

**XIX међународни научни скуп „Правнички дани –
Проф. др Славко Царић”
„ПРАВО, НАУКА И ДРУШТВО – АКТУЕЛНА
ПИТАЊА И ПЕРСПЕКТИВЕ”**

**XIX International scientific meeting „Legal days –
Prof. Slavko Carić, PhD”
„LAW, SCIENCE AND SOCIETY – THE CURRENT
ISSUES AND PERSPECTIVES”**

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду
The University of Business Academy in Novi Sad
The Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad

Нови Сад, 23. септембар 2022.

Зборник радова са XIX међународног научног скупа

„Правнички дани – Проф. др Славко Царић“
„ПРАВО, НАУКА И ДРУШТВО – АКТУЕЛНА ПИТАЊА И ПЕРСПЕКТИВЕ“

23. септембар 2022. године у Новом Саду,
у организацији Универзитета Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду

Издавач:

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду
Гери Кароља бр. 1, телефон: 021/ 400 - 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Рецензенти:

Др Мирко Кулић **Др Гордана Бејатовић,**
редовни професор ванредни професор

Др Милан Почуча **Др Јелена Стојшић Даветић,**
редовни професор ванредни професор

Др Владимир Козар **Др Сања Шкорић,**
редовни професор ванредни професор

Др Милош Марковић **Др Маријана Младенов,**
редовни професор ванредни професор

Др Јелена Матијашевић **Др Срђан Дамњановић**
редовни професор ванредни професор

Др Предраг Мирковић **Др Марко Станковић,**
ванредни професор доцент

Др Дарко Голић **Др Маја Суботин**
ванредни професор доцент

Др Јоко Драгојловић
ванредни професор

За издавача:

Др Мирко Кулић, редовни професор

Уредник:

Др Милан Почуча, редовни професор

Штампа:

НС Мала књига плус, Нови Сад

Тираж: 150

ISBN 978-86-86121-51-6

Научни одбор:

ПРОФ. ДР МИЛАН ПОЧУЧА - председник Научног одбора

Продекан за науку, квалитет и развој и шеф Грађанскоправне катедре на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРКО ЦАРИЋ

Ректор Универзитета Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ЦАРИЋ

Председник Савета Универзитета Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МИРКО КУЛИЋ

Декан Правног факултета за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ДУКИЋ МИЈАТОВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе Универзитет Привредна академија у Новом Саду и ванредни професор Факултета техничких наука Универзитета у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ПРЕДРАГ МИРКОВИЋ

Продекан за наставу и ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА МЛАДЕНОВ

Продекан за међународну сарадњу и ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ЗОРАН ПАВЛОВИЋ

Шеф Кривичноправне катедре на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ДАРКО ГОЛИЋ

Шеф Теоријске и јавноправне катедре на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ЖЕЉКО БЈЕЛАЈАЦ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА МАТИЈАШЕВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР КОЗАР

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР САЊА ШКОРИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ДУШАНКА ЂУРЂЕВ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР ЦАТИЕВ

Шеф катедре Кривичноправних наука Руске академије за адвокатуру и нотаријат | Руска Федерација

АКАДЕМИК ДР НЕДЕЉКО СТАНКОВИЋ

Европски универзитет Брчко дистрикт и Ректор Европског универзитета „Kallos” Тузла и | Босна и Херцеговина

АКАДЕМИК ДР БРАНКО ВУЧКОВИЋ, ЕМЕРИТУС

Универзитет „Адриатик“ – Бар, Факултет за пословну економију и право | Република Црна Гора

АКАДЕМИК ДР ВЕСНА ВУЧКОВИЋ

Судија, в.д. председника Врховног суда Црне Горе, Универзитет „Адриатик“ – Бар, Факултет за медитеранске пословне студије, Тиват | Република Црна Гора

PROF. DR DR. WOLFGANG ROHRBACH

Akademik Evropske akademije nauka u Salzburgu | Austrija

PROF. DR VANO TSERTSVADZE

Georgian Institute of Public Affairs | Gruzija

PROF. DR. AMER FAKHOURY

Dean College of Law American University in the Emirates | Ujedinjeni Arapski Emirati

ПРОФ. ДР РУДИКА ГМАЈНИЋ

Професор на Медицинском факултету у Осијеку и члан Хрватске академије медицинских наука | Република Хрватска

ДОЦ. ДР ЈАН ЈАНАЋ

Доцент на Факултету за менаџмент, Универзитет Коменски Братислава | Република Словачка

ДОЦ. ДР БРАНИСЛАВ ДУДИЋ

Доцент на Факултету за менаџмент, Универзитет Коменски Братислава | Република Словачка

ПРОФ. ДР НЕЂО ДАНИЛОВИЋ

Редован професор Универзитет Никола Тесла у Београду и председник међународног удружења методолога друштвених наука у Београду | Република Србија

ПРОФ. ДР АЛБИНА ФАЗЛОВИЋ

Ванредни професор Европском универзитету Брчко дистрикт на Европском универзитету „Kallos” Тузла | Босна и Херцеговина

ПРОФ. ДР ЗОРАН ФИЛИПОВСКИ

Проректор за међународну сарадњу, Интернационални „Vision” Универзитет | Северна Македонија

PROF. DR ALEXIOS PANAGOPOULOS

University Neapolis Paphos Cyprus, master studys in public law and administration | Republika Kipar

ПРОФ. ДР НЕБОЈША ШАРКИЋ

Декан Правног факултета, Универзитета Унион у Београду | Република Србија

ДР МИШО ЂУРКОВИЋ

Научни саветник, Директор Института за Европске студије у Београду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР ЧЛОВИЋ

Директор Института за упоредно право у Београду | Република Србија

ПРОФ. ДР БОГДАН ВУКОСАВЉЕВИЋ

European Research Institute for Strategic Studies | Словенија

ПРОФ. ДР МИЛОШ МАРКОВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

Организациони одбор:

ПРОФ. ДР ЈОКО ДРАГОЈЛОВИЋ - Председник Организационог одбора

ПРОФ. ДР ИВАН ЈОКСИЋ

ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА СТОЈШИЋ ДАБЕТИЋ

ПРОФ. ДР НЕНАД БИНГУЛАЦ

ДОЦ. ДР НЕНАД СТЕФАНОВИЋ

ДОЦ. ДР МАРКО СТАНКОВИЋ

ДОЦ. ДР ДАЛИБОР КРСТИНИЋ

ДОЦ. ДР МАЈА СУБОТИН

ДОЦ. ДР ВЛАДИМИР ШЕБЕК

МСР ИСИДОРА МИЛОШЕВИЋ

МСР АЊА КОПРИВИЦА

МСР МАРА ДЕСПОТОВ

МСР ТАМАРА КРСТИЋ

Секретар:

МСР АЊА КОПРИВИЦА, асистент

Dr Dragana Radovanović, vanredni profesor
 Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu
 Univerzitet Preivredna akademija u Novom Sadu
 e-mail adresa: draganarado0103@gmail.com

ATIPIČNI RADNI ODNOS - AKTUELNA PITANJA I PERSPEKTIVE

Apstrakt:

Opsežne društvene promene s kraja prošlog i početka ovog veka uticale su i na svet rada. Između ostalog, nametnule su zahtev za širom primenom atipičnih oblika radnog odnosa zarad bržeg, lakšeg, efikasnijeg i kvalitetnijeg adaptiranja poslodavaca i zaposlenih okolnostima na koje su uticale. Da bi se izvukla maksimalna korist iz njihove primene, neophodno je ustanoviti širi pravni okvir za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme, i/ili s nepunim radnim vremenom, i/ili na daljinu, zaštititi zaposlene koji rade na temelju ovih ugovora od diskriminacije i poboljšati kvalitet rad na određeno vreme, i/ili s nepunim radnim vremenom, i/ili na daljinu.

Ključne reči: *atipični radni odnos, rad na određeno vreme, rad s nepunim radnim vremenom, rad na daljinu*

Uvodne napomene

Uređivanje atipičnih oblika radnog odnosa determiše sukob dva, naizgled protivurečna, zahteva - zahteva za ustanovljavanjem elastičnijeg, fleksibilnijeg režima radnog odnosa i zahteva za sigurnošću. Zahtev za ustanovljavanjem elastičnijeg, fleksibilnijeg režima radnog odnosa dovodi se u vezu sa opsežnim društvenim promenama s kraja prošlog i početka ovog veka kojima se poslodavci i zaposleni moraju brzo, efikasno i kvalitetno prilagoditi zarad postizanja što veće ekonomske uspešnosti na mikro i makro nivou i maksimalne zaposlenosti u datim okolnostima. Zahtev za sigurnošću proizilazi iz činjenice da atipični oblici radnog odnosa, ukoliko nisu regulisani na odgovarajući način¹⁾, mogu potkopati sigurnost zaposlenja, pogoršati uslove rada i uzrokovati diferencijalni tretman zaposlenih samo zato što se razlikuju od standardnog radnog odnosa. Pomirenje ovih zahteva predstavlja izazov za radno pravo na koji ono mora adekvatno odgovoriti, promovisanjem koncepta fleksigurnosti, radi postizanja održivog ekonomskog razvoja i veće socijalne kohezije, obezbeđivanja većih mogućnosti za zapošljavanje i poboljšanja kvaliteta rada koji se obavlja u formi radnog odnosa na određeno vreme, i/ili s nepunim radnim vremenom, i/ili na daljinu.²⁾

1) Problemi u vezi sa atipičnim oblicima radnog odnosa nastaju zbog toga što radno i socijalno zakonodavstvo, koje je tradicionalno koncipirano po modelu standardnog radnog odnosa, ne uvažava, u dovoljnoj meri, njihove specifičnosti. Jeffrey M. (1998). Not really going to work? Of the Directive on part time work, atypical work and attempts to reevaluate it. *Industrial Law Journal* (3), str. 193-213.

2) Po pravilu, radni odnos se zasniva radi obavljanja rada koji nije privremen, već traje duže unapred neodređeno vreme, dok je sigurnost, odnosno vremenska neodređenost zaposlenja, jedno od osnovnih obeležja prava na rad od posebnog značaja za obezbeđivanje materijalne i socijalne sigurnosti radnika i članova njegove uže porodice. Jašarević, S. (2012). Fleksibilizacija rada: rešenje ili zabluda. U: Dragiša Draškić (urednik). *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, (4), str. 179 i 185 -187.

II Radni odnos na određeno vreme

Po pravilu, radni odnos se zasniva na neodređeno vreme ne samo zato što, po prirodi, spada u pravne odnose trajanja, već i zbog toga što stalnost zaposlenja predstavlja jedno od osnovnih obeležja prava na rad.³⁾ Ali, ako postoji objektivno opravdan razlog, radni odnos se može zasnovati i na određeno vreme. Radni odnos u ovom modalitetu je prihvatljiv samo kao delotvoran odgovor na specifične i privremene potrebe poslodavca i radnika i izuzetak od radnog odnosa na neodređeno vreme. Istovremeno, njegova različitost od radnog odnosa na neodređeno vreme, oličena kroz unapred određeno vreme na koje se zasniva, je razlog zbog koga se smatra atipičnim radnim odnosom.⁴⁾

Zbog značaja⁵⁾ i rasprostranjenosti, radni odnos u ovom modalitetu je uređen i aktima Međunarodne organizacije rada i aktima Evropske unije.

Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca ukazuje da države članice mogu izuzeti iz njene primene određene kategorije radnika. Ali, one moraju utvrditi odgovarajuću zaštitu od pribegavanja ugovorima o radu na određeno vreme čiji je cilj izbegavanje zaštite koja je njome utvrđena i, u tom smislu, preduzeti mere koje su detaljnije uređene Preporukom ove organizacije broj 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca.⁶⁾

Na nivou Evropske unije, Okvirni sporazum o radu na određeno vreme je zaključen 1999. godine od strane evropskih socijalnih partnera u svrhu poboljšanja kvaliteta rada na određeno vreme, obezbeđivanjem primene principa ne-diskriminacije,⁷⁾ i utvrđivanja okvira kojim se

³⁾ Jovanović, P. (2018). *Radno pravo. Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Novi Sad: Pravni fakultet, str. 137.

⁴⁾ Urdarević B. (2009). Atipične forme zapošljavanja u uslovima globalne ekonomske krize. U: Ljiljana Đurović (urednik). *Pravni sistem Srbije i standardi Evropske unije i Saveta Evrope, Knjiga IV*, Kragujevac: Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu, str. 73.

⁵⁾ Na nivou društva, radni odnos na određeno vreme može doprineti smanjenju stope nezaposlenosti i suzbijanju negativnih pojava, kao što je rad na crno i dečiji rad. Posredstvom radnog odnosa u ovom modalitetu poslodavci mogu lakše uskladiti organizaciju rada sa zahtevima (potražnjom) posla, adekvatno odgovoriti na fluktacije u zahtevima klijenata i rešiti problem viška zaposlenih, itd, a učenici i studenti steći radno iskustvo i naučiti „trikove” zanata. Takođe, može biti mehanizam za postepeno uključivanje teže zapošljivih lica na tržište rada i lakši odlazak sa ovog tržišta lica koja, zbog godina starosti ili zdravstvenog stanja, ne mogu da rade kontinuirano. Jašarević, S. *op. cit.*, str. 183.

⁶⁾ Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, *Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 4/84*, član 2, stav 2 i 3.

⁷⁾ U pogledu uslova zaposlenja, radnici koji rade na određeno vreme ne mogu biti tretirani na manje povoljan način nego uporedivi radnici koji rade na neodređeno vreme zato što imaju ugovor o radu ili radni odnos na određeno vreme. Ovako određena zabrana diskriminacije podrazumeva da radnici, koji su zaključili ugovor o radu na određeno vreme, tokom njegovog trajanja, imaju ista prava iz radnog odnosa kao uporedivi radnici koji su zaključili standardni ugovor o radu. Ali, ona nije apsolutna. Razlike između ovih dveju kategorija radnika su dopuštene ukoliko su opravdane objektivnim razlozima. Tako, razlika u zaradi privremeno odsutnog radnika koji radi na neodređeno vreme i onog koji je zasnovao radni odnos dok se ne vrati na rad je dopuštena, ukoliko je uzrokovana različitim periodom minulog rada, kao što kvalifikacije po osnovu radnog staža koje se odnose na određene uslove zapošljavanja mogu biti različite za radnike koji rade na određeno i na neodređeno vreme, ukoliko su opravdane objektivnim razlozima. Ukoliko je primereno, radnici koji rade na određeno vreme ostvaruju prava iz radnog odnosa u skladu sa principom *pro rata temporis* čiju primenu određuju države članice, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri, respektujući zakone Zajednice, nacionalne zakone, kolektivne ugovore i praksu. Radi delotvornog ostvarivanja prava svakog radnika na pravične uslove rada, radnici koji rade na određeno vreme moraju biti uzeti u obzir prilikom izračunavanja praga iznad kojeg se, prema nacionalnim

sprečava zloupotreba uzastopnog zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme⁸⁾ i omogućuje dobrovoljni prelazak sa rada na određeno vreme na rad na neodređeno vreme⁹⁾. Strane u ovom sporazumu ukazuju da je radni odnos na neodređeno vreme osnovni oblik radnog odnosa, a da radni odnos na određeno vreme u nekim okolnostima može odgovarati potrebama i radnika i poslodavaca i, s tim u vezi, utvrđuju opšte principe i minimalne zahteve koji se odnose na rad na određeno vreme, uz napomenu da primena ovih principa i zahteva mora uvažiti specifičnost nacionalnih, sektorskih i sezonskih situacija.¹⁰⁾ Inače, ovaj sporazum je inkorporiran u pravni sistem Evropske unije preko Direktive Veća broj 1999/70/EZ.

Na nacionalnom nivou, Zakon o radu omogućuje zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme kada postoje objektivni razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja. Radni odnos u ovom modalitetu može biti zasnovan zaključenjem jednog ili više ugovora o radu u kojem se označava i vrsta radnog odnosa, osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme i trajanje ugovora o radu kojim se zasniva - navođenjem datuma (a dato ad datum) ili navođenjem roka, na primer, šest meseci počev od 1. juna 2022. godine.¹¹⁾ Vreme za koje se zasniva, sa prekidima kraćim od 30 dana ili bez prekida, ne može biti duži od 24 meseci, osim ukoliko je drugačije određeno zakonom.¹²⁾ Unapred određeno

zakonima, u preduzeću mogu osnivati tela koja predstavljaju radnike propisana nacionalnim zakonima i zakonima Zajednice, dok poslodavci, koliko je moguće, treba da razmotre pružanje odgovarajućih informacija postojećim telima koja predstavljaju radnike o radu na određeno vreme u preduzeću. Za potrebe ovog sporazuma, određeno je značenje termina „radnik na određeno vreme” i „uporedivi radnik na neodređeno vreme”. Značenje termina „uslovi zapošljavanja” nije određeno, što omogućuje određivanje njegovog značenja na ekstenzivan način. Okvirni sporazum o radu na određeno vreme, klauzula 3, 4 i 7; Bilić A, Perkušić T. (2016). Ugovor o radu na određeno vreme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia: Časopis za društvene i humanističke znanosti* (1-2), str. 213-214.

- 8) Radi sprečavanja zloupotreba koje proizilaze iz uzastopnog zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme, države članice, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri, ukoliko je prikladno, moraju odrediti uslove pod kojima se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vreme smatraju uzastopnim ili kada se počinju smatrati ugovorima ili radnim odnosima na neodređeno vreme. Ukoliko nisu utvrdile mere za njeno sprečavanje, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom, ili, ako je prikladno, socijalni partneri treba da utvrde objektivno opravdane razloge za ponovno zaključenje ugovora o radu, i/ili ograniče ukupnu dužinu trajanja uzastopno zaključenih ugovora o radu na određeno vreme, i/ili ograniče ukupan broj slučajeva u kojima je dopušteno ponovno zaključivanje ugovora o radu na određeno vreme. Okvirni sporazum o radu na određeno vreme ne utvrđuje neposredne sankcije za slučaj zloupotrebe ove vrste, što ne znači da predstavlja *lex imperfecta*, jer se odredba kojom obavezuje države članice i/ili socijalne partnere da utvrde uslove pod kojima se uzastopni ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vreme smatraju ugovorima ili radnim odnosima na neodređeno vreme može tumačiti na način da je zloupotreba ove vrste sankcionisana pretpostavkom zaključenja standardnog ugovora o radu. Okvirni sporazum o radu na određeno vreme, klauzula 5; Zappala L. (2006). Abuse of fixed-term employment contracts and sanctions in the recent EJC jurisprudence. *Industrial Law Journal* (4), str. 442-444.
- 9) Poslodavci treba da potpomognu prelazak sa rada na određeno vreme na rad na neodređeno vreme tako što bi radnike koji rade na određeno vreme obavestavali o mogućnosti zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vreme. Okvirni sporazum o radu na određeno vreme, klauzula 6 stav 1.
- 10) Okvirni sporazum o radu na određeno vreme, preambula.
- 11) Zakon o radu, član 37 stav 1 i 2. Rozić I. (2013). Fleksibilni oblici zapošljavanja u skladu sa ACQIS COMMUNITARIE. *Radno i socijalno pravo* (2), str. 46.
- 12) Radni odnos na određeno vreme može se zasnovati: radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka na rad; za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta; sa stranim državljaninom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola za rad; za rad na

trajanje radnog odnosa pretpostavlja poznato vreme njegovog prestanka u momentu zasnivanja - radni odnos prestaje istekom roka, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.¹³⁾ Ukoliko je ugovor o radu kojim je zasnovan zaključen suprotno odredbama ovog zakona (u njemu nije označen period za koji je zaključen, ili je zaključen za period duži od zakonom određenog, na primer), ili ukoliko zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je zaključen ugovor o radu, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.¹⁴⁾

II Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Po pravilu, radni odnos se zasniva sa punim radnim vremenom, s obzirom na to da puno radno vreme predstavlja svojevrsnu meru radnog dana potrebnu da se u punom obimu ostvare interesi zaposlenih, poslodavaca i društva. Ali, ukoliko postoji objektivno opravdan razlog¹⁵⁾, radni odnos može biti zasnovan i sa nepunim radnim vremenom. Iz tog ugla gledano, radni odnos u ovom modalitetu je izuzetak od pravila o zasnivanju radnog odnosa sa punim radnim vremenom, dok je njegova različitost od radnog odnosa sa punim radnim vremenom, oličena u dužini radnog vremena, razlog zbog koga se svrstava u atipične radne odnose.¹⁶⁾

Zbog značaja¹⁷⁾ i rasprostranjenosti, radni odnos sa nepunim radnim vremenom nalazi potvrdu i u normativnoj delatnosti Međunarodne organizacije rada i u normativnoj delatnosti Evropske Unije.

Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 175 o radu sa skraćenim radnim vremenom je usvojena 1994. godine u svrhu poboljšanja kvaliteta rada sa skraćenim radnim vremenom, primenom principa jednakosti¹⁸⁾, i ustanovljavanja okvira kojim se omogućuje lakši pristup

poslovima kod novoosnovanog poslodavca (poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u vreme zaključivanja ugovora o radu nije stariji od jedne godine) na vreme čije ukupno trajanje ne može biti duže od 36 meseci; sa nezaposlenim licem kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova za ostvarivanje ovog prava. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/217 – odluka US i 95/18 – autentično tumačenje, član 37 stav 4.

13) Zakon o radu propisuje da se rok za koji je zaključen ugovor o radu na određeno vreme produžava do isteka prava na korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege i posebne nege deteta radi potpunije zaštite materinstva (i roditeljstva). Ivošević Z, Ivošević M. (2021). *Komentar Zakona o radu, Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje prema stanju zakonodavstva od 19. novembra 2021. godine, sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu*. Beograd: Službeni glasnik, str. 437.

14) Zakon o radu, član 33 stav 1 i član 37.

15) Radni odnos sa nepunim radnim vremenom se zasniva kada se na pojedinim radnim mestima obavljaju poslovi manjeg obima. Nepuno radno vreme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena, je i jedna od mera za rešavanje viška zaposlenih i lakše usklađivanje porodičnih obaveza i obaveza prema poslodavcu, posebno kada se radi o zaposlenima koji se staraju o osobi kojoj je potrebna posebna nega i pomoć. Ivošević Z, Ivošević M, *op. cit.*, str. 39, 231, 232, 316.

16) Jovanović, P, *op. cit.*, str. 220; Uradović, B, *op. cit.*, str. 72.

17) Na nivou društva, radni odnos sa nepunim radnim vremenom ima potencijala da doprinese smanjenju stope nezaposlenosti i suzbijanju rada na crno, dečijeg rada i drugih negativnih pojava. Posredstvom radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom poslodavci mogu organizaciju radnog vremena prilagoditi potrebama procesa rada, a radnici imati više vremena za odmor i razonodu, obrazovanje, ispunjavanje porodičnih obaveza, itd. Jašarević S, *op. cit.*, str. 183.

18) Jednakost radnika koji rade sa skraćenim radnim vremenom mora biti obezbeđena u pogledu: prava na sindikalno organizovanje i delovanje; prava na kolektivno pregovaranje; prava na zaštitu zdravlja na radu; prava na zaštitu od diskriminacije; obračuna i isplate osnovne zarade; prava na zaštitu materinstva; pravo

produktivnom i slobodno izabranom radu sa skraćenim radnim vremenom¹⁹⁾ i dobrovoljni prelazak sa skraćenog na puno radno vreme i sa punog na skraćeno radno vreme²⁰⁾. S tim u vezi, u preambuli ukazuje značaj rada sa skraćenim radnim vremenom i njegovu ulogu u stvaranju većih mogućnosti za zapošljavanje, ali i na važnost efikasnog sprečavanja i suzbijanja diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja.

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom je zaključen 1999. godine od strane evropskih socijalnih partnera u svrhu poboljšanja kvaliteta rada sa nepunim radnim vremenom, obezbeđivanjem primene načela zabrane diskriminacije,²¹⁾ i utvrđivanja okvira kojim se olakšava

na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa; prava na plaćeni godišnji odmor i odsustvo sa rada na dan praznika; pravo na bolovanje. Sa druge strane, sistemi socijalne sigurnosti koji se temelje na profesionalnoj aktivnosti, moraju biti prilagođeni ovoj kategoriji radnika tako da budu osigurani pod istim uslovima kao uporedivi radnici koji rade sa punim radnim vremenom, uz mogućnost da uslovi pod kojima su osigurani budu određeni proporcionalno broju radnih sati, doprinosu, zaradi ili drugim metodama, u skladu sa o nacionalnim zakonom ili praksom. Za potrebe ove Konvencije, određeno je značenje termina „radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom” i termina „uporedivi radnik koji radi puno radno vreme”. Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 175 o radu sa skraćenim radnim vremenom, član 1 i član 4-8.

- 19) U tom kontekstu države članice moraju preduzeti mere koje obuhvataju i: preispitivanje zakona i drugih propisa koji mogu otežati pristup radu sa skraćenim radnim vremenom ili njegovo prihvatanje; korišćenje usluga u vezi sa identifikovanjem ili objavljivanjem mogućnosti za rad sa skraćenim radnim vremenom; posvećivanje pažnje potrebama specijalnih grupa, kao što su nezaposlena lica, radnici sa porodičnim obavezama, stariji radnici i radnici sa invaliditetom, kao i radnici koji se obrazuju ili stručno usavršavaju; istraživanje i širenje informacija o stepenu u kojem rad sa skraćenim radnim vremenom doprinosi ispunjenju ekonomskih i socijalnih ciljeva. Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 175 o radu sa skraćenim radnim vremenom, član 9.
- 20) Preporuka Međunarodne organizacije rada broj 182 o radu sa skraćenim radnim vremenom, član 18, ukazuje da bi poslodavci trebalo da razmotre zahteve radnika za prelazak iz jednog u drugi oblik rada i blagovremeno informišu radnike o mogućnostima rada sa skraćenim i punim radnim vremenom i, ukoliko uslovi dozvoljavaju, omoguću prelazak sa punog radnog vremena na skraćeno naročito trudnicama, roditeljima malog deteta i radnicima čiji su članovi uže porodice bolesni.
- 21) U pogledu uslova zaposlenja, radnici sa nepunim radnim vremenom ne mogu biti tretirani na manje povoljan način od uporedivih radnika sa punim radnim vremenom samo zato što rade sa nepunim radnim vremenom. Ovakvo određena zabrana diskriminacije je značajna, jer sa redukcijom fonda radnih sati raste rizik smanjivanja prava i pogoršanja uslova rada, što potvrđuje i činjenica da poslodavci, ukoliko je primereno, treba da olakšaju pristup radnika sa nepunim radnim vremenom stručnom osposobljavanju radi povećanja mogućnosti za razvoj karijere i profesionalne mobilnosti. Ali, ona ne isključuje mogućnost različitog tretmana radnika koji rade sa nepunim radnim vremenom kada postoje objektivno opravdani razlozi - oni mogu ostvarivati prava iz radnog odnosa u skladu sa principom pro rata temporis na način koji odrede države članice i/ili socijalni partneri, vodeći računa o evropskom zakonodavstvu, nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksi, kao što države članice, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, u skladu sa nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, gde je to primereno, mogu usloviti pristup određenim uslovima zapošljavanja dužinom radnog staža, trajanjem rada ili visinom primanja, u kom slučaju kriterijume za pristup određenim uslovima zapošljavanja moraju redovno preispitivati. Za potrebe ovog sporazuma, određeno je značenje termina „radnik sa nepunim radnim vremenom” i „uporedivi radnik sa punim radnim vremenom”, ali ne i značenje termina uslovi zapošljavanja, što omogućuje određivanje njegovog značenja na ekstenzivan način. Okvirni sporazum o radu sa nepunim radnim vremenom, član 4 i član 5 stav 3. Kovačević Lj. (2008). Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom: odnos načela jednakosti i načela srazmernosti. (2022. Jun 1). Preuzeto sa: <http://www.propisionline.com>.

razvoj rada sa nepunim radnim vremenom na dobrovoljnoj osnovi²²⁾ i doprinosi fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, vodeći računa o potrebama radnika i poslodavca. Strane u ovom sporazumu ukazuju da rad sa nepunim radnim vremenom poslednjih godina ima značajan uticaj na zapošljavanje i, s tim u vezi, utvrđuju opšte principe i minimalne zahteve koji se odnose na rad sa nepunim radnim vremenom, uz napomenu da primena ovih principa i zahteva mora uvažiti specifičnost nacionalnih, sektorskih i sezonskih situacija.²³⁾

Na nacionalnom nivou, Zakon o radu propisuje da radni odnos sa nepunim radnim vremenom, a to je radni odnos sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena, može biti zasnovan na neodređeno i određeno vreme.²⁴⁾ Dužina radnog vremena, pri tom, mora biti iskazana u ugovoru o radu²⁵⁾ i ne može biti osnov pravljenja razlike među zaposlenima.²⁶⁾ Ali, ona determiniše obim ostvarivanja prava iz radnog odnosa na način da zaposleni, koji radi sa nepunim radnim vremenom, ostvaruje ova prava srazmerno vremenu provedenom na radu, ukoliko drugačije nije određeno zakonom, drugim propisom i opštim aktom. Zato, mora imati mogućnost da ostvari puno radno vreme zasnivanjem dvojnog radnog odnosa ili obavljanjem privremenih i povremenih poslova, van radnog odnosa.²⁷⁾ Sa druge strane, poslodavac ima obavezu da potpomogne prelazak sa nepunog na puno radno vreme i sa punog na nepuno radno vreme tako što bi blagovremeno, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom, obavestio zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom i razmotrio zahteve koje budu podneli u tom smislu, dok se kolektivnim ugovorom uređuje saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.²⁸⁾

22) U tom smislu potrebno je utvrditi i, ukoliko je primereno, ukloniti pravne i administrativne prepreke koje mogu ograničiti pristup radu sa nepunim radnim vremenom. Ove prepreke mogu da utvrde i, ako je primereno, uklone dražve članice, nakon savetovnja sa socijalnim partnerima, u skladu sa nacionalnim pravom ili praksom ili socijalni partneri, delujući u svom području nadležnosti, putem postupaka utvrđenih kolektivnim ugovorima. Odbijanje radnika da pređe sa punog na nepuno radno vreme ili sa nepunog na puno radno vreme samo po sebi ne bi trebalo da bude opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Poslodavci bi trebalo da uzimaju u obzir zahteve radnika za prelazak sa punog na nepuno radno vreme i sa nepunog na puno radno vreme, blagovremeno informišu radnike o dostupnosti radnih mesta sa nepunim i sa punim radnim vremenom i preduzmu mere koje olakšavaju pristup radu sa nepunim radnim vremenom, uključujući kvalifikovani rad i rukovodeća radna mesta. Okvirni sporazum o radu sa nepunim radnim vremenom, član 5.

23) Okvirni sporazum o radu sa nepunim radnim vremenom, preambula.

24) Zakon o radu, član 39.

25) Ugovor o radu mora da sadrži podatke o radnom vremenu i trajanju dnevnog i nedeljnog radnog vremena. Ukoliko je trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena utvrđeno opštim aktom poslodavca, u njemu mora biti označen akt kojim je utvrđeno. Zakon o radu, član 33 stav 1 i 2.

26) Zaposleni, koji radi sa nepunim radnim vremenom, ne može biti tretiran na nepovoljniji način od zaposlenog sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima. Ovako određena zabrana diskriminacije podrazumeva da zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom „ima pravo na zaradu ... i druga prava iz radnog odnosa...”, kao i obavezu poslodavca da „zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima”. Zakon o radu, član 40 stav 1 i 2; Simonović D, (2020). *Radno pravo sa tekstom Zakona o radu, Osmo ažurirano izdanje*. Beograd: Projuris, str. 36.

27) Ostvarivanje punog radnog vremena obavljanjem privremenih i povremenih poslova je, za zaposlenog, nepovoljnije, jer ne ostvaruje prava koja bi ostvario po osnovu obavljanja rada u formi radnog odnosa - pravo na godišnji odmor, pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad, itd. Zakon o radu, član 41 i član 197 stav 1; Albanze Ž. Novaković S. (2018). *Komentar Zakona o radu sa novelama iz 2017. Godine. Šesto izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Beograd: Poslovni biro, str. 355.

28) Zakon o radu, član 40 stav 3, 4 i 5.

III Rad na daljinu

Radni odnos u okviru kojeg zaposleni redovno radi u prostorijama poslodavca je osnovni oblik radnog odnosa, jer rad u okviru radnog odnosa odlikuje „jedinstvo vremena, prostora i radnje” i, shodno tome, redovno obavljanje poslova u prostorijama poslodavca. Radnom odnosu u ovom modalitetu „suprotstavlja” se radni odnos za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca i u njegovim okvirima rad na daljinu. Ovaj oblik organizacije i/ili izvršavanja rada predstavlja delotvoran odgovor na izazove informatičkog društva i, u tom smislu, izuzetak od standardnog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada. Istovremeno, njegova različitost od tipičnog (standardnog) oblika organizacije i/ili izvršavanja rada, koja se ogleda u redovnom obavljanju poslova²⁹⁾ na bilo kom odgovarajućem mestu koje se nalazi izvan poslodavčevih prostorija,³⁰⁾ uz upotrebu informacionih tehnologija³¹⁾, predstavlja razlog zbog koga se smatra atipičnim oblikom organizacije i/ili izvršavanja rada³²⁾.

Na nivou Evropske unije, rad na daljinu je uređen Okvirnim sporazumom o radu na daljinu.³³⁾ Ovaj sporazum je zaključen 2002. godine od strane evropskih socijalnih partnera radi poboljšanja kvaliteta rada na daljinu, obezbeđivanjem primene načela nediskriminacije³⁴⁾ i prilagođavanjem

²⁹⁾ Redovni karakter rada na daljinu, oličan u permanentnom i kontinuiranom obavljanju poslova van prostorija poslodavca, ne znači da se u njima ne mogu privremeno obavljati. Iz tog razloga, a u cilju distinkcije rada na daljinu od standardnog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada, trebalo bi odrediti minimalni fond radnih sati ispod kojeg se određeni oblik organizacije i/ili izvršavanja rada ne smatra radom na daljinu. Slijepčević Lj. (2015). Rad na daljinu prema Zakonu o radu, Konvenciji MOR br. 177 i Evropskom okvirnom sporazumu, Pravni informator, (1) str. 48.

³⁰⁾ Rad na daljinu se može obavljati od kuće, u tele-centrima, kao u drugim prostorijama koje ne pripadaju poslodavcu. One moraju odgovarati nameni, a ako se nalaze u kući radnika mora se voditi računa i o uslovima stanovanja. Albanze Ž, Novaković S, *op. cit.* str. 53.

³¹⁾ U izvršavanju prestacije rada mogu se koristiti najrazličitije informacione tehnologije, mada je najčešća upotreba kompjutera i WI-FI veze sa Internetom. Slijepčević, Lj, *op. cit.* str. 47.

³²⁾ Urdarević B, *op. cit.* str. 79.

³³⁾ Okvirni sporazum o radu na daljinu predstavlja prvi evropski sporazum koji se sprovodi autonomnim putem - od strane evropskih socijalnih partnera, u skladu sa postupcima i praksama koje primenjuju socijalni partneri u državama članicama. Zato, države članice moraju preduzeti odgovarajuće mere radi njegovog sprovođenja do kraja jula meseca 2005. godine, a o preduzetim merama obavestiti ad hoc telo u nadležnosti odbora za socijalni dijalog, koje će, na osnovu njihovih izveštaja, sastaviti zajednički izveštaj četiri godine nakon potpisivanja ovog sporazuma. Okvirni sporazum o radu na daljinu, tačka 12.

³⁴⁾ U pogledu uslova zaposlenja, radnici koji rade na daljinu imaju ista prava kao uporedivi radnici koji rade u prostorijama poslodavca - pravo na ograničeno radno vreme i pravo na zaštitu od noćnog i prekovremenog rada (u tom smislu normativi i standardi rada, kao i merila i kriterijumi za merenje radnog učinka i rokovi za obavljanje poslova, moraju biti jednaki za sve radnike. U protivnom, radnici koji rade na daljinu morali bi da rade bez odmora, prekovremeno i noću da bi ostvarili radni učinak jednak radnom učinku uporedivih radnika sa standardnim mestom rada ili obavili poslove u roku); pravo na napredovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje (u tom smislu kriterijumi i merila ocenjivanja moraju biti jednaka za sve radnike); pravo da biraju i budu birani za članove tela koje predstavlja radnike, a njihov broj mora biti uzet u obzir pri izračunavanju praga iznad kojeg se, u skladu sa evropskim i nacionalnim zakonodavstvom, obrazuju tela koja predstavljaju radnike. Različit tretman ovih dveju kategorija radnika je dopušten pod uslovom da su odgovarajuće razlike u postupanju uzrokovane radnim iskustvom, veštinama, sposobnostima i/ili uslovima rada. Za potrebe ovog sporazuma, određeno je značenje termina „radnici koji radi na daljinu” i „uporedivi radnici koji rade u prostorijama poslodavca”, dok značenje termina „uslovi zaposlenja” može biti određeno na ekstenzivan način samim tim što u njemu nije određeno. Okvirni sporazum o radu na daljinu, tačka 4.

pojedinih radno-pravnih normi specifičnostima rada na daljinu³⁵⁾, kao i utvrđivanja okvira kojim se olakšava njegov razvoj na dobrovoljnoj osnovi³⁶⁾. Strane u ovom sporazumu ukazuju na ulogu rada na daljinu u modernizaciji organizacije rada, stvaranju kompetetivnog i na znanju utemeljenog društva i lakšem usklađivanju porodičnih obaveza i zaposlenja i, s tim u vezi, njime utvrđuju opšte principe i minimalne zahteve koji se tiču ovog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada, uz napomenu da primena ovih principa i zahteva mora uzvati specifičnost nacionalnih, sektorskih i sezonskih situacija.³⁷⁾

Na nacionalnom nivou, Zakon o radu propisuje da je rad na daljinu modalitet radnog odnosa za obavljanje poslova izvan poslodavčevih prostorija i da može biti ugovoren radi obavljanja poslova koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i/ili drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.³⁸⁾ Kada se ovakvi poslovi obavljaju u formi standardnog radnog odnosa, poslodavac i zaposleni se mogu sporazumeti da se jedan period u okviru ugovorenog radnog vremena obavljaju od kuće zaposlenog,³⁹⁾ premda ne postoje prepreke da se obavljaju i na daljinu. Sa druge strane, osobenosti rada na daljinu se reflektuju kroz sadržinu ugovora o radu kojim je ugovoren i zahtevaju od pojedinih radno-pravnih normi da im se prilagode.⁴⁰⁾

35) Osobenosti rada na daljinu nalaze izražajnost u vezi sa: pravima i obavezama poslodavaca i radnika u vezi sa obebeđivanjem, instaliranjem i održavanjem opreme koja je neophodna za rad na daljinu i odgovornošću za njen gubitak i oštećenje; pravima i obavezama poslodavaca i radnika u vezi sa zaštitom podataka koji se koriste i obrađuju u profesionalne svrhe; zaštitom prava na privatnost radnika koji radi na daljinu zbog intenzivnog preplitanja privatnog i profesionalnog života i korišćenja modernih tehnologija nadzora; prava na bezbednost i zdravlja na radu ne samo zbog ustaljene prakse radnika koji rade na daljinu da zloupotrebe autonomiju koju uživaju u pogledu organizacije radnog vremena i nemogućnost sprovođenja neposrednog poslodavčevog nadzora nad njihovim radom, već i zbog specifičnih rizika kojima su izloženi usled korišćenja opreme sa ekranom; organizacije rada; prava na obuku u vezi sa korišćenjem opreme sa ekranom. Okvirni sporazum o radu na daljinu, tačka 4, 6. 8. i 10.

36) Rad na daljinu može biti uključen u originalni opis poslova radnika ili otpočeti naknadno, promenom ugovorenog oblika organizacije ili izvršavanja rada, na način utvrđen kolektivnim ili individualnim ugovorom. U oba slučaja mora biti dobrovoljan kako za radnika, tako i za poslodavca - ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca za rad na daljinu, odbijanje ponude ne može biti opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, s obzirom na to da se odnosi na promenu ugovorenog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada, a ne ugovorenih uslova rada (i zaključenja aneksa ugovora o radu). Isto tako, poslodavac ne mora da prihvati predlog radnika da radi na daljinu, nakon što isti bude razmotrio. Ukoliko radnik ipak, otpočne rad na daljinu, njegov pravni status ostaje nepromenjen, budući da je prelaskom na ovakav rad promenjen oblik organizacije i/ili izvršavanja rada. Promena ugovorenog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada može značiti i prelazak na rad u prostorijama poslodavca. Promenu standardnog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada treba potpomognuti ustanovljavanjem obaveze poslodavca da, blagovremeno i na prikladan način, obavesti zaposlene o mogućnostima za rad na daljinu. Okvirni sporazum o radu na daljinu, tač. 2 st. 1 i tač. 3; Parlamentarni institut - Istraživački centar Skupštine Crne Gore, 2016).

37) Okvirni sporazum o radu na daljinu, preamubla.

38) Zakon o radu, član 42 stav 1 i 2 i član 44.

39) Zakon o radu, član 42 stav 3, 4 i 5.

40) Ugovorom o radu, kojim se zasniva radni odnos za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca, mora se precizirati: trajanje radnog vremena utvrđeno prema normativima rada; način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova; obebeđivanje, instaliranje i održavanje sredstava za rad i način njihovog korišćenja; nadoknada troškova korišćenja sredstava za rad i troškova nastalih obavljanjem rada izvan prostorija poslodavca; ostala prava i obaveze. Zakon o radu, član 45

Umesto zaključka

Opsežne društvene promene s kraja prošlog i početka ovog veka nametnule su potrebu za širom primenom atipičnih oblika radnih odnosa radi bržeg, efikasnijeg i kvalitetnijeg prilagođavanja poslodavaca i radnika okolnostima na koje su uticale. Međutim, šira primena ovih oblika radnog odnosa mora biti pomno kontrolisana i kanalisana da bi se izbegao tzv. „sukob potencijala”. Suština pravilnog pristupa je u uspostavljanju balansa između fleksibilnosti i sigurnosti. Ovu doktrinu sledi i Evropska unija, promovisanjem koncepta fleksibilnosti.

Dragana Radovanović, PhD, Associate Professor
Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad
University Business Academy in Novi Sad

ATYPICAL EMPLOYMENT CONTRACT – CURRENT ISSUES AND PERSPECTIVES

Abstract:

Large-scale social changes at the end of the previous and beginning of this century affected the world of work as well. Among other things, they imposed a wider application of atypical employment contracts for faster, easier, more efficient and qualitative adaptability of both employers and employees to the circumstances brought about by those changes. In order to gain maximum advantage from their application, should be established a wider legal framework for concluding a contract of employment for part-time work, and/or part-time, and/or telecommuting, protecting employees working under these contract and better quality fixed-term, full-time and long-term work.

Key words: *atypical employment contract, fixed term employment, part time work, remote work*

LITERATURA:

1. Albaneze Ž. Novaković S. (2018). Komentar Zakona o radu sa novelama iz 2017. godine. Šesto izmenjeno i dopunjeno izdanje. Beograd: Poslovni biro
2. Bilić A, Perkušić T. (2016). Ugovor o radu na određeno vreme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. Mostariensia: Časopis za društvene i humanističke znanosti (1-2), str. 199-217
3. Ivošević Z, Ivošević M. (2021). Komentar Zakona o radu, Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje prema stanju zakonodavstva od 19. 10. 2021. godine, sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praskom i obrascima za primenu. Beograd: Službeni glasnik
4. Jašarević, S. (2012). Fleksibilizacija rada: rešenje ili zabluda. U: Dragiša Draškić (urednik). Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, (4), str. 173-191.
5. Jeffrey M. (1998). Not really going to work? Of the Directive on part time work, atypical work and attempts to reevaluate it. Industrial Law Journal (3), str. 193-213.
6. Jovanović, P. (2018). *Radno pravo. Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje*, Novi Sad: Pravni fakultet
7. Kovačević Lj. (2008). Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom: odnos načela jednakosti i načela srazmernosti. (2022. Jun 1). Preuzeto sa: <http://www.propisyonline.com>

8. Rozić I. (2013). Fleksibilni oblici zapošljavanja u skladu sa ACQIS COMMUNITARIE. *Radno i socijalno pravo* (2), str. 39-74.
9. Simonović D, (2020). Radno pravo sa tekstom Zakona o radu, Osmo ažurirano izdanje. Beograd: Projuris
10. Slijepčević Lj. (2015). Rad na daljinu prema Zakonu o radu, Konvenciji MOR br. 177 i Evropskom okvirnom sporazumu, *Pravni informator*, (1) str. 47-50.
11. Urdarević B. (2009). Atipične forme zapošljavanja u uslovima globalne ekonomske krize. U: Ljiljana Đurović (urednik). *Pravni sistem Srbije i standardi Evropske unije i Saveta Evrope*, Knjiga IV, Kragujevac: Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu, str. 71-82.
12. Zappala L. (2006). Abuse of fixed-term employment contracts and sanctions in the recent EJC jurisprudence. *Industrial Law Journal* (4), str. 442-444.

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

001:34(082)
316.3:34(082)

**МЕЂУНАРОДНИ научни скуп Правнички дани - проф. др Славко Царић
(19 ; 2022 ; Нови Сад)**

Право, наука и друштво - актуелна питања и перспективе : [зборник радова] = Law, science and society - the current issues and perspectives : [proceedings] / XIX међународни научни скуп "Правнички дани - Проф. др Славко Царић", Нови Сад, 23. септембар 2022. = XIX international scientific meeting "Legal days - Prof. Slavko Carić, PhD" ; [уредник Милан Почуча]. - Нови Сад : Универзитет Привредна академија, Правни факултет за привреду и правосуђе, 2022 (Нови Сад : НС Мала књига+). - 454 стр. ; 24 cm

Текстови ћир. и лат. - Тираж 150. - Стр. 19-20: Уводна реч / Милан Почуча = Foreword / Milan Počuča. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија уз сваки рад. - Резиме на енгл. језику уз већину радова.

ISBN 978-86-86121-51-6

а) Наука - Правни аспект - Зборници б) Друштво - Правни аспект - Зборници

COBISS.SR-ID 74323209