

Др Драгана РАДОВАНОВИЋ
доцент Привредне академије у Новом Саду

РЕАФИРМАЦИЈА РАДНОГ ОДНОСА СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Резиме

Радни однос са непуним радним временом суштински одређује радно време које је краће од пуног радног времена, због чега се квалификује као изузетак од правила о заснивању радног односа са пуним радним временом и атипични радни однос. Радни однос у овом модалитету има бројне особености. Радним законодавством, ошуда, треба успоставити шири правни оквир за закључивање уговора о раду са непуним радним временом. Радним законодавством треба и заштитити запослене који раде са непуним радним временом, што претставља елиминацију дискриминације запослених на основу дужине радног времена, побољшање услова рада запослених који раде са непуним радним временом и спречавање злоупотреба прековременог рада.

Кључне речи: *флексибилност, атипични радни однос, радни однос са непуним радним временом.*

I Претходне напомене

Последњих двадесетак година, услед приватизације, економске кризе, велике незапослености, сиромаштва великих размера, проблема породице и младих, тешкоћа са покретањем инертне и неефикасне привреде, али и јачања процеса глобализације и великог технолошког напретка, у нашој земљи јача свест о потреби за флексибилнијим

уређивањем радних односа. То из разлога што се успостављањем еластичнијег режима радних односа може обезбедити брзо, ефикасно и квалитетно прилагођавање насталим околностима, што већа економска успешност на макро и микро нивоу и максимална запосленост у датим околностима.¹ У том светлу афирмишу се флексибилни облици запошљавања, међу којима посебно место заузима радни однос са непуним радним временом. Радни однос у овом модалитету омогућава скраћивање дужине радног времена, сходно потребама процеса рада, чиме се остварују вишеструки позитивни ефекти,² али и већу диверсификацију режима организације непунног радног времена.³

Радни однос са непуним радним временом је маргинализован, посебно у јавном сектору.⁴ Према Анкети Републичког завода за ста-

1 Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2012, стр. 179–181.

2 На нивоу друштва, радни однос са непуним радним временом има потенцијала да допринесе решавању бројних проблема, пре свега, проблема незапослености, рада на црно, сиве економије и дечијег рада, али и унапређивању једнаких могућности жена и мушкараца. Посредством радног односа са непуним радним временом послодавци могу организацију радног времена прилагодити потребама процеса рада. Нису занемарљиве ни значајне уштеде које они остварују тиме што запослени који раде са непуним радним временом остварују права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако је за поједина права законом, општим актом и уговором о раду другачије одређено. Остварене уштеде директно утичу на смањење трошкова пословања, остваривање већег профита и већу конкурентност, умањење притиска рационализације и интензивирање продуктивности, што се посредно одражава на друштвени раст. Радни однос са непуним радним временом доноси корист и запосленима. Радећи са непуним радним временом, они имају више времена за одмор и разоноду, али и за образовање, бављење породицом, приватним активностима и другим пословима. С. Јашаревић, *нав. чланак*, стр. 183.

3 Када природа посла или организација рада допушта, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (такозвано „клизно радно време“). Код послодавца код кога се рад обавља у сменама или када организација рада захтева, непуну радно време не мора бити распоређено једнако по радним данима, већ се може утврдити као просечно недељно радно време на месечном нивоу. Послодавце треба стимулисати на ширу примену клизног радног времена предузимањем потребних мера, које морају бити праћене мерама које обезбеђују запосленима оба пола једнак приступ добро плаћеним пословима и једнак третман у зарадама, повластицама и унапређењу. Министарство рада и социјалне политике, Сектор за родну равноправност, Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење равноправности за период 2009–2015, Београд, 2009, доступно на адреси: http://www.minrzs.gov.rs/.../strategije/AP_Strategija_rodna_ravnovnopravnost, 25.12.2015, стр. 18.

4 Као основни разлог наводимо преуски оквир и непрецизне услове за ангажовање са непуним радним временом и недостатак додатних гаранција за спречавање злоупотреба и изједначавање запослених који раде са непуним радним временом и запослених који раде са пуним радним временом. Радни однос са непуним радним временом донео је запосленима смањење права и погоршавање услова рада, мању

тистику из 2013. године, са непуним радним временом радило је 11% од укупног броја запослених лица. Међу запосленима са непуним радним временом преовлађивали су млади, особе које излазе из света рада и жене, а оних који су се налазили на руководећим позицијама готово да није било. Већина запослених са непуним радним временом била је сконцентрисана у просвети, здравству, занатству, угоститељству и услужном сектору опште.⁵

II Национални стандарди

Национални стандарди о радном односу са непуним радним временом садржани су, пре свега, у Закону о раду,⁶ који је матични закон у области рада и има својство општег закона. При њиховом доношењу уважени су, али фрагментарно, међународни стандарди о раду са непуним радним временом. Из тог разлога, и даље треба радити на усаглашавању националних стандарда са међународним у овом области. Посебно треба радити на усаглашавању националних стандарда са комунитарним, с обзиром на то да је инкорпорирање „*Acquis communitarie*“ у национални поредак један од услова који наша земља мора испунити да би била примљена у чланство Европске уније.

III Дефиниције и начелна полазишта

Према дужини радног времена, разликује се радни однос са пуним радним временом и радни однос са непуним радним временом. Радни однос са пуним радним временом представља основни облик радног односа, модел радног односа по коме је радно и социјално законодавство традиционално конципирано.⁷ То из разлога што је пуно

сигурност, пад животног стандарда и *de facto* „другоразредни“ положај у односу на запослене који раде са пуним радним временом. Из тих разлога, они су прихватили рад са непуним радним временом због немогућности да се запосле са пуним радним временом. Али, нису били мотивисани за рад, често су одсуствовали са посла и остваривали мању продуктивност, што је послодавцима стварало компететивне и друге проблеме. Уз то, послодавцима је било скупо да запосле два радника са непуним радним временом, него једног са пуним радним временом, јер запослени који раде са непуним радним временом, по правилу, остварују права из радног односа у пуном обиму. С. Јашаревић, *нав.чланак*, стр. 190.

5 Републички завод за статистику, Анкета о радној снази за 2013. годину, Београд, 2013, доступно на: http://www.webrzs.stat.gov.rs/WebSite/resporitory/.../SB-578_ARS_2013-SAJT.pdf, 10.12.2014, стр. 61 и 62.

6 Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14).

7 Љубинка Ковачевић, „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 224.

радно време својеврсна мера радног дана потребна да се у пуном обиму остваре интереси запослених, послодаваца и друштва; што се једино заснивањем радног односа са пуним радним временом могу спречити покушаји изигравања запослених у вези са стицањем и остваривањем права одређених у функцији радног времена.⁸ У појединим случајевима радни однос се, са разлогом, заснива са непуним радним временом. Када се на појединим радним местима обављају послови недовољног обима, а послодавац правилником о организацији и систематизацији радних места предвидео рад са непуним радним временом на тим радним местима, радни однос се може засновати са непуним радним временом.⁹ Радни однос у овом модалитету је, отуда, прихватљив као одговор на недовољан обим послова и изузетак од правила о заснивању радног односа са пуним радним временом.¹⁰ Истовремено, може се квалификовати као атипични радни однос, пошто се од радног односа са пуним радним временом разликује према дужини радног времена.¹¹

Радно законодавство не дефинише радни однос са непуним радним временом, али *prima facie* отвара могућност одређивања појма „радног односа са непуним радним временом“ на екстензиван начин, одређујући да израз „непуно радно време“ означава „радно време које је краће од пуног радног времена“.¹² Користећи ову могућност, радно-правна теорија дефинише радни однос са непуним радним временом као „рад који је краћи од пуног радног времена“,¹³ пренебрегавајући чињеницу да се рад који је краћи од пуног радног времена не може свести и симплифицирати само на радни однос са непуним радним временом.¹⁴ Са друге стране, радно-правна теорија заступа став да се радним одно-

8 П. Јовановић, *Радно право*, 6. издање, Нови Сад, 2012, стр. 242.

9 Зоран Ивошевић, *Радно право*, 2. издање, Београд, 2006, стр. 113.

10 П. Јовановић, *нав. дело*, стр. 220.

11 Бојан Урадервић, „Атипичне форме запошљавања у условима глобалне економске кризе“, у: Љиљана Ђуровић (уредник), *Правни систем Србије и стандарди Европске уније и Савета Европске уније IV*, Крагујевац, 2009, стр. 72.

12 Закон о раду, чл. 51 ст. 4.

13 Б. Урдаревић, *нав. чланак*, стр. 73.

14 Такав рад суштински одређује и: радни однос који се заснива ради обављања послова са повећаним ризиком, будући да нарочито тешки, напорни и за здравље штетни послови излажу запослене штетним дејствима, и поред примене одговарајућих мера, због чега се радно време на таквим пословима скраћује сразмерно штетном дејству услова рада, а најдуже 10 часова недељно; радни однос који се заснива ради обављања сезонских послова, у хипотези да се као референтни период за дефиницију и поређење са стандардним радним односом узима годишњи, месечни или недељни фонд радних сати, што не значи да се радни однос са непуним радним временом не може засновати на одређено време; рад по основу уговора о привременим и повременим пословима, иако се такав рад обавља ван радног односа. Љ. Ковачевић, *нав. чланак*, стр. 231.

сом са непуним радним временом сматра: радни однос који се заснива са радним временом које траје најдуже 39 часова недељно, пошто је радно време у трајању од 40 часова недељно прописано као пуно радно време;¹⁵ радни однос који се заснива са радним временом које је краће од пуног радног времена чија је дужина утврђена општим актом, када је општим актом утврђено пуно радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно;¹⁶ радни однос који се заснива са радним временом које је краће од 35 часова недељно, када су у питању младе особе које нису напуниле 18 година, пошто њихово пуно радно време не може трајати дуже од 35 часова недељно.¹⁷ У литератури се среће и констатација да се радни однос са непуним радним временом заснива са радним временом које може трајати најкраће један час у радној недељи, колика је најмања јединица трајања пуног радног времена. Истовремено, трајање непуног радног времена одређује послодавац респектујући обим послова, искуства других послодаваца, итд. и, по правилу, утврђује правилником о организацији и систематизацији послова.¹⁸

Радни однос са непуним радним временом представља комплексан институт, имајући у виду различите циљеве који се остварују његовом применом, те различите правне последице које се везују за запослене који се налазе у таквом радном односу.¹⁹

Радни однос са непуним радним временом заснива се на неодређено време и траје док се не стекне услов, утврђен законом, за његов престанак; по правилу, престаје по вољи запосленог, а против воље запосленог може престати у случају и на начин предвиђен законом. Тиме се обезбеђује трајност запослења, што је значајно са аспекта обезбеђивања зарада и других претпоставки за материјалну и социјалну сигурност запослених и чланова њихових породица. Изузетно, када постоје објективни разлози, оправдани роком, извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, радни однос са непуним радним време-

15 Закон о раду, чл. 51 ст. 1.

16 Закон о раду, чл. 50 ст. 2.

17 Закон о раду, чл. 87.

18 П. Јовановић, *нав. дело*, стр. 220.

19 Посредством овог института појединци могу остварити зајамчено право на рад и када из објективних разлога не постоји потреба за заснивањем радног односа са пуним радним временом, а они који раде са непуним радним временом могу остварити пуно радно време заснивањем двојног радног односа и радом ван радног односа. Примену овог института прати питање целовите и потпуне заштите запослених који раде са непуним радним временом, што посебно претпоставља елиминацију дискриминације на основу дужине радног времена, спречавање злоупотреба прековременог рада и побољшање услова рада запослених који раде са непуним радним временом. Иво Розић, „Флексибилни облици запошљавања у складу са *Acquis Communautaire*“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 51.

ном заснива се на одређено време и престаје истеком рока, извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја.²⁰

Радни однос са непуним радним временом заснива се под условима под којима се заснива и радни однос са пуним радним временом.

Радни однос са непуним радним временом заснива се закључењем уговора о раду. Уговор о раду садржи и податке о радном времену и трајању дневног и недељног радног времена. Уколико је трајање дневног и недељног радног времена утврђено општим актом послодавца, у уговору о раду се означава тај акт.²¹

IV Остваривање пуног радног времена заснивањем двојног радног односа и радом ван радног односа

Запослени који ради са непуним радним временом може остварити пуно радно време заснивањем радног однос код другог послодавца „за остатак радног времена“ (до пуног),²² пошто радећи са непуним радним временом, по правилу, остварује права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, што се непосредно одражава на његову и економску и социјалну сигурност чланова његове породице. Успостављање двојног радног односа, при том, зависи од стања на тржишту рада, реалних потреба и могућности како запослених, тако и послодавца, итд.²³ Уколико се успостави, двојни радни однос може бити хомоген или хетероген. Хомоген, уколико су оба радна односа заснована на неодређено или одређено време или се на оба радна односа примењује исти режим. Хетероген, уколико је један радни однос заснован на одређено време, а други на неодређено време, или се на оба радна односа не примењује исти режим.²⁴ Сваки од радних односа је самосталан. Он се заснива, постоји и престаје независно од другог. Запослени који ради са непуним радним временом заснова радни однос код другог послодавца „за остатак радног времена“ (до пуног) без сагласности послодавца код кога ради са непуним радним временом, а у сваком радном односу остварује права, обавезе и одговорности сразмерно времену проведеном на рад, осим ако је законом, општим актом и уговором о раду предвиђено другачије.²⁵

20 П. Јовановић, *нав. дело*, стр. 198.

21 Закон о раду, чл. 33 ст. 1 и 2.

22 Закон о раду, чл. 41.

23 Жељко Албинезе, Секула Новаковић, *Коментар Закона о раду*, 5. издање, Београд, 2014, стр. 46.

24 З. Ивошевић, *нав. дело*, стр. 73.

25 Корисно је да послодавци и запослени постигну споразум, којим ће уредити сва питања од заједничког интереса. Тим споразумом они могу ускладити почетак и

Запослени који ради са непуним радним временом може остварити пуно радно време и обављањем привремених и повремених послова.²⁶ Остваривање пуног радног времена ван радног односа је, међутим, неповољније за њега, јер радећи по уговору о привременим и повременим пословима он не остварује сва права која би остваривао по основу уговора о раду.²⁷

V Преображај радног односа

Радни однос са пуним радним временом може се трансформисати у радни однос са непуним радним временом, а радни однос са непуним радним временом у радни однос са пуним радним временом, уз сагласност запосленог и послодавца. Тиме се још једном потврђује став да је начело добровољности једно од основних начела на којима се базира радни однос, а запосленом обезбеђује већи степен индивидуалног избора током радног века.²⁸ Одбијање запосленог да пређе са пуног радног времена на непуно радно време или са непуног радног времена на пуно радно време само по себи не може бити оправдан разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца.²⁹

Преображај радног односа је могућ на иницијативу запосленог³⁰ и послодавца,³¹ и то на свим радним местима,³² а мора бити потпомогнут

завршетак радног времена у току дневног рада, коришћење годишњег одмора и одсуства, мировање радног односа, али и предвидети асиметричан распоред радног времена тако да трајање дневног рада у радној недељи буде различито или да запослени једне радне недеље ради код једног, а друге радне недеље код другог послодавца, и решити питање чувања радне књижице. З. Ивошевић, *нав. дело*, стр. 73.

26 Закон о раду, чл. 197 ст. 1.

27 Запослени нема право на годишњи одмор и накнаду зараде за време привремене спречености за рад.

28 Бранко Лубарда, *Увод у радно право са елементима социјалној права*, Београд, 2013. стр. 127.

29 То не доводи у питање отказ уговора о раду од стране послодавца из оправданог разлога. Послодавац може отказати уговор о раду запосленом који је вишак и одбије рад са најмање половином пуног радног времена.

30 Запослени може поднети захтев за прелазак са пуног на непуно радно време из породичних или других разлога. Када престане да постоји тај разлог, он може поднети захтев за прелазак са непуног на пуно радно време. Б. Лубарда, *нав. дело*, стр. 127.

31 Послодавац може понудити запосленом рад са најмање половином пуног радног времена када утврди да ће због економских, технолошких или организационих промена престати потреба за његовим радом. Рад са најмање половином пуног радног времена је мера запошљавања вишка запослених, мера којом се број отказа уговора о раду смањује на најмању меру, пошто запослени и даље могу радити код

обавештавањем запослених о доступним пословима са пуним и непуним радним временом. Ово обавештавање послодавац мора извршити благовремено, у року који је утврђен општим актом, објављивањем доступних послова на огласној табли и *web* страници или на други прикладан начин.³³ Послодавац је дужан и да *bona fide* размотри захтев запосленог за прелазак са пуног радног времена на непуну радно време и обрнуто. Уколико прихвати захтев запосленог, закључиће анекс уговора о раду, али без спровођења редовне процедуре, пошто је иницијатива за преображај радног односа потекла од запосленог. При преображају радног односа са пуним радним временом у радни однос са непуним радним временом велику улогу има синдикат, због чега ће се колективним уговором код послодавца уредити сарадња и информисање синдиката о доступним пословима са непуним радним временом.³⁴

VI Правни положај запослених који раде са непуним радним временом

Правни положај запослених који раде са непуним радним временом у средишту је конфронтације између захтева флексибилности и захтева сигурности. Помирење ових наизглед противуречних захтева представља изазов за радно право на који оно мора адекватно одговорити, промовисањем концепта флексибилности и пристојног рада, да би се постигао одрживи економски развој и већа социјална кохезија и обезбедили већи изгледи за запошљавање и бољи услови рада.³⁵

послодавца код кога су проглашени вишком, али са најмање половином пуног радног времена. Послодавац може понудити запосленом рад са пуним радним временом, ако се, на пример, привремено или трајно повећа обим послова. „У случају преласка са непуног на пуно радно време за унапред утврђени временски период, не постоје сметње да се запосленом понуди анекс уговора о раду до одређеног датума по чијем би истеку аутоматски важили првобитно уговорени услови рада, без потребе закључивања новог анекса уговора о раду.“ Мишљење министарства рада, запошљавања и социјалне политике, бр. 011-00-284/2012, доступно на адреси: <http://www.propisionline.com>, 25.12.2014.

32 „Нема законских сметњи да лице, које је именовано за директора на основу акта скупштине јединице локалне самоуправе, закључи уговор о раду са непуним радним временом за обављање послова директора, под условима и на начин прописан законом, актима скупштине јединице локалне самоуправе и актима оба послодавца.“ Мишљење министарства рада и социјалне политике Републике Србије, бр. 011-00-561/2009; доступно на адреси: <http://www.propisionline.com>, 10.1.2015.

33 Закон о раду, чл. 40 ст. 3.

34 Закон о раду, чл. 40 ст. 5.

35 Љ. Ковачевић, *нав. чланак*, стр. 226.

Правни положај запослених који раде са непуним радним временом суштински одређују два начела, начело једнакости и начело *pro rata temporis*.

Начело једнакости потврђује став да „сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима“. Ово начело подразумева да „запослени који раде са непуним радним временом имају право на зараду, право на друга примања и друга права из радног односа“, али и да је послодавац дужан да запосленима који раде са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленима са пуним радним временом који раде на истим или сличним пословима.³⁶ Синтагма „услови рада“ може се (про)тумачити на екстензиван начин, пошто радно законодавство не одређује њено значење и не наводи области на које се односи. Могућност њеног тумачења, ипак, није неограничена. Радно законодавство уводи стандард упоредивог запосленог са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима, пошто су услови рада у кореалном односу са пословима које запослени обавља.

Начело једнакости не искључује различито поступање према запосленима који раде са непуним радним временом и запосленима који раде са пуним радним временом у погледу обима у којем остварују права из радног односа. Пошто дужина радног времена одређује обим остваривања права из радног односа, запослени који раде са непуним радним временом остварују права из радног односа у мањем обиму у односу на запослене који раде са пуним радним временом. Обим у којем остварују права из радног односа мора бити пропорционалан времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом или уговором о раду није другачије одређено.³⁷

36 Закон о раду, чл. 40 ст. 1 и 2. Иако Закон о раду не садржи одредбе о обавезама и одговорностима запослених који раде са непуним радним временом, то не значи да ова категорија запослених нема никаквих обавеза и одговорности. Пошто су права у кореалном односу са обавезама и одговорностима, запослени који ради са непуним радним временом има обавезе и одговорности сразмерно времену проведеном на раду, осим ако је законом, општим актом и уговором о раду другачије одређено. Примера ради, он не може исти удео у колективном проузрокованом мањку као и запослени који ради са пуним радним временом због неједнаког временског учешћа у проузроковању мањка.

37 Пропорционално се могу смањивати дељива права из радног односа, као што су право на одмор у току дневног рада и право на зараду, пошто су условљена дужином радног времена. У пуном обиму остварују се недељива права из радног односа, као што су право на накнаду трошкова за исхрану у току рада, право на безбедност и здравље на раду, право на посебну заштиту, право на заштиту личног интегритета и достојанства личности. Таква права нису условљена дужином радног времена и њихова суштина била би нарушена, ако би се остваривала сразмерно времену проведеном на раду. Интересантно је да су права из пензијског и инвалидског осигурања условљена стажом осигурања, који се везује за календарско време проведено у рад-

De facto запослени који раде са непуним радним временом изложени су ризику дискриминације зато што раде краће од пуног радног времена.³⁸ Радно законодавство настоји да отклони овај ризик, афирмишући једнакост запослених који раде са непуним радним временом и запослених који раде са пуним радним временом и забрањујући дискриминацију запослених с обзиром на њихова лична својства.³⁹ Међутим, они се, и поред тога, суочавају са бројним проблемима.⁴⁰ Из тог разлога, њима треба обезбедити посебну заштиту, установљавањем гаранција предвидљивости (и сигурности), попут обавезе послодавца да благовремено обавести запослене о промени распореда радног времена.⁴¹

VII Уместо закључка

Актуелни Закон о раду је омогућио ширу примену радног односа са непуним радним временом и установио додатне гаранције за за-

ном односу, па је са аспекта прописа о пензијском и инвалидском осигурању и релевантно да ли је осигураник радио са пуним или непуним радним временом. Ипак, дужина радног времена утиче на висину пензија, пошто се пензије обрачунавају и на основу зараде, а време проведено на раду је један од елемената за обрачун зараде. Ж. Албинезе, С. Новаковић, *нав. дело*, стр. 68.

- 38 То из разлога што радно и социјално законодавство, традиционално конципирано по моделу радног односа са пуним радним временом, не уважава у довољној мери специфичности рада са непуним радним временом; што су послодавци склони да претпоставе да су запослени који раде са непуним радним временом, самим тим што раде краће од пуног радног времена, слабије интегрисани у радну средину у односу на запослене који раде са пуним радним временом. Љ. Ковачевић, *нав. чланак*, стр. 235.
- 39 Забрана дискриминације запослених с обзиром на њихова лична својства је важан сегмент заштите запослених који раде са непуним радним временом, јер се они стављају или могу ставити у неповољнији положај у односу на друга лица и на основу личног својства. Б. Лубарда, *нав. дело*, стр. 185.
- 40 Запослени који раде са непуним радним временом имају ограничене могућности за напредовање, образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, а суочавају се и са тешкоћама да испуне услове за остваривање права који се тичу дужине радног времена. Такав ризик постоји, пре свега, у погледу права на увећану зараду по основу прековременог рада, будући да ово право могу остварити тек када раде дуже од пуног радног времена. Уз то, послодавци прибегавају злоупотреби института прековременог рада, захтевајући од запослених да раде дуже од уговореног (непуног) радног времена, и то у обиму који не прелази пуно радно време, у намери да остваре додатне уштеде неисплаћивањем увећане зараде по основу прековременог рада. Љ. Ковачевић, *нав. чланак*, стр. 243.
- 41 На то упозорава и Европски комитет за социјална права, утврђујући услове под којима је допуштено флексибилно уређивање дужине радног времена. European Committee of Social Rights, Conclusionis XIV – 2; доступно на адреси: <http://www.coe.int/./socialcharter/conclusionis/Conclusus>, 20.1.2015, стр. 32–35.

штиту запослених који раде са непуним радним временом. Иако је доношењем овог закона учињен корак даље ка хармонизацији домаћег права са међународним стандардима у овој области, шира примена радног односа са непуним радним временом није могућа без успостављања одговарајућег баланса између флексибилности и социјалне сигурности. Тиме ће се и суштински, а не само формално може допринети флексибилности рада.⁴²

Dragana RADOVANOVIĆ, PhD

Assistant Professor at the Bussines Academy, Novi Sad

REAFFIRMATION OF PART-TIME EMPLOYMENT

Summary

Part-time employment essentially determines the working time that is less than full time, which qualifies as an exception from rules of full-time employment and atypical employment. The working relationship in this modality has many potential. Labor legislation, here of, should establish a wider legal framework for concluding a contract of employment for part-time work. Labor legislation should also protect employees who work part-time, which implies the elimination of discrimination against employees on the basis of working time duration, improvment of working conditions for part-time work and preventing abuse of overtime working.

Key words: *flexibility, atypical employment, part-time employment.*

42 С. Јашаревић, *нав. чланак*, стр. 191.