

## **UGOVOR O RADU FUDBALSKIH TRENERA U REPUBLICI SRBIJI**

**Marko Kihler<sup>1</sup>**

Doktorand Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu, Republika Srbija

### **APSTRAKT**

Predmet rada je ugovor o radu fudbalskih trenera u Republici Srbiji koji predstavlja pravni osnov zasnivanja radnog odnosa fudbalskih trenera. Cilj rada je da se ukaže na nekoliko značajnih pitanja koja proizlaze iz ugovora o radu, odnosno njime zasnovanog radnog odnosa fudbalskih trenera kao što su pitanje povezanosti bitnih obeležja standardnih radnih odnosa sa radnim odnosom fudbalskih trenera, pojedine specifičnosti radnog odnosa fudbalskih trenera i razmatranje ugovora o radu kao pravnog osnova zasnivanja radnog odnosa fudbalskih trenera kroz analizu odredaba Zakona o sportu, Zakona o radu, pravila Fudbalskog saveza Srbije (FSS) i Međunarodne federacije fudbalskih asocijacija (FIFA). Navedena pitanja analiziraće se primenom normativno-dogmatskog metoda, analizom pozitivnog prava i razmatranjem različitih teorijskih mišljenja, pri čemu će se pojedina pitanja razmatrati i putem uporednopravnog metoda, tj. analize uporednopravne regulative pojedinih pitanja, pre svega država evropsko-kontinentalne pravne tradicije.

**Ključne reči:** Ugovor o radu, radni odnos, fudbalski trener, fudbal, sport, ugovor o stručnom angažovanju.

## **EMPLOYMENT CONTRACTS OF FOOTBALL COACHES IN THE REPUBLIC OF SERBIA**

### **ABSTRACT**

The subject of this paper is the employment contract for football coaches in the Republic of Serbia, which serves as the legal foundation for establishing their employment relationships. The aim of this paper

---

<sup>1</sup> kihler.marko@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0009-1005-6837>

is to highlight several key issues arising from such contracts and the employment relationships they establish. These include the relationship between the essential characteristics of standard employment relationships and those of football coaches, the specificities of football coaches' employment relationships, and an examination of employment contracts as a legal basis for establishing these relationships. The analysis focuses on the provisions of the Sports Law, the Labor Law, and the regulations of the Football Association of Serbia (FSS) and the International Federation of Football Associations (FIFA).

The aforementioned issues will be analyzed using the normative-dogmatic method, positive law analysis, and the evaluation of various theoretical perspectives. Additionally, certain questions will be examined through the comparative law method, with an emphasis on the comparative legal regulations of relevant issues in countries belonging to the European-continental legal tradition.

**Key words:** employment contract, employment relationship, football coach, football, sport, professional engagement contract.

## **Uvod**

Sport predstavlja značajan činilac ljudskog razvoja (European Sports Charter, 1992). Kao takav, sport nije samo društveni i ekonomski fenomen, već i fenomen koji je u razvoju i koji značajno doprinosi strateškim ciljevima Evropske unije – solidarnosti i prosperitetu (White Paper – White Paper on Sport, 2007). Fudbal, kao popularan sport u svetu, predstavlja značajan činilac ljudskog razvoja. Iako je sportsko pravo samo po sebi relativno novija grana prava, zbog višestrukog značaja fudbala kao sporta i njegove povezanosti sa mnogim drugim naučnim disciplinama, pa tako i pravom, čini se opravdanim začetak ideje da se fudbalsko pravo razvija kao posebna, podgrana prava u našoj zemlji, posebno iz razloga što je pravna nauka neophodna za stvaranje pravnog okvira fudbala kako bi se dalje pospešio njegov razvoj (Stanić, 2023). Jedan od osnovnih ciljeva koji je propisan članom 5. Statuta Fudbalskog saveza Srbije je kontinuirano unapređenje fudbala i njegovih vrednosti (Statut Fudbalskog saveza Srbije, 2021). Za ostvarenje navedenog cilja pravo predstavlja značajan instrument.

Fudbalski treneri su odgovorni subjekti u oblasti fudbala. Njihova odgovornost postoji kako prema samoj igri i službenim licima (Pravila

igre 24/25, 2024), tako i prema postizanju rezultata, kao i za razvoj igrača, naročito mladih igrača, na koje se sve više posmatra pretežno sa finansijskog aspekta. Angažovanje fudbalskog trenera ima svoj početak i kraj. Predmet ovog rada se upravo odnosi se na sam početak angažovanja fudbalskih trenera i to ugovorom o radu zasnovanog radnog odnosa fudbalskih trenera. Iz postavljenog cilja rada, ukazivanja na nekoliko značajnih istraživačkih pitanja u vezi sa predmetom rada koji se tiču bitnih obeležja i specifičnosti radnog odnosa fudbalskih trenera i analize ugovora o radu spram postojećih pozitivnih propisa u pravu Republike Srbije, proizlazi njihova važnost koja se ogleda u mogućnosti šireg i sveobuhvatnijeg pristupa fudbalskih trenera prilikom pregovaranja i zaključivanja ugovora o radu. Postojeće odredbe koje regulišu ugovor o radu fudbalskih trenera analiziraće se pre svega sa aspekta Zakona o sportu i Zakona o radu, kao i drugih propisa koje donosi nadležni domaći, odnosno međunarodni fudbalski savez, a koji se odnose na pravni osnov zasnivanja radnog odnosa fudbalskih trenera, polazeći od osnovne postavke da postojeća pravila otvaraju prostor za nedoumice i različita tumačenja, što može imati za posledicu pravnu nesigurnost. Takođe, pojedina pitanja analiziraće se i sa stanovišta uporednopravnih rešenja i pravne teorije, radi njihovog sveobuhvatnijeg istraživanja.

## **Odnos sportskog i radnog prava**

Jedno od obeležja sporta, naročito fudbala, je njegova popularnost i brojna publika, što samo po sebi iziskuje uvećanu pažnju, za razliku od standardnih radnih odnosa (Urdarević, Misailović, 2023). U domaćem pravu sport je proklamovan kao „delatnost od posebnog značaja za Republiku Srbiju“, dok je pravo na sport proklamovano kao pravog svakog (Zakon o sportu, 2016). Sadržina propisa koji uređuju materiju sporta govori o pokušaju države da zaštiti vrednosti koje sport sa sobom donosi. Sportsko pravo predstavlja značajnu granu prava, posebno imajući u vidu da je sport, a naročito fudbal, postao značajna privredna grana u kojoj se ostvaruje veliki profit i da se na sportiste često posmatra kao na „specifičnu vrstu robe“, zbog čega odredbe iz domena sportskog prava imaju važnu ulogu (Šuput, 2010). Iako pravo i praksa u oblasti sporta trpe nelogičnosti, korisno je da pravo služi ne samo za saniranje nastalog problema, već i da ima preventivnu svrhu (Kačer, 2013).

Preduslov za razvoj fudbala, a u kontekstu ovog rada i zaključivanja ugovora o radu sa fudbalskim trenerima, je raspolaganje kvalitetnim kadrovima na svim nivoima. Treneri se nalaze na vrhu piramide stručnih kadrova koji se dele na organizaciono-upravljačke, trenere i ostale stručne kadrove i pomoćne kadrove, pri čemu sportski treneri imaju vodeći značaj u razvoju svake sportske grane, svaku organizaciju i svakog sportistu (Đurđević, 2013).

Zakon o sportu za svoj predmet ima regulisanje brojnih pitanja iz oblasti sporta, koja su po svojoj sadržini povezana sa brojnim naučnim disciplinama, među kojima i sa pravom. Sport, a naročito fudbal, se suočava sa različitim izazovima. Profesionalni sportisti, treneri, timovi, pa i cele sportske lige, podložni su uticaju ekonomskih interesa i tržišnih zakona (Madžar, Perović, 2024). Takvi uticaji direktno ili indirektno utiču i na radni odnos fudbalskih trenera. Sa stanovišta radnog prava, njegove odredbe načelno se primenjuju na sve radne odnose, izuzev ukoliko posebnim propisima nije drugačije određeno. Sport, čini se po prirodi stvari, ima dodirnih tačaka sa radnim pravom. U kontekstu ovog rada, da bi fudbalski trener bio angažovan potrebno je da najpre postoji pravni osnov njegovog angažovanja. U domaćem pravu, Zakon o sportu reguliše prava i obaveze sportista i drugih fizičkih lica u sistemu sporta (Zakon o sportu, 2016), među kojima i fudbalskih trenera, kao i pravni osnov njihovog angažovanja. Radno pravo za svoj predmet ima, između ostalog, regulisanje prava, obaveze i odgovornosti subjekata radnog odnosa, kao i pravnog osnova njihovog angažovanja. Ukoliko se fudbalski treneri posmatraju kao subjekti radnih odnosa, odnosno subjekti radnog angažovanja, bliska je povezanost sportskog i radnog prava u pogledu pitanja pravnog osnova njihovog angažovanja. Angažovanje fudbalskih trenera u širem smislu ima svoj pravni osnov koji može imati dve pravne forme: ugovor o radu i ugovor o stručnom angažovanju (Zakon o sportu, 2016).

Jedna od osnovnih podela pravnog režima radnih odnosa je podela na opšti i posebne pravne režime radnih odnosa. Dok se opšti pravni režim načelno odnosi na sve zaposlene i poslodavce, posebni pravni režimi se odnose na pojedine kategorije zaposlenih i poslodavaca. Među takvim kategorijama zaposlenih nalaze se i fudbalski treneri. Sportsko radno pravo ima svoje osobenosti u pogledu sportista i trenera koji mogu biti u radnom odnosu i na koje se primenjuju različiti izvori prava počev od ustava, međunarodnih izvora, zakona, opštih akata, pravila koje donose nacionalni i međunarodni sportski savezi. Veliki značaj na oblast sporta ima i praksa Evropskog suda pravde (Lubarda, 2013). Analizom

slučajeva *Meca*, *Bosman* i *Lehtonen* može se zaključiti da pravo Evropske unije i praksa Evropskog suda pravde imaju uticaj na radne odnose sportista, pa tako i fudbalskih trenera, posebno u kontekstu slobode kretanja radnika (Blanpain, 2014).

### **Bitna obeležja radnog odnosa fudbalskih trenera**

Bitna obeležja radnog odnosa su dobrovoljnost, lično obavljanje (izvršavanje) rada, plaćenost i pravna podređenost (subordinacija) (Lubarda, 2013; Urdarević, Misailović, 2023). Pored navedenih, Lubarda dodaje kao bitno obeležje i „osoben radno-pravni režim radnog odnosa“ (Lubarda, 2013). Uporednopravno posmatrano, u Francuskoj pravnoj teoriji navodi se da ugovor o radu ima tri bitna obeležja: rad koji zaposleni obavlja, zarada koju isplaćuje poslodavac i subordinaciju, tj. odnos podređenosti koji se sastoji u tome što zaposleni obavlja rad pod autoritetom, odnosno kontrolom poslodavca, uz poslodavčevo pravo na davanje uputstva, nadzor i disciplinsku vlast nad zaposlenim (Foucard, 2011).

Dobrovoljnost je izraz, tj. drugo ime slobode rada, koja se posebno ogleda u slobodi zasnivanja i slobodi prestanka radnog odnosa. Radni odnos oblik je dobrovoljnog obavljanja rada u svim sferama, pa tako i u oblasti sporta kada se kao subjekti radnog odnosa javljaju sportisti, odnosno fudbalski treneri kao sportski stručnjaci u svojstvu zaposlenih i sportske organizacije kao poslodavci. U fudbalskom pravu, sloboda rada delimično je ograničena u pogledu slobode ugovaranja uslova rada ugovorom o radu, iz razloga što se fudbalskim trenerima, kao članovima Organizacije fudbalskih trenera Fudbalskog saveza Srbije (OFT FSS), a ujedno i kao zaposlenima, nameće obaveza da prilikom sklapanja „ugovora o profesionalnom angažovanju“ u klubovima koji su članovi Fudbalskog saveza Srbije koriste obrazac ugovora koji je donet od strane Fudbalskog saveza Srbije (Pravilnik stručno-strukovne organizacije fudbalskih trenera Fudbalskog saveza Srbije, 2022). Iako je istim Pravilnikom predviđeno da se ciljevi OFT FSS ostvaruju sprovođenjem zadataka, među kojima i „definisanje i zaštita statusa trenera – profesija“ koji se ostvaruje „definisanjem i formalizovanjem, potrebnih finansijsko-organizacionih uslova za rad trenera, u klubovima profesionalnog statusa (Ugovor o profesionalnom radu) kroz institucije FSS“, ovakvo izričito nametanje obaveze korišćenja unapred pripremljenog i formalizovanog obrasca ugovora nije u skladu sa načelom slobode rada kao osnovnim načelom radnog prava koje

obuhvata sve radne odnose, bez obzira na subjekte radnog odnosa. Slično tome, jedan od uslova za izdavanje dozvole za rad trenera je zaključenje „profesionalnog ugovora“ između trenera i kluba na propisanom obrascu, sa potpisima ugovornih strana, koji je verifikovan u nadležnom fudbalskom savezu i overen kod javnog beležnika (Pravilnik o izdavanju dozvole za rad i statusu trenera, 2022). Iako su ugovori o radu, kao i ostali ugovori van radnog odnosa, u praksi najčešće unapred pripremljeni, tj. tipski, treba razlikovati propisanu obavezu određenog tela da pripremi tipski ugovor i mogućnost zaposlenog i poslodavca da shodno obeležju dobrovoljnosti pristupe zaključenju tipskog ugovora, od nametanja ugovornim stranama da zakluče određeni ugovor samo na unapred propisanom obrascu. U tom smislu, odredba iz člana 31. po kojoj je predviđena procedura za sačinjavanje, usvajanje i objavljivanje tipskog ugovora (Pravilnik o izdavanju dozvole za rad i statusu trenera, 2022) sama po sebi je u skladu sa zakonom i načelom slobode rada, ukoliko se na nju isključivo posmatra kao mogućnost ugovornih strana da svoje radne odnose urede u skladu sa navedenim tipskim ugovorom. U pogledu prirode navedenog tipskog ugovora, tipski ugovor FSS koji zaključuju trener i fudbalski klub treba smatrati ugovorom o radu (Đurđević, 2013).

U pogledu ličnog obavljanja rada, kao što iz samog naziva proizlazi, reč je obavezi ličnog izvršavanja rada. Ugovor o radu u širem smislu, pa tako i ugovor o radu i ugovor o stručnom angažovanju fudbalskih trenera, ima obeležja ugovora *intuitu personae*, jer se zaključuje s obzirom na lična svojstva zaposlenog, pa se lično izvršavanje rada javlja kao posledica takvog obeležja ugovora (Lubarda, 2013).

Jedno od obeležja angažovanja fudbalskog trenera je i profesionalnost, koja se u pravnoj teoriji smatra nebitnim obeležjem radnog odnosa.<sup>2</sup> Sa stanovišta radnih odnosa fudbalskih trenera profesionalnost predstavlja pre svega važan motiv za radno angažovanja fudbalskog trenera, jer se pod profesionalnošću, u smislu radnog angažovanja, podrazumeva da određeno lice izvršava rad kao njegovo osnovno ili glavno zanimanje, odnosno kao životni poziv. Lično izvršavanje rada je u tesnoj vezi i sa posebnim ličnopravnim odnosom između poslodavca i zaposlenog, koji se ogleda u međusobnoj lojalnosti. Fudbalski klub angažuje fudbalskog trenera, najčešće, iz razloga potrebe za visoko profesionalnim

---

<sup>2</sup> Rečenicu „nebitno obeležje radnog odnosa“ treba shvatiti u kontekstu pravno teorijske podele na bitna i nebitna obeležja radnog odnosa, koja može imati višestruki pravni značaj, posebno sa stanovišta sudske prakse, odnosno primene prava na određeno činjenično stanje.

obavljanjem poslova trenera. U pravilima Fudbalskog saveza Srbije naglašena je sve veća potreba za profesionalizmom u fudbalu. Klubovima se nameće potreba da angažuju „visokokvalitetne i kvalitetne kadrove“, kako bi se obezbedili sportski i drugi uspesi finansijske i marketinške prirode. Da igrače, naročito prvog tima, trenira kvalifikovani trener predstavlja jedan od ciljeva za ispunjenje personalnih i administrativnih kriterijuma (Pravilnik o licenciranju i finansijskoj održivosti klubova Fudbalskog saveza Srbije za takmičenja u organizaciji UEFA, 2023).

Pravna podređenost, kao bitno obeležje radnog odnosa, sastoji se u tome što je zaposleni podređen vlasti poslodavca u pogledu izvršavanja rada, uz poslodavčevu kontrolu u pogledu načina izvršavanja rada, kontrole kvaliteta i kvantiteta rezultata rada. Ugovor o radu je specifičan po tome što se njegovim zaključenjem uspostavlja pravna subordinacija (Lubarda, 2013). Pojedine kategorije zaposlenih uživaju visok stepen autonomije na radu i njihova nezavisnost se, po pravilu, ispoljava u odnosu na pojedina upravljačka ovlašćenja poslodavca, a posebno naredbodavna, čime se ograničava, ali ne isključuje, pravna subordinacija zaposlenog prema poslodavcu (Kovačević, 2013). Iako se u delu teorije osporava podređenost kao bitno obeležje radnog odnosa kod visokostručnih poslova koje karakteriše veliki stepen slobode ili čak potpuna sloboda u pogledu načina izvršavanja rada, ipak preovlađuje mišljenje da pravna podređenost postoji makar u pogledu izvršavanja rada u smislu unutrašnjeg radnog i disciplinskog poretka (Lubarda, 2013).

Jedno od važnih, ujedno i interesantnih pitanja u vezi sa pravnom podređenošću jeste pitanje stepena podređenosti. Sa jedne strane, postoje zaposleni kod kojih je stepen podređenosti više izražen, iz razloga što poslodavac poseduje izvesna, odnosno određena znanja i veštine koja mu omogućuju da efikasno upravlja procesom rada, pa samim tim i načinom izvršavanja posla od strane zaposlenog. Međutim, sa druge strane postoje kategorije zaposlenih kod kojih je stepen podređenosti manje izražen i gde zaposleni uživa visok stepen autonomije u obavljanju svojih poslova. Obavljanje poslova fudbalskog trenera može se kvalifikovati kao posao u kome fudbalski trener ima (ili bi barem trebalo da ima) visok nivo samostalnosti u svom radu, upravo iz razloga što je osnovni motiv za angažovanje trenera upravo njegova profesionalnost, znanja i veštine koje opredeljuju poslodavca da određenom treneru ponudi radno angažovanje i koje omogućavaju fudbalskom treneru slobodu u pogledu samostalnog upravljanja timom

(sloboda izbora sastava igrača, formacije, kapitena, zamene igrača u toku utakmice, sloboda određivanja igrača zaduženog za izvođenje slobodnih udaraca, jedanesteraca i sl.). Ovaj teorijski određen visok nivo samostalnosti fudbalskog trenera u svom radu, kao obeležje radnog odnosa fudbalskih trenera, ipak treba shvatiti relativno iz razloga što iz poslovne prakse proizlazi da je sloboda fudbalskog trenera ponekad ograničena voljom poslodavca da određenom igraču ipak nije mesto u timu.<sup>3</sup>

Bitno obeležje radnog odnosa je plaćenost, koja ima oblik zarade ukoliko je u pitanju radni odnos, odnosno novčane naknade kada je pravni osnov angažovanja ugovor o stručnom angažovanju fudbalskih trenera. Opšte je poznato da je očekivanje poslodavca ostvarivanje postavljenog cilja ili poslovnog uspeha, pa se kao ključno u vezi sa ovim obeležjem postavlja pitanje da li se isplata zarade može usloviti očekivanim, odnosno postavljenim poslovnim uspehom ili ciljem (osvojeno prvo mesto, plasman u viši rang, plasman u evropsko takmičenje i sl.). Zarada je bitno obeležje radnog odnosa, ali pre svega pravo zaposlenog, pri čemu treba imati u vidu da je Ustavom, između ostalog, propisano da „svako ima pravo na pravičnu naknadu za rad“ (Ustav Republike Srbije, 2006). Zakonom o radu propisano je pravo zaposlenog „na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu“ (Zakon o radu, 2005). S obzirom na to da pravo na zaradu fudbalskih trenera predstavlja ustavom i zakonom zagarantovano pravo, njena isplata se ne može usloviti rezultatima fudbalskog trenera. Drugačije je sa stimalacijama, bonusima, tj. primanjima pod sličnim nazivom, kao primanja za ostvareni radni učinak, čija isplata može biti uslovljena poslovnim uspehom na način kako je to ugovoreno, odnosno propisano opštim aktom poslodavca (Zakon o radu, 2005).

Bez obzira da li se, sa stanovišta pravne teorije, osoben radno-pravni režim koji se određuje kao prožimanje normi privatnog i javnog prava (Lubarda, 2013) kvalifikuje kao bitno obeležje radnog odnosa, radni odnos fudbalskih trenera obeležen je mnogobrojnim propisima koje karakteriše prožimanje normi javnog, privatnog i autonomnog prava,

---

<sup>3</sup> Iz Saopštenja za javnost FK Partizan od 02.12.2024. godine proizlazi da šef strunog štaba ima punu slobodu u sastavljanju tima i izboru igrača, ali da uvođenje određenog igrača u igru „šalje pogrešnu poruku javnosti i navijačima, ostavljajući utisak nastavka prakse koja nije u skladu s vrednostima i kredibilitetom jednog velikog kluba“, dok je kao razlog ostavke trenera navedena „želja za zaštitom ličnog integriteta i samostalnost u donošenju odluka“. Dostupno na: <https://partizan.rs/sr/article/4348/saopstenje-za-javnost-fk-partizan>.



pre svega u pogledu propisa koje donose strane, odnosno domaće fudbalske organizacije poput Fudbalskog saveza Srbije i FIFA, normi javnog prava, poput ustavnih i zakonskih normi, pre svega normi Zakona o sportu i Zakona o radu, kao i prava Evropske unije, ali i normi koje su rezultat autonomije volje, odnosno slobode ugovaranja fudbalskog trenera i kluba kao zaposlenog i poslodavca.

### **Specifičnosti radnog odnosa fudbalskih trenera**

Radni odnos je pravni odnos između subjekata radnog odnosa, zaposlenog i poslodavca. Sport sadrži obeležja koja karakterišu i standardni radni odnos, ali i brojne specifičnosti zbog čega predstavlja posebnu vrstu radnog odnosa (Urdarević, Misailović, 2023).

Specifičnosti radnog odnosa, tj. prava i obaveza koje proizlaze iz radnog odnosa fudbalskih trenera kao sportskih stručnjaka ogledaju se pre svega u odredbi po kojoj se radno zakonodavstvo primenjuje ukoliko Zakonom o sportu ili odgovarajućim pravilima nadležnog sportskog saveza nije drugačije predviđeno (Zakon o sportu, 2016). Zbog osobenosti fudbala kao sportske delatnosti u pogledu potrebe organizovanja treninga, unapred određenih termina utakmica, rasporeda takmičenja, odmora nakon utakmice i sl. dolazi do potrebe prilagođavanja pojedinih pravnih instituta, odnosno odstupanja od njihovog uobičajenog režima, radi prilagođavanja potrebama sporta. To prepoznaje i domaći Zakon o sportu tako što članom 31. stav 15. propisuje: „radno vreme, odmori, odsustva i druga prava i obaveze sportskog stručnjaka prema organizaciji u oblasti sporta prilagođavaju se režimu sportskih priprema, odnosno takmičenja“ (Zakon o sportu, 2016). Imajući u vidu fleksibilnost Zakona o sportu i imperativnost Zakona o radu u pogledu navedenih pravnih instituta, korisno bi bilo da se budućim zakonskim rešenjima iz oblasti sporta detaljnije regulišu navedeni pravni instituti, sa ciljem pružanja veće pravne zaštite sportistima i fudbalskim trenerima kao zaposlenima.

Jedna od specifičnosti radnog odnosa fudbalskih trenera, kao sportskih stručnjaka, je u tome što ugovor o radu bez vremenskog ograničenja i sa vremenskim ograničenjem do pet godina egzistiraju kao „ravnopravni“ pravni osnovi (Zakon o sportu, 2016). Ipak, ukoliko je fudbalski trener sa klubom zaključio ugovor, bez preciziranja vrste radnog odnosa, po Zakonu će se smatrati da je u pitanju radni odnos bez vremenskog ograničenja (Zakon o radu, 2005).

Iako je dobrovoljnost, kao izraz načela slobode rada, bitno obeležje svakog radnog odnosa, pa tako i radnog odnosa fudbalskih trenera, odnosno sportista u širem smislu, upravo se kod ovog bitnog obeležja javljaju određene specifičnosti, za koje bi se moglo reći da su izraz načela autonomije volje ugovornih strana. U teoriji se navodi da je pitanje dobrovoljnosti diskutabilno, iz razloga mogućih uticaja na njihovu volju od strane određenih lica, pre svega sportskih organizacija koje po osnovu ugovornog odnosa mogu ograničiti dobrovoljnost, odnosno slobodu rada, ali i od strane fudbalskih agenata koji zaključuju ugovore o ekskluzivnom zastupanju i koji time sebi obezbeđuju ekskluzivitet u potražnji novog kluba. Na taj način se klijent dovodi u „vazalni“ odnos od strane agenta. Iako sudska praksa tretira ovakve ugovore kao dopuštene i u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima, ovakva praksa isključuje radnopravne elemente, što je nedopustivo, jer volja zaposlenog postaje sekundarna (Urdarević, Misailović, 2023). Prema FIFA pravilima fudbalski trener može zaključiti ugovor o ekskluzivnom zastupanju sa fudbalskim agentom koji zabranjuje svim drugim fudbalskim agentima da kontaktiraju i da zaključe ugovor o zastupanju sa fudbalskim trenerom kao klijentom, izuzev u periodu od dva meseca pre isteka važenja ugovora o ekskluzivnom zastupanju (FIFA Pravilnik o fudbalskim agentima, 2022). Ovakve kao i druge slične odredbe kojima se ograničava dobrovoljnost u pravu traženja novog kluba, kao novog poslodavca, predstavljaju ograničavanje slobode rada, a ujedno i značajnu specifičnost radnih odnosa fudbalskih trenera.

Jedna od specifičnosti radnih odnosa fudbalskih trenera je i svojevrsna tajnost u angažovanju. U opštem režimu radnih odnosa raspisivanje oglasa, odnosno javnog konkursa za zapošljavanje novog zaposlenog na upražnjeno ili novo radno mesto, najčešće, ima višestruke koristi. Sprovođenje konkursnog postupka omogućava poslodavcu da izabere najboljeg kandidata po njegovoj proceni. Sa druge strane, sa stanovišta angažovanja sportista, pa tako i fudbalskih trenera, isključenje javnosti predstavlja jednu od specifičnosti radnih odnosa (Urdarević, Misailović, 2023). U ovom delu javnost u zapošljavanju, naročito u profesionalnom fudbalu, ne može biti od koristi zbog opasnosti od konkurencije. Treneri snose apsolutnu odgovornost za postizanje rezultata koje odredi rukovodstvo, što zahteva apsolutno isključenje javnosti (Radulović, 2004).

Specifičnost radnog odnosa fudbalskih trenera ogleda se u propisanoj stabilnosti zaposlenja. Naime, jedan od teorijskih ciljeva radnog prava je stabilnost zaposlenja. Stabilnost zaposlenja ne podrazumeva sigurnost

radnog mesta. Iako evropsko radno pravo karakteriše svojevršno rigidno zaštitno radno zakonodavstvo, tendencija je u fleksibilizaciji radnog angažovanja. Izazov radnog zakonodavstva XXI veka je uspostavljanje ravnoteže između fleksibilnosti na tržištu rada i potrebe da se zaposlenima obezbedi relativna stabilnost zaposlenja (Lubarda, 2013). U pogledu angažovanja fudbalskih trenera, FIFA pravilima je stabilnost ugovora postavljena kao jedan od ciljeva (FIFA Pravilnik o statusu i transferu igrača, 2022), o kojem se vodi računa i prilikom regulisanja fudbalskih posrednika (agenata), jer njihov rad mora da bude usklađen sa ciljem stabilnosti ugovora (FIFA Football Agent Regulations, 2022). Iz navedenih pravila proizlazi da stabilnost zaposlenja nije samo teorijski cilj, već i značajna specifičnost radnog odnosa fudbalskih trenera.

Specifičnost radnog odnosa fudbalskih trenera odnosi se i na pitanje mogućnosti faktičkog obavljanja rada. Ugovor se zaključuje u obaveznoj pisanoj formi koja predstavlja preduslov za licenciranje (Radulović, 2004). O trenerima se vode zvanične evidencije, a i u samoj igri treneri se upisuju u zapisnik utakmice i predstavljaju zvanična lica ekipe (Pravila igre 24/25, 2024), iz čega proizlazi da je mogućnost faktičkog obavljanja rada svedena na minimum.

## **Ugovor o radu i ugovor o stručnom angažovanju**

Prema Pravilniku o nomenklaturi sportskih zanimanja i zvanja iz 2020. godine trener u sportu je „zanimanje lica koja učestvuju u demonstriranju sportskih veština, programiranju, planiranju i realizaciji stručno-vaspitnog i stručno-pedagoškog rada u određenoj sportskoj grani, za sportiste svih uzrasta“. Sa stanovišta fudbalskih trenera, osnovna podela je na profesionalne fudbalske trenere i amaterske fudbalske trenere. Profesionalni fudbalski trener član je profesionalne sekcije OFT FSS i sa klubom zaključuje ugovor (ugovor o radu), dok je amaterski fudbalski trener član sekcije amatera OFT teritorijalnog saveza i sa klubom „može zaključiti ugovor o stručnom angažovanju“ (Pravilnik o izdavanju dozvole za rad i statusu trenera, 2022). Budući da je reč o mogućnosti, uvek postoji mogućnost zaključivanja ugovora o radu.

Uobičajeni radni odnos uspostavlja se ugovorom čije trajanje nije unapred određeno i predstavlja pravilo, dok radni odnos sa vremenski ograničenim trajanjem predstavlja izuzetak, odnosno nestandardni oblik angažovanja u domaćem i većini stranih prava (Lubarda, 2013;

Weiss, Schmidt, 2010). Zakon o sportu predviđa i standardni i nestandardni oblik angažovanja fudbalskih trenera. Prema članu 31. stav 1. Zakona o sportu fudbalski trener „zasniva radni odnos sa organizacijom u oblasti sporta zaključenjem ugovora o radu na neodređeno vreme ili na određeno vreme najduže do pet godina“ (Zakon o sportu, 2016). Postavlja se pitanje da li fudbalski trener može da zaključi novi ugovor po isteku perioda od pet godina. Polazeći od odredaba Zakona o sportu po kome se na zaključenje ugovora sportskih stručnjaka shodno primenjuju odredbe Zakona o sportu koje se odnose na sportiste, postoji mogućnost da i fudbalski trener po isteku perioda od pet godina zaključi novi ugovor na novi period do pet godina (Zakon o sportu, 2016).

Prema Zakonu o radu, ugovor o radu sa vremenskim ograničenjem može da se zaključi ukoliko postoje objektivni razlozi koji opravdavaju njegovo ograničeno trajanje, ukoliko je određeno trajanje opravdano potrebom obavljanja određenog posla ili nastupanjem događaja, dok traju te potrebe. Pored toga, zaključenje takvog ugovora limitirano je na period od 24 meseca, sa određenim zakonom predviđenim izuzecima (Zakon o radu, 2005). Angažovanje fudbalskih trenera sa vremenskim ograničenjem može se smatrati opravdanim iz razloga što je angažovanje trenera ograničeno potrebama za određenu sezonu ili drugi vremenski period koji se može smatrati opravdanim spram postavljenih poslovnih ciljeva fudbalskog kluba kao poslodavca, ali i samog fudbalskog trenera kao zaposlenog.

Direktiva Evropske unije o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme (199/70/EC, 1999) propisuje da je ugovor o radu bez vremenskog ograničenja proklamovan kao osnovni oblik radnog odnosa, pri čemu se priznaje da ugovor o radu sa vremenski ograničenim trajanjem, u određenim okolnostima, odgovara potrebama zaposlenog i poslodavca. Sa stanovišta radnog odnosa fudbalskih trenera, vremenski ograničeno angažovanje odgovara potrebama tržišta, fudbalskih trenera i fudbalskih klubova, s obzirom na brojne specifičnosti fudbala.

Sa druge strane, pravilima FSS-a propisano je da se ugovor o profesionalnom radu obavezno zaključuje između kluba i trenera i overava se kod javnog beležnika (Pravilnik o izdavanju dozvole za rad i statusu trenera, 2022) Iako se koristi termin „ugovor o profesionalnom radu“, ovde nema nedoumica u pogledu pravne prirode ugovora, reč je o ugovoru o radu u smislu Zakona o sportu, iako bi bilo celishodnije da se navedeni tipski ugovor preimenuje ili da se barem uz njega doda da je

reč o ugovor u radu. Međutim, Pravilnikom o stručnom radu Fudbalskog saveza Srbije (2022) napravljena je kompletna zbrka u pogledu pravnog osnova angažovanja fudbalskih trenera. Navedenom odredbom propisano je da klubovi u prvom i drugom seniorskom rangu moraju imati profesionalni ugovor ili radni odnos sa trenerima. Navedena odredba stvara alternative pravnog osnova i brojne nedoumice u pogledu pravne prirode „profesionalnog ugovora“. S obzirom na to da je kao opcija predviđen radni odnos, argumentum a contrario moglo bi se zaključiti da se zaključenjem profesionalnog ugovora ne zasniva radni odnos. Bez obzira na navedeno, ovakva odredba koja izaziva pre sve terminološke nedoumice, nije u skladu sa Zakonom o sportu kojim su propisani mogući pravni osnovi angažovanja u obliku ugovora o radu ili ugovora o stručnom angažovanju.

Pravilnikom o izdavanju dozvole za rad i statusu trenera (2022) propisano je da u Super ligi, Prvoj ligi Srbije, Omladinskoj i Kadetskoj ligi FSS, klubovi moraju imati zaključene profesionalne ugovore sa trenerima, koji se po pravilu zaključuju u prelaznom roku ili tokom takmičenja u slučaju da dođe do raskida ugovora jedne od ugovornih strana (klub, trener) i stupaju na snagu danom potpisivanja. Istom odredbom propisano je minimalno trajanje ugovora do kraja takmičarske sezone i maksimalno trajanje ugovora od četiri godine. Navedena odredba koja se odnosi na maksimalno trajanje ugovora nezakonita je, iz razloga što je u suprotnosti sa odredbom Zakona o sportu koji ograničava maksimalno trajanje do pet godina.

Ugovor o radu bez ograničenja trajanja uživa zaštitu koji sa sastoji u pravilu da ukoliko se ugovor ne zaključi u pisanom obliku, smatra se da je stupanjem na rad zaposleni zasnovao radni odnos bez vremenskog ograničenja (Zakon o radu, 2005). Ovo može biti posebno slučaj kada fudbalski klub i trener usmeno dogovore uslove rada, fudbalski trener započne sa radom, ali je iz nekog razloga zaključenje ugovora u pisanoj formi izostalo. Slično tome, zaštitni karakter ogleda se i u pravilu po kome ukoliko je ugovor zaključen suprotno Zakonu o radu ili ako zaposleni po isteku trajanja ugovora nastavi da radi najmanje 5 radnih dana, smatra se da je radni odnos zasnovan bez ograničenja njegovog trajanja (Zakon o radu, 2005).

Imajući u vidu da se zaštitni karakter odnosi samo na slučaj kada je ugovor o radu zaključen suprotno Zakonu o radu, postavlja se pitanje da li se navedena odredba primenjuje i na ugovor koji se zaključuje prema Zakonu u sportu. Imperativnost navedene odredbe onemogućava proširivanje zaštitnog karaktera i na slučajeve zaključivanja ugovora sa

ograničenim trajanjem na način koji nije u skladu sa Zakonom o sportu, s tim da ostaje zaštitni karakter ukoliko fudbalski trener nastavi sa radom najmanje 5 radnih dana po isteku ugovora. Isto tako i ukoliko fudbalski trener stupi na rad bez zaključenog ugovora.

U uporednom, pravu Francuske, ugovor može da se zaključiti u pisanoj ili usmenoj formi, s tim da ugovor sa vremenskim ograničenjem mora biti u pisanoj formi sa navođenjem razloga zašto se zaključuje na određeno, umesto na neodređeno vreme. U oblasti sporta dodatni zahtev je da takvi ugovori budu priznati od strane nadležne sportske federacije, pri čemu francuska sudska praksa nije jedinstvena po pitanju posledica nedostatka sprovođenja postupka priznanja ukoliko je krivica na strani poslodavca i kreće se od toga da je ugovor ništavan do toga da je ugovor ipak pravno valjan (Foucard, 2011).

U domaćem pravu, ugovor o radu ili ugovor o stručnom angažovanju ništav je ukoliko je zaključen sa licem koje nije steklo odgovarajuće akademsko obrazovanje ili koje nije osposobljeno u skladu sa pravilima kojima se uređuje nomenklatura sportskih zanimanja, a takođe i ukoliko nije ispunjen uslov u pogledu posedovanja dozvole za rad u skladu sa sportskim pravilima nadležnog nacionalnog ili međunarodnog sportskog saveza (Zakon o sportu, 2016).

Kada su u pitanju selektori fudbalske reprezentacije, sa njima se zaključuje "profesionalni ugovor o radu na određeni vremenski period" (Pravilnik o stručnom radu Fudbalskog saveza Srbije, 2022), pri čemu nije precizirano maksimalno trajanje, što vodi zaključku da je trajanje ograničeno na vremenski period do 5 godina, shodno odredbi člana 31. stav 2. Zakona o sportu, uz mogućnost produženja.

Bitni elementi ugovora prema FIFA pravilima jesu pisani oblik, definisanje predmeta, prava i obaveza, statusa i zvanja strana, uređivanje pitanja naknade, trajanja ugovora sa obaveznim potpisima. Ako je u zaključenju ugovora posredovao fudbalski posrednik (agent), potrebno je i njega navesti u ugovoru, što se može tumačiti kao bitan element. Pored toga, punovažnost se ne može usloviti zahtevom licence, a uz to ni uslovom radne ili dozvole boravka, kao ni drugim administrativnim uslovima. Iako se punovažnost ne uslovljava trenerskom licencom, predviđena je obaveza za klubove i saveze, kao poslodavce, da postupaju sa dužnom pažnjom kako bi obezbedili da trener ispunji sve uslove za angažovanje, među kojima je primera radi navedeno i posedovanje trenerske licence (Aneks 2 FIFA Pravilnika o statusu i transferu igrača, 2022).

Pored ugovora o radu, prema Zakonu o sportu drugi mogući i dozvoljeni pravni osnov angažovanja fudbalskih trenera je ugovor o stručnom angažovanju koji predstavlja rad van radnog odnosa (Zakon o sportu, 2016). Iz odredaba Zakona o sportu, može se zaključiti da ovim Zakonom ugovor o stručnom angažovanju nije bliže regulisan. Međutim, pored toga ovaj ugovor nije regulisan ni Zakonom o radu niti drugim posebnim zakonima, pa se postavlja pitanje njegove pravne prirode. Za pravnu prirodu određenog ugovora relevantna je njegova sadržina, a ne njegov naziv (Vuković, Ječmenić, 2013). U teoriji postoji mišljenje da ugovor o stručnom angažovanju ne predstavlja rad van radnog odnosa u smislu članova 197.-202. Zakona o radu, već predstavlja *sui generis* ugovor. Kao takav, on može imati specifičnu pravnu prirodu, odnosno sadržinu, te je po tome najbliži ugovoru o delu, ali sa osnovnom razlikom u tome što se ugovor o stručnom angažovanju zaključuje radi obavljanja poslova koji su u okviru delatnosti poslodavca, a ne kao ugovor o delu za obavljanje poslova koji su izvan delatnosti poslodavca (Urdarević, Misailović, 2023).

Ugovori o radu i ugovori o stručnom angažovanju fudbalskih trenera predstavljaju *sui generis* ugovore koji će svojim razvojem i teorijskim proučavanjem potvrditi svoju posebnost, uz potrebu razvoja i usklađivanja zakonodavstva sa zakonodavstvima razvijenih zemalja, radi sprečavanja negativnih uticaja i mogućih zloupotreba (Urdarević, Misailović, 2023).

Bez obzira na to koji pravni osnov angažovanja fudbalskih trenera je u pitanju, istim se ugovara zarada, odnosno naknade u skladu sa zakonom (Zakon o sportu, 2016), pri čemu navedene naknade ne predstavljaju *numerus clausus* mogućih naknada, već postoji mogućnost da se prema načelu slobode ugovaranja, odnosno slobode propisivanja ugovore, odnosno aktima poslodavca propišu i druge naknade, tj. primanja po drugim osnovama (Zakon o sportu, 2016).

## **Zaključak**

Radni odnos fudbalskih trenera ima svoj početak koji pravno posmatrano predstavlja zaključivanje ugovora o radu. Pored ugovora o radu, prema Zakonu o sportu mogući pravni osnov angažovanja trenera je i ugovor o stručnom angažovanju kojim se ne zasniva radni odnos. Ugovorom o radu zasniva se radni odnos fudbalskih trenera koji ima određene specifičnosti koje proizlaze iz same prirode fudbalske delatnosti i položaja fudbalskih trenera. Takođe, tradicionalno bitna

obeležja radnog odnosa koji se uspostavlja ugovorom o radu dobrim delom imaju svoje osobenosti kada se posmatraju sa aspekta fudbalskih trenera kao subjekata radnog odnosa, a koje treba imati u vidu ne samo sa stanovišta teorije, već i sa aspekta primene i stvaranja prava kako od strane nadležnih organa, tako i od samih ugovornih strana, fudbalskog kluba i trenera. Sa stanovišta sportskog, fudbalskog prava i radnog prava, brojnih propisa koji u manjoj ili većoj meri regulišu pitanje ugovora o radu fudbalskih trenera, iz analize odredaba zakona i pravilnika nadležnih fudbalskih saveza, može se zaključiti postojanje neusklađenosti propisa koje je doneo Fudbalski savez Srbije sa Zakonom o sportu, zbog čega postoji potreba preispitivanja odredaba pravilnika koje je doneo Fudbalski savez Srbije radi usklađivanja sa odredbama Zakona o sportu u oblasti regulisanja ugovora o radu fudbalskih trenera.

## Literatura

- Blanpain, R. (2013). *European Labour Law*, The Hague: Wolter Kluwer Law & Business.
- Council of Europe. (1992). European Sports Charter. Dostupno na: <https://rm.coe.int/16804c9dbb>, pristup 03.12.2024. godine.
- Đurđević, N. (2013). Zaključenje ugovora o radu između sportskih trenera i sportskih organizacija. Perović, S. (ur.), *Pravni život, časopis za pravnu teoriju i praksu*, br. 9/2013, Udruženje pravnika Srbije, Beograd, 579-596.
- Đurđević, N. (2013). Sportski stručnjaci i pružanje usluga u sportu. Mićević, M. (ur.), *Uslužno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu, Institut za pravne i društvene nauke, Kragujevac, 453-503.
- European Commission. (2007). White Paper - White Paper on Sport. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391>, pristup 05.12.2024. godine.
- European Council. (1999). Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. *Official Journal of the European Communities*, L 175, 228-233. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070>, pristup 03.12.2024. godine.



- FIFA. (2022). FIFA Pravilnik o statusu i transferu igrača. Dostupno na: [https://fss.rs/wp-content/uploads/2019/07/FIFA\\_Pravilnik-o-statusu-i-transferima-igaca\\_SER\\_Izdanje-Feb-2021.pdf](https://fss.rs/wp-content/uploads/2019/07/FIFA_Pravilnik-o-statusu-i-transferima-igaca_SER_Izdanje-Feb-2021.pdf), pristup 04.12.2024. godine.
- FIFA. (2022). Aneks 2 FIFA Pravilnika o statusu i transferu igrača . Dostupno na: [https://fss.rs/wp-content/uploads/2019/07/FIFA\\_Pravilnik-o-statusu-i-transferima-igaca\\_SER\\_Izdanje-Feb-2021.pdf](https://fss.rs/wp-content/uploads/2019/07/FIFA_Pravilnik-o-statusu-i-transferima-igaca_SER_Izdanje-Feb-2021.pdf), pristup 04.12.2024. godine.
- FIFA. (2022). FIFA Football Agent Regulations. Dostupno na: <https://digitalhub.fifa.com/m/1e7b741fa0fae779/original/FIFA-Football-Agent-Regulations.pdf>, pristup 04.12.2024. godine.
- FIFA. (2022). FIFA Pravilnik o fudbalskim agentima. Dostupno na: <https://fss.rs/wp-content/uploads/2019/07/FIFA-Pravilnik-o-fudbalskim-agentima.pdf>, pristup 04.12.2024. godine.
- Foucard, J.-Y. (2011). *France Sport Law*, The Hague: Wolter Kluwer Law & Business.
- Fudbalski savez Srbije. (2024). Pravila igre 24/25. Dostupno na: <https://fss.rs/wp-content/uploads/2019/07/PFI-2024-25.pdf?script=%20lat>, pristup 01.12.2024. godine.
- Kačer, H. (2013). Trendovi u sportskom pravu. Perović, S. (ur.), *Pravni život, časopis za pravnu teoriju i praksu*, br. 9/2013, Udruženje pravnika Srbije, Beograd, 569-578.
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beograd.
- Madžar, L., Perović, A. (2024). Economic Cartels and Anticompetitive Behaviour in the Sports Industry. *Menadžment u sportu*, Vol. 15, 59-82.
- Pravilnik o izdavanju dozvole za rad i statusu trenera (Službeni list „Fudbal“, broj 4 od 26.04.2022.).
- Pravilnik o licenciranju i finansijskoj održivosti klubova Fudbalskog saveza Srbije za takmičenja u organizaciji UEFA (Službeni list „Fudbal“, broj 24 od 09.11.2023.).
- Pravilnik o nomenklaturi sportskih zanimanja i zvanja („Sl. glasnik RS“, br. 86/2020).
- Pravilnik o stručnom radu Fudbalskog saveza Srbije (Službeni list „Fudbal“, broj 4 od 26.04.2022.).
- Pravilnik stručno-strukovne organizacije fudbalskih trenera Fudbalskog saveza Srbije (Službeni list „Fudbal“, broj 5 od 26.05.2022.).

- Radulović, Z. (2004). Specifičnost radnog odnosa sportista. Jovanović, P. (ur.), *Radno i socijalno pravo: časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, broj 7-12/2004, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje, Beograd, 31-36.
- Saopštenje za javnost FK Partizan od 02.12.2024. godine. Dostupno na: <https://partizan.rs/sr/article/4348/saopstenje-za-javnost-fk-partizan>, pristup 03.12.2024. godine.
- Stanić, M. (2023). *Uvod u fudbalsko pravo I*, Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Statut Fudbalskog saveza Srbije (Službeni list „Fudbal“, broj 22 od 03.12.2021.).
- Šuput, D. (2010). Odnos sporta i prava: - Preduslov postojanja sportskog prava -. Perović, S. (ur.), *Pravni život: časopis za pravnu teoriju i praksu*, br. 9/2010, Udruženje pravnika Srbije, Beograd, 477-498.
- Ustav Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 98/2006 i 115/2021).
- Vuković, Z., Ječmenić, M. (2013). Pravna priroda ugovora koje sportski agenti zaključuju sa sportistima i sportskim klubovima. Perović, S. (ur.), *Pravni život, časopis za pravnu teoriju i praksu*, br. 9/2013, Udruženje pravnika Srbije, Beograd, 677-688.
- Urdarević, B., Misailović, J. (2023). Specifičnosti radnog odnosa u sistemu sporta. Stanić, M., Šuput, D. (ur.), *Srpski fudbal-uporednopravni izazovi i perspektive III*. Institut za uporedno pravo, Beograd.
- Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).
- Zakon o sportu („Sl. glasnik RS“, br. 10/2016).
- Weiss, M., Schmidt, M. (2010). *Germany*, The Hague: Wolters Kluwer, Law & Business.