државним органима и организацијама, органима и организацијама јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако посебним законом није друкчије одређено (Закон о јавним службама, Закон о радним односима у државним органима и други).

Одредбе Закона о раду примењују се и на запослене стране држављане који раде код послодавца на територији Републике Србије, под условом да посебним законом није друкчије одређено.

Према Закону о раду општи акти који се доносе на основу тог закона су сви колективни уговори и правилник о раду. Општи акт не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од

права и услова који су утврђени законом. Општим актом само могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако питање тих права није другачије посебним законом регулисано.

Прописани су и услови под којима се код послодавца може уредити остваривање права, обавеза и одговорности, ако учесници у колективном преговарању не постигну сагласност за закључивање колективног уговора. У том случају се права, обавезе и одговорности уређују правилником о раду или уговором о раду. За правилник о раду и уговор о раду утврђује се да морају да буду у сагласности са законом, а код послодавца из члана 149. Закона о раду - чланова удружења послодавца и учесника колективног уговора и са општим и посебним колективним уговором.

Правилник о раду практично замењује појединачни колективни уговор када исти није донет у складу са одредбама члана 1. став 2, члана 3. став 1, члана 137., 138. став 1. из члана 140. Закона о раду. Правилник о раду доноси послодавац. С обзиром на поменућу одредбу о томе ко доноси правилник о раду спорно је који орган послодавца доноси тај правилник. Према неким мишљењима стручне јавности, правилник о раду, како је делимично већ изнето, као општи акт којим се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада, може да се донесе само у одређеним случајевима, ако ни један синдикат не испуњава прописане услове репрезентативности и ако синдикати нису закључили споразум о удруживању или ако учесници у поступку преговарања нису постигли сагласност за закључивање појединачног колективног уговора.

Полазећи од тога да о правима и обавезама запослених који су предмет правилника о раду одлучује директор (члан 120. Закона о раду) овај правилник треба да донесе директор. Међутим, према нашем мишљењу, ако је статутом предузећа за доношење правилника о раду овлашћен други надлежни орган (на пример управни одбор), нема законских сметњи да правилник о раду донесе орган овлашћен статутом предузећа.

Ради потпуније заштите права запослених, члан 8. став 1. Закона о раду предвиђа да поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавим. Према одредби става 2. истог члана у напред поменућом случају примењују се непосредно закон и општи акт.

Закон о раду утврђује да запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и права на друге облике заштите који се предвиђају законом и општим актом.

Поменућим законом се утврђује да запослени непосредно или преко својих представника, имају право на информисање и изражавање својих ставова о бит-

ним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективних уговора. Представник запослених, због свих поменутих активности не може бити позван на одговорност ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Забрану дискриминације у запошљавању регулише одредба члана 12. Закона о раду, где је предвиђено да лице које тражи запослење, као и запослени, не могу се стављати у неповољнији положај у односу на друге без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Забрана дискриминације у запошљавању и занимању је једна од основних начела у међународном радном праву и упоредном законодавству, које је садржано у Међународним радним стандардима прописаним универзалном декларацијом о правима човека из 1948. године, Међународним актом о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, Конвенцију МОП-а број 111. о забрани дискриминације у запошљавању и занимању из 1958. године и препоруци број 111. о забрани дискриминације о запошљавању и занимању из 1958. године.

2. Заснивање радног односа

Закон о раду не садржи одредбе о начину заснивања радног односа. Закон о раду говори једино о заснивању радног односа путем уговора о раду а пре тога о условима за заснивање радног односа који морају бити испуњени на страни лица које намерава да заснује радни однос као што су општа здравствена способност, старост од најмање 15 година живота, испуњеност других услова за рад на одређеним пословима који се утврђују одговарајућим актом послодавца (правилника о систематизацији). Овим актом се утврђује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Обавеза на страни запосленог је да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Раније важећи Закон о радним односима је посветио више одредаба условима и поступку заснивања радног односа са заинтересованим лицем, а у том поступку постојала је и обавеза пријављивања сваког слободног радног места са условима за рад на њему, обавеза организације за запошљавање да у одређеном року та слободна радна места јавно огласи ради њиховог попуњавања.

Питање јавности и могућности подношења потребних исправа које потврђују испуњеност услова пријављеног грађанина а будућег запосленог, и поред изнетог није остављено без законске регулативе. Наиме, према одредби члана 9. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Службени гласник РС", бр. 22/92 и други) и Закона о евиденцијама у области рада ("Службени лист СРЈ",

број 46/96), завод за тржиште рада врши посредовања при запошљавању незапослених лица која се састоји у пружању стручне помоћи у запошљавању незапосленим лицу у предузећу односно код послодавца. То остваривање посредовања ближе је уређено статутом завода за тржиште рада.

Одредбама члана 3. и 8. до 10. Закона о евиденцијама у области рада, прописана је обавеза организације за послове запошљавања да води евиденцију о слободним радним местима која садржи податке о радном месту и потребним знањима и способностима, као и другим условима за извршавање послова радног места (члан 8. и 9).

На страни завода за тржиште рада постоји законска обавеза да потребе за новим запосленима које им послодавци достављају, јавно огласе, како би се на оглас пријавио што већи број незапослених лица. У вези са поменутиим посредовањем, послодавац на основу плана запошљавања и настале потребе, доноси одлуку да прими на рад једног или више заинтересованих за заснивање радног односа. Потом подноси пријаву организацији за запошљавање за пријем на рад новог или нових запослених, како би се та потреба јавно огласила у циљу пријављивања већег броја заинтересованих лица. По спроведеном поступку јавног оглашавања од стране завода за тржиште рада, послодавац самостално и слободно, по оцени примљених понуда закључује уговор о раду са оним кандидатом за кога је нашао да му највише одговара.

3. Уговор о раду, обавезност форме и садржине

Одредбе Закона о раду, детаљније утврђују врсте уговора о раду и садржину тог уговора. Наиме, према одредбама закона, радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и послодавац, уз претходну обавезу запосленог да послодавцу достави исправе којима се доказује испуњеност услова за рад, пре свега у погледу стручне спреме и других посебних услова за рад на пословима односно радном месту на којем ће запослени радити после ступања на рад.

Уговор о раду се закључује пре ступања запосленог на рад и то у писменом облику на неодређено или одређено време. Законска је претпоставка да је уговор о раду закључен на неодређено време, ако у истом није утврђено време на које се закључује (члан 17. Закона о раду). Законска последица одсуства закључења уговора о раду у писменом облику, је да се сматра да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом облику. Ова писмена форма уговора о раду је услов пуноважности уговора. На основу граматичког и логичког тумачења одредби које регулишу закључење и садржину уговора о раду те и форму закључења уговора о раду, може се закључити да се радни однос заснива уговором о раду, па је тренутак закључења истог од значаја за настанак тог односа, а то значи да треба временски да наступи пре времена ступа-

ња запосленог на рад. Поменути уговор се сматра закљученим тек када писмени текст уговора потпишу послодавац и лице које заснива радни однос (запослени).

Закон о раду, за разлику од одредби о колективним уговорима, детаљно одређује садржину уговора о раду, који поред осталог треба да садржи: 1) назив и седиште послодавца, 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог, 3) стручну спрему и занимање запосленог, 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља, 5) место рада, 6) време трајања уговора о раду на одређено време, 7) дан почетка рада, 8) зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, 9) време трајања дневног и недељног радног времена.

Све напред изнето о садржини уговора о раду представља његову обавезну садржину, а и услов пуноважности уговора о раду. Значајно је истаћи, да се према одредби члана 19. став 2. Закона, могу утврдити и друга права и обавезе којима уговорне стране, послодавац и запослени могу слободно располагати и на тај начин регулисати однос, али само под условом да те уговорне одредбе не могу бити основ за регулисање права и обавеза супротно закону и општем акту.

Одредба става 3. члана 19. Закона о раду предвиђа да се на права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују одговарајуће одредбе тог закона и општег акта, што значи колективних уговора или правилника о раду. Ова одредба је значајна због тога што се највећи број права и обавеза из радног односа уређују законом и колективним уговорима, односно правилником о раду.

Одредбама члана 93. и 94. Закона о раду одређују се могућности и услови за закључење уговора о забрани конкуренције. Наиме, уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (члан 93. став 1. Закона).

Послодавац одређује послове које запослени без његове сагласности, не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица и у поступку закључења уговора о раду овлашћен је у том случају да тражи од будућег запосленог да се сагласи са таквом уговорном одредбом. Ограничавање слободе рада као забрана конкуренције је временски ограничено (не дужи од две године) и просторно (на подручју где се реално може конкурисати послодавцу).

У случају да запослени прекрши неконкурентску клаузулу уговора о раду, Закон о раду предвиђа право послодавца да од запосленог захтева накнаду штете.

Ступање запосленог на рад је радња од посебног значаја у радном односу и тај дан се одређује уговором о раду. Ступање запосленог на рад је и услов заснивања радног односа, јер ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос.

Како је већ делимично изнето и радни однос на одређено време може да се заснива закључењем уговора о раду у писменом облику, али само за обављање одређених послова и само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже

три године (члан 23. став 1. Закона о раду). Законом није утврђено који су то одређени послови за које се може засновати радни однос на одређено време, али се одредбом става 3. члана 23. предвиђа да радни однос на одређено време, може да се заснује и ради замене привремено одсутног запосленог, с тим да тај радни однос може трајати до повратка одсутног запосленог. Предвиђен је само један случај када радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време (преображај радног односа), а то је случај када запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос. Подразумева се да је у питању рок од пет радних дана након истека три године од заснивања радног односа односно, по повратку привремено одсутног запосленог.

4. Основна обележја уговора о раду и аутономија воље уговорних страна

С обзиром на све напред изнето и садржину сада важећих одредби Закона о раду које регулишу закључење, форму и садржину уговора о раду и његов престанак, битне особености тог уговора би биле следеће: 1) уговор о раду је формалан уговор, јер мора бити закључен у писменој форми и поред осталог мора имати садржину прописану одредбом члана 19. став 1. Закона о раду. Наведена садржина и писмена форма уговора су основ његове пуноважности, 2) уговор о раду је двострано теретни уговор који закључују послодавац и запослени, јер садржи одређене одредбе о томе шта су обавезе запосленог а које су и какве обавезе послодавца, запослени улаже рад а послодавац је дужан да му за такав рад плати уговорену зараду, 3) уговор о раду је уговор са трајним извршењем обавеза што се одвија у времену а састоји из више чињења или пропуштања - обавезе запосленог да извршава сваког радног дана у ограниченом радном времену своје радне обавезе и послодавца да му у одређеним временским периодима исплаћује зараду, 4) уговор о раду је уговор који се закључује с обзиром на лична својства обе уговорне стране, запосленог и послодавца.

Код закључивања о аутономији воље и формално правној једнакости и фактичкој неједнакости страна уговорница код уговора о раду као адекватан одговор на та питања и питање аутономије воље послужиће и следећи цитат: "када говоримо да уговор о раду и колективни уговор постају извор формално правне једнакости, то прије свега подразумјева да су субјекти радног односа (радник и послодавац) формално правно једнаки, и да својом вољом одлучују да ли ће прихватити елементе уговора или не, и да ли ће се придржавати предвиђених обавеза и права из радног односа (трајање радног односа). Када говоримо о радном односу као извору стварне неједнакости субјеката - уговорних страна онда прије свега мислимо да радник нема економску самосталност у односу на послодавца. Посједујући средства за рад послодавац посједује економску моћ, а самим тим и стварну моћ над радником. То је уједно и правило и законитост тржишног начина привређивања и дефинисаних власничких односа.... Велика незапосленост (стечајеви и ликвидација

предузећа као и други чиниоци) довели су до чињенице да је знатно већи број лица без посла или лица која траже посао од самих потреба за вршењем посла. Говорити у тим условима о равноправности учесника - субјеката у радном односу са економске тачке гледишта постаје више фикција, него реална друштвена стварност.... Рјешавање питања веће запослености представљало би и афирмацију принципа веће једнакости (правне, која на овај или онај начин већ постоји, и економске, која не постоји), уговорних странака радног односа приликом прихватања уговора о раду. Ми се налазимо тек на почетку почетка реализације прокламованог начела о једнакости уговорних странака у радном односу. Дода ли се томе још и релативно лако остајање без посла, питање једнакости још се неповољније одражава "по економски слабију странку" радноправног односа". (др. Бранко В. Михаиловић, "елементи уговорног о појму радног односа" - саветовање у Будви јун 2002).

5. Аутономија воље

Према одредби члана 10. Закона о облигационим односима, стране у облигационим односима су слободне у границама принудних прописа, јавног поретка и добрих обичаја, да своје односе уреде по својој вољи. Из предње и неких других одредаба Закона о облигационим односима, (кад је предмет обавезе недопуштен члан 49. Закона, допуштен основ члан 51. и недопуштеног услова уговора члан 75. истог закона), произлази да је у уговорном праву пружена одређена слобода уговорног уређења односа, слобода одлучивања, избора и регулисања тих односа.

Поменутом одредбом члана 10. постављене су границе слободи уређивања облигационих односа на најопштији начин који у себи садржи и многобројне конкретне забране. Ограничења која произлазе из Закона о облигационим односима, других закона па и Закона о раду Републике Србије, су дакле норме забране, које се у одређеним правним ситуацијама морају поштовати. Стране уговорнице морају своје односе уредити тако да поштују и друге одредбе императивног карактера. У последње време све више се доносе закони и други прописи који садрже норме императивног карактера, дакле норме које се морају поштовати.

У императивне норме делом спадају и норме - основна начела Закона о облигационим односима, којима се заштићује принцип равноправности странке у облигационом односу, принцип забране злоупотребе права (члан 13), једнаке вредности давања (члан 15.). Одредбама последњег поменутог члана се утврђује да у закључивању двостраних уговора стране полазе од начела једнаке вредности узајамних давања.

Одредба члана 49. Закона о облигационим односима одређује да је предмет обавезе недопуштен ако је противан принудним прописима, јавном поретку или добрим обичајима. Ова одредба представља ближе одређење ограничења аутономије воље из члана 10. Закона. Ту су забране из поменутог Закона и више других закона којима се не дозвољава да извесни уговори произведу правна дејства с обзиром на предмет обавезе.

Предмет уговорне обавезе може бити недопуштен на више начина и из различитих узрока. За пуноважност предмета уговорне обавезе некад се захтева и одређено својство уговорника. У вези са тим предметом, законом се понекад забрањује сама уговорна обавеза.

Свака уговорна обавеза мора имати допуштен основ, а основ је недопуштен ако је противан принудним прописима, јавном поретку или добрим обичајима. Непостојање или недопуштеност основа чини уговор ништавим.

Према ставу 1. члана 75. Закона о облигационим односима услов противан принудним прописима, јавном поретку или добрим обичајима, чини уговор у коме је постављен ништавим.

Све напред изнето односи се по правилу и на уговоре о раду, који се закључују при заснивању радног односа у смислу члана 16. до 19. сада важећег Закона о раду Републике Србије, где је поред осталог предвиђено да уговор о раду закључују запослени и послодавац, да уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време и да се закључује у писменом облику, са доста прецизно утврђеном обавезном садржином и под другим условима ближе одређеним.

6. Уговори по приступу (формуларни уговори)

Ограничење слободе уређивања облигационих односа у погледу одређивања садржине уговора нарочито је видљиво код уговора по приступу односно формуларних уговора (члан 142. Закона о облигационим односима). Код ових уговора једна уговорна страна због своје економске надмоћи или због практичних разлога унапред одређује елементе уговора, а друга страна само приступа тако утврђеној садржини уговора, по правилу без претходног погађања.

Повећање броја формуларних уговора у нашем праву уједно је и делимично ограничење принципа слободе уговарања у смислу теорије аутономије воље, према којој су странке потпуно слободне не само у погледу одлуке о садржини уговора него и у избору начина на коју ће своју вољу изјавити. Уговори по приступу су у савременом животу веома бројни.

Код формуларних уговора општи услови одређени од стране једног уговорача по правилу у самом уговору, допуњују посебне погодбе утврђене међу уговорачима у истом уговору, и по правилу обавезују као и све. Општи услови обавезују ако су јој били познати или морали бити познати у часу закључења уговора. Све предње наведено и предвиђено у члану 142. Закона о облигационим односима, представља основу специфичног формуларног уговора - где једна страна само приступа тако учињеној понуди. Формуларни уговори су дозвољени уговори имовинског права који представљају посебну категорију уговора, која има своје особености. Та особеност у знатној мери угрожава принцип аутономије воље и равноправности страна уговорница. Питање једнакости и самосталности и воље страна уговорница и код уговора о раду је делимично ограничено из разлога прописане садржине тих уговора према Закону о раду.

7. Уместо закључка

Закон о раду као што је изнето у уводном делу рада, садржи низ значајних новина које се односе на права, обавезе и одговорности по основу рада, потом на однос закона, општег акта и уговора о раду. Посебно су значајне одредбе које се односе на закључење уговора о раду, његову форму и садржину и до одређене мере на могућност запосленог и послодавца да поред обавезне садржине унесу и неке друге одредбе у уговор о раду а које се морају поштовати и извршавати у току трајања уговора. Према Закону о раду уговор о раду је једини обавезни акт код послодавца, с тим што се овим актом не могу утврдити неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом. Одредбе које садрже неповољније услове рада сматрају се ништавим по самом закону, а уместо њих непосредно се примењују закони и општи акт.

Одредбе о уговору о раду из поменутог закона не садрже неке посебне могућности за аутономију воље и слободу уговарања саме садржине уговора, обавеза запосленог и послодавца.

Наводи предњег става су потврђени посебно одредбама о закључивању уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 103. Закона о раду, где је предвиђена и могућност отказа уговора о раду запосленом за случај да одбије закључење таквог уговора. И поред тако смањених могућности слободног уговарања, постоји заштита права запослених за случај непоштовања уговорних одредби од стране послодавца. Ова заштита остварује се и као вансудска заштита, потом као заштита пред инспекцијским органима и надлежним судовима што све омогућава заштиту основних права запосленог на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, друга права у случају смањења или губитка радне способности и старости те за случај привремене незапослености.

Borisav Čolić,
Retired judge of the Supreme Court of Serbia, Belgrade

Conclusion of Agreement of Service and Autonomy of Will of Contracting Parties

Summary

The Labour Relations Act ("Official Gazette of RS" No. 70/2001 and 73/2001) contains a series of important novelties concerning labour based rights, obligations and liabilities as well as the relation among the law, the general act (collective agreement and labour by-law) and the agreement of service. The said law contains a provision on prohibition of discrimination, according to which the person who seeks employment as well as the employee cannot be put into a less favourable position in relation to others, irrespective of

their sex, birth, language, race, nationality, religion, political and other convictions (Art. 12).

The Labour Relations Act contains a number of provisions relating to the agreement of service. According to law, employment is established by an agreement of service, made in written form and having a precisely defined contents.

The contents and the form of the agreement of service are, among other things, the basis of validity of such an agreement. The agreement of service can provide for other rights and obligations as well, and the rights and obligations which are not established by the agreement of service are subject to respective provisions of the law and the general act.

According to the Labour Relations Act, the agreement of service is the only obligatory act for the employer and it cannot contain less favourable working conditions than those provided for by the law and the general act. The provisions that contain less favourable working conditions shall be considered invalid and instead of them the law and the general act shall be applied directly.

In view of the said provisions of the Labour Relations Act, the agreement of service concluded between employee and employer, by which employment is established, does not contain any significant possibilities of autonomy of will and freedom of arrangement of the very contents of the agreement or the obligations of employee and employer. Instead of limited possibilities of free arrangement of the contents of employment, the Labour Relation Act provides for the protection of rights of employees before inspection authorities and competent courts, such as the right to an adequate remunerations, safety and health protection at work and other rights in the event of reduction or loss of work ability and old age as well as in the event of temporary unemployment.

Key words: *employment relationship, prohibition, discrimination, employment contract, employer and employee, terms of the contract, party autonomy, adhesion contracts.*