

Др Александра Т. Појовић  
a\_aleksandra@yahoo.com

## РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ТРУДНИЦА И ПОРОДИЉА У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

**Сажетак:** Размајрање раднојравне заштитише трудница и породилца у праву Републике Србије је континуирано актуелно, имајући у виду потребу за унапређење лејислативе и праксе, иако да је осврћ на право Евројске уније од посебног значаја. Анализа посебне заштитише ове категорије зајослених у *acquis communautaire*, неопходна је за утврђивање праваца развоја домаћег позитивног права и проналажење адекватних нормативних мера за јружање есенцијалне подршке. Поред лејислативног осврћа на вунерабилни сџајус трудница и породилца, значајно је и посвећивање најсње практичној имплементацији регулативе, јер се на тај начин сјречава дискриминација при зајосљавању и на раду.

**Кључне речи:** раднојравна заштитиша трудница, раднојравна заштитиша породилца, радно јраво Републике Србије, радно јраво Евројске уније.

### 1. РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ТРУДНИЦА И ПОРОДИЉА У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Посебна пажња у оквиру система радноправне заштите посвећује се трудницама и породилцама, као посебне вунерабилне категорије. Поред тога, што је Уставом Републике Србије одређено, да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности, гарантовано је и право на рад, слободан избор рада, доступност свих радних места свима под једнаким условима. Устав Републике Србије предвиђа посебну заштиту жена на раду и посебне услове рада, конкретизованих у релевантним законима, уз слободу одлучивања о рађању деце. Наиме, Република Србија подстиче родитеље да се одлуче на рађање деце, афирмативно им помаже у том процесу, између осталог и уставном гаранцијом да се мајкама пружа посебна

подршка и заштита пре и после порођаја.<sup>1</sup> Систем здравствене заштите обу-хвата жене у вези са планирањем породице, као и у току трудноће, порођаја и материнства до 12 месеци након порођаја.<sup>2</sup>

### 1.1. Забрана дискриминације трудница и породиља

Закон о раду Републике Србије забрањује непосредну и посредну дис-криминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на трудноћу и породичних обавеза у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу и отказ уговора о раду.<sup>3</sup> Непосредна дискриминација трудница и лица са породичним обавезама, подразумева поступање којим се лице које тражи запослење, као и запосле-ни, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или слич-ној ситуацији, а посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила лице у неповољнији положај у односу на друга лица.<sup>4</sup> Самим тим, ништаве су одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација трудница и ли-ца са породичним обавезама.<sup>5</sup> Један од најчешћих облика дискриминације

<sup>1</sup> Устав Републике Србије предвиђа и да се из јавних прихода остварује здравствена заштита (ако је у складу са законом не остварују на други начин) трудница, мајки током породилског одсуства и самохраним родитељима са децом до седме године. Чл. 15, чл. 60, чл. 63, чл. 66, ст. 2 и чл. 68, ст. 2 Устава Републике Србије, *Сл. ѓласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>2</sup> Чл. 11, ст. 2, тач. 2 Закона о здравственој заштити, *Сл. ѓласник РС*, бр. 107/2005, 72/2009 – др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 – др. закон, 93/2014, 96/2015, 106/2015 и 113/2017 – др. закон. Сагласно Закону о остваривању права на здравствену заштиту деце, труд-ница и породиља право на здравствену заштиту и право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите (у садржини, обиму и стандарду који су обухваћени оба-везним здравственим осигурањем) обезбеђује се за труднице и породиље без обзира на основ по коме су здравствено осигурани, уколико ова права не могу да остваре по основу обавезног здравственог осигурања. Предметно право на здравствену заштиту труднице и породиље остварују без обзира на претходни стаж здравственог осигурања. Чл. 1 и чл. 3 Закона о остваривању права на здравствену заштиту деце, трудница и породиља, *Сл. ѓласник РС*, бр. 104/2013.

<sup>3</sup> Сагласно Конвенцији МОР-а број 156 остваривање стварне једнакости у погледу могућности и третмана лица са породичним обавезама и спречавање дискриминације, по-стиже се предузимањем мера у циљу омогућавања коришћења права на слободан избор запослења, уз уважавање потреба у погледу услова запослења и социјалне заштите, а са-гласно националним условима и могућностима држава, а обухвата и развој или унапређење служби и установа за бригу о деци и помоћ породици. Чл. 4 и 5 Конвенције број 156 од 23. јуна 1981. о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (раднице са породич-ним обавезама), *Службени лист СФРЈ – Међународни уђовори*, бр. 7/87.

<sup>4</sup> Јашаревић Сенад, „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално ѓраво* 1-6/2006, 174.

<sup>5</sup> Подршка родитељима у реализацији породичних обавеза обезбеђује се и правима у области друштвене бриге о деци, која између осталог обухвата одмор и рекреацију деце

на тржишту рада је премештај запослене, након повратка са породилског и одсуства ради неге детета на ниже или слабије плаћено радно место у односу на оно на ком је радила пре коришћења права везана за заштиту трудноће и материнства. У пракси ово дискриминаторско поступање према запосленима од стране послодавца, може да доведе и до одлагања реализације материнске улоге, а код запослене које су трудне чак и до разматрање одлуке о абортусу. Неретко због страха од отказа, запослене након повратка са породилског и одсуства са рада ради неге детета прихватају распоређивање на ниже, чак и слабије плаћено радно место, што персонално доживљавају као својеврсну „казну“ која је последица трудноће, јер би задржале радно место да нису користиле одсуство на које су имале право. Могућност за побољшање материјалног положаја запослене надаље траже иницирањем отказа и проналажењем другог посла или радом у облицима рада ван радног односа, што може да има негативне импликације на вршење мајчинске улоге. Забрана дискриминације треба да омогући запосленој жени, да по завршетку породилског и одсуства ради неге детета буде реинтегрисана на радно место на које је претходно радила, изузетно да буде премештена на друго место рада, само уколико њено радно место није расположиво и без било каквих консеквенци по заради.<sup>6</sup> Целисходно би било, да Закон о раду<sup>7</sup> изричито прецизира и право запослене, да се по престанку трудноће и коришћења породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета<sup>8</sup> врати на исто или одговарајуће радно место са истом платом какву је имала пре коришћења одсуства.<sup>9</sup>

Прављење разлике, искључење или давање првенства трудницама и лицима са породичним обавезама у односу на одређени посао, не сматра се дискриминацијом, под условом да је његова природа таква или се врши у

---

до 15 година старости у дечијем одмаралишту и регресирање трошкова боравка деце у предшколској установи, одмора и рекреације сагласно материјалном положају породице. Чл. 11 Закона о друштвеној бризи о деци, *Сл. гласник РС*, бр. 49/92, 29/93, 53/93, 67/93, 28/94, 47/94, 48/94, 25/96, 29/2001, 16/2002 – др. закон, 62/2003 – др. закон, 64/2003 – испр. др. закона, 101/2005 – др. закон и 18/2010 – др. закон.

<sup>6</sup> Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2016, 503-504.

<sup>7</sup> Закон о равноправности полова предвиђа да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање, а ни основ за распоређивање на неодговарајуће послове. Чл. 16. Закона о равноправности полова, *Сл. гласник РС*, бр. 104/2009.

<sup>8</sup> Сагласно Конвенцији о заштити материнства након истека породилског одсуства, запослена има право да се врати на исто или одговарајуће радно место са истом платом. Чл. 8, ст. 2 Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, *Службени гласник РС – Међународни уговори* бр. 1/2010.

<sup>9</sup> Драгана Радовановић „Поседна заштита за време трудноће и порођаја у светлу Закона о раду“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 64/2013, 255.

посебним условима, тако да карактеристике повезане са овим статусима представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, као и да је оправдана сврха која се жели тиме постићи.<sup>10</sup> Самим тим, не сматрају се дискриминацијом законске и одредбе општег акта и уговора о раду, које се односе на посебну заштиту и помоћ жена за време породилског и одсуства са рада ради неге детета.

Запослена трудница или породиља, као и оне које траже запослење у случајевима дискриминације могу да покрену пред надлежним судом поступак за накнаду штете, с тим да уколико у току поступка учине вероватним да је извршена дискриминација, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на послодавцу.

Од посебног значаја је ограничење за послодавца, да приликом заснивања радног односа не може од кандидата да захтева податке о породичном статусу и планирању породице, као и достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос. Исто тако, послодавац заснивање радног односа не може да условљава тестом трудноће. Међутим, од овог правила прописан је изузетак, да послодавац може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће уколико је природа послова таква да постоји знатан ризик за здравље жене и детета, а који је ризик утврђен од стране надлежног здравственог органа.<sup>11</sup>

## 1.2. Посебна заштита трудница и породиља у праву Републике Србије

Поред опште заштите запослених, Законом о раду гарантована је и посебна заштита запосленој жени, која се односи на очување здравственог и радног интегритета<sup>12</sup> за време трудноће и порођаја.<sup>13</sup> Посебна заштита запослене жене подразумева забрану да ради на пословима који су штетни за њено и здравље детета за време трудноће, с тим да се заштита везује за

<sup>10</sup> Чл. 16, ст. 3 Закона о забрани дискриминације, *Сл. гласник РС*, бр. 22/2009.

<sup>11</sup> Чл. 18-22, чл. 23 и чл. 26 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017 (у даљем тексту: Закон о раду).

<sup>12</sup> Предраг Јовановић, „Радноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 48 бр. 3/2014, 43.

<sup>13</sup> Општа заштита подразумева право запосленог на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, односно право да не ради прековремено, уколико би сагласно налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање, као и право запосленог са здравственим сметњама да не обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за околину. Исто тако, послове са повећаним ризиком може да обавља само лице које поред посебних, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота. Чл. 12, ст. 2 и чл. 80-82 Закона о раду.

прековремени и ноћни рад, као и за институт прерасподеле радног времена, а прописана је и заштита од отказа. Заштита здравља труднице и детета обезбеђује се и плаћеним одсуством са рада у току дана, ради обављања здравствених прегледа, као и правом на одсуство са рада због болести и компликација у вези са трудноћом уз накнаду зараде, а гарантовано је и право на породилско и одсуство са рада ради неге детета. Уколико у пракси изостане поштовање регулисаних права трудница и породиља, заштиту могу да обезбеде обраћањем синдикату, инспекцији рада, арбитражи и надлежном суду.<sup>14</sup>

### *1.2.1. Заштита запослене за време трудноће*

Материнство као социјални ризик је стање у ком жена услед трудноће, порођаја и неге детета није у могућности (привремено је неспособна) да ради и остварује зараду, што представља основ за коришћење социјалних престаџија.<sup>15</sup> Посебна заштита запослене жене обухвата забрану за време трудноће, да ради на пословима који су штетни за њено и здравље детета. Међутим, предметна забрана се везује искључиво за утврђену штетност послова налазом надлежног здравственог органа. Наиме, за време трудноће жена не сме да ради на радном месту за које је проценом утврђен ризик по безбедност или здравље од излагања: физичким штетностима, као што је рад у хипербаричној средини (на пример: рад у коморама под притиском или посао који подразумева роњење); биолошким штетностима попут токсоплазме и вируса рубеоле (осим ако је вакцинацијом на одговарајући начин доказано да су заштићене од ових штетности) и опасним хемијским материјама, као што су олово и његови деривати, уколико постоји опасност од апсорпције у људски организам. Исто тако, за време трудноће запослена жена не може да обавља подземни рад у руднику.<sup>16</sup> Запослене за време трудноће не могу да обављају послове који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност високим или ниским екстремним температурама и вибрацијама.<sup>17</sup> Трудницама у напред наведеним случајевима, послодавац је дужан да обезбеди обављање других одговарајућих послова, сагласно њиховој стручности, радним способностима и здравственом стању. Уколико код послодавца не постоје послови које би могле

<sup>14</sup> Д. Радовановић (2013), 252 – 254.

<sup>15</sup> Бранко Лубарда, *Увод у радно право са елементима социјалног права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013, 451.

<sup>16</sup> Чл. 5, ст. 1 Правилника о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете, *Сл. гласник РС*, бр. 102/2016.

<sup>17</sup> Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 45 бр. 3/2011, 142.

трудонице да обављају, послодавац је у обавези да их упати на плаћено одсуство.<sup>18</sup> Послодавац је у обавези да обезбеди да запослена жена за време трудноће, буде у писменој форми обавештена о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама које се предузимају у циљу отклањања истих, а ради повећања безбедности и здравља на раду и поред оспособљености за безбедан и здрав рад.<sup>19</sup>

Заштита запослене за време трудноће обезбеђена је и везано за прековремени и ноћни рад, као и у оквиру института прерасподеле радног времена. Запослена за време трудноће не може да ради дуже од пуног радног времена, уколико би надлежни здравствени орган утврдио да би такав рад био штетан за њено и здравље детета. Исто тако, запослена трудоница не може да ради ноћу у периоду од 22,00 до 6,00 часова наредног дана, под условом да је налазом надлежног здравственог органа утврђен штетни утицај на здравље.

Запосленој жени за време трудноће само уз писану сагласност послодавац може да изврши прерасподелу радног времена, тако да укупно радно време у периоду од шест месеци у току календарске године (осим уколико колективним уговором није утврђено да се прерасподела не везује за календарску годину, односно да може трајати најдуже девет месеци) у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запослене.<sup>20</sup> Предметном одредбом врши се заштита трудоница условљавањем прерасподеле радног времена њеном писаном сагласношћу, без које прерасподела не производи правно дејство. Сагласност да се изврши прерасподела радног времена је опозивог карактера, с тим да и опозив мора да буде дат у писаној форми.<sup>21</sup>

Омогућавањем запосленој трудоници да у току дана одсуствује са рада ради обављања здравствених прегледа, обезбеђује се адекватна заштита њеног и здравља детета. Трудоница има право да обавља здравствене прегледе у вези са одржавањем трудноће, а које је одредио изабрани лекар. Плаћено одсуство запослене трудонице, ради обављања напред наведених прегледа подразумева право на накнаду зараде. Запослена за време трудноће је у обавези да благовремено обавести послодавца о намери да користи право на плаћено одсуство са рада у току дана, ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом.<sup>22</sup>

Запослена на основу налаза надлежног здравственог органа има право на одсуство са рада због болести и компликација у вези са трудноћом, уз

---

<sup>18</sup> Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Треће измењено и допуњено издање, Београд 2016, 217.

<sup>19</sup> Чл. 30, ст. 3 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Сл. Гласник РС*, бр. 101/2005 и 91/2015.

<sup>20</sup> Чл. 57, ст. 2 и 3, чл. 62, ст. 1, чл. 90, ст. 1 и чл. 92 Закона о раду.

<sup>21</sup> З. Ивошевић, М. Ивошевић (2016), 221.

<sup>22</sup> Чл. 90, ст. 2 Закона о раду.

накнаду зараде. Уколико настане привремена спреченост за рад због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, за првих 30 дана привремене спречености за рад, обезбеђује се накнада зараде у износу од 100% од основа коју исплаћује послодавац из својих средстава. Висина накнаде зараде остаје иста и износи 100% од утврђеног основа и уколико привремена спреченост за рад услед болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, траје дуже од тридесет дана. С тим, да се почев од тридесет првог дана привремене спречености за рад из средстава обавезног здравственог осигурања обезбеђује износ од 65% од основа за накнаду зараде, а 35% из средстава буџета Републике Србије, тако што се средства преносе Републичком фонду, који у име и за рачун буџета Републике уплаћује средства на рачун послодавца.<sup>23</sup>

### 1.2.2. *Право на породилско и одсуство са рада ради неге детета*

Запослена жена има право на породилско одсуство са рада због трудноће и порођаја, а има и право на одсуство са рада ради неге детета. Право на породилско одсуство запослена жена стиче најраније 45 дана пре времена одређеног за порођај, а на основу налаза надлежног здравственог органа. Међутим, запослена жена има обавезу да отпочне породилско одсуство 28 дана пре времена одређеног за порођај.<sup>24</sup> Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.<sup>25</sup> Након истека породилског одсуства, запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства. Самим тим, трајање одсуства са рада ради неге детета везује се за почетак породилског одсуства тј. 45, односно обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Чл. 96, ст. 3-5 Закона о здравственом осигурању, *Сл. гласник РС*, бр. 107/2005, 109/2005 – испр., 57/2011, 110/2012 – одлука УС, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126/2014 – одлука УС, 106/2015 и 10/2016 – др. закон.

<sup>24</sup> Предраг Јовановић, *Радно право*, Шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2012.

<sup>25</sup> Регулисање трајања породилског одсуства у позитивном праву Републике Србије усклађено је са одредбама Конвенције о заштити материнства Међународне организације рада, која предвиђа да на основу лекарске или друге одговарајуће потврде у којој се наводи предвиђени датум порођаја, жена има право на породилско одсуство у трајању не краћем од 14 недеља. Чл. 4, ст. 1 Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, *Службени гласник РС – Међународни уговори* бр. 1/2010.

<sup>26</sup> У праву Хрватске запослена трудница има право на обавезно породилско одсуство у непрекидном трајању од 98 дана, од којих 28 дана (изузетно у зависности од здравственог стања 45 дана) користи пре дана очекиваног порођаја и 70 дана након рођења детета. Након протеча обавезног породилског одсуства, запослена има право на одсуство ради неге детета до навршених 6 месеци живота детета, које право може писаном изјавом пренети на оца

Право на породилско одсуство у трајању до навршена 3 месеца од дана порођаја може да користи и отац детета. Породилско одсуство отац детета може да користи у случају када мајка напусти дете (што се може фактички доказивати, најчешће извештајима службе за социјални рад), умре (доказује се изводом из матичне књиге умрлих или другом исправом) или је из других оправданих разлога спречена да користи то право. Оправдана спреченост мајке да користи породилско одсуство везује се за одсуство због притвора, издржавање казне затвора, теже болести, повреде или другог ваљаног разлога, који је онемогућава у коришћењу овог права. Отац детета има право на породилско одсуство и када мајка није у радном односу, што представља његово изворно, а не супсидијарно право. Породилско одсуство за оца детета чија мајка није у радном односу траје до навршена 3 месеца од дана порођаја. За разлику од породилског одсуства чије коришћење од стране оца детета подразумева испуњење прописаних услова, коришћење права на одсуство ради неге детета није условљено. Наиме, отац у договору са мајком, може да користи право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.<sup>27</sup>

Право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства има запослена жена за треће и свако наредно новорођено дете, она која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце. У овом случају трајање породилског одсуства је идентично као и у случају рођења једног детета (почиње најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај и траје до навршена 3 месеца од дана порођаја), међутим увећава се трајање одсуства са рада ради неге детета (за прво и друго дете одсуство са рада ради неге детета траје до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства, а за треће и свако наредно дете до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства). Отац трећег и сваког наредног детета може да користи право на породилско одсуство уколико мајка није у радном односу или у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи ово право. С друге стране, право на одсуство

---

детета, уз његову претходну сагласност, у целости или у временски ограниченом трајању. Предметно додатно породилско одсуство запослена мајка (или отац), може да користи и као право на рад са половином од пуног радног времена. Исто тако, запослена мајка (или отац) има право након навршених 6 месеци живота детета да користи рад са половином радног времена, а најдуже до навршених 9 месеци живота детета. Запослени родитељ, након навршених 6, односно у напред наведеном случају 9 месеци живота детета има право на родитељско одсуство са рада које на прописани начин може да користи до осме године живота детета. Чл. 12-15 Закона о родилјним и родитељским потпорана, *Narodne novine* br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14 и 59/17.

<sup>27</sup> З. Ивошевић, М. Ивошевић (2016), 224-228.



са рада ради неге детета отац трећег и сваког наредног детета може да користи без условљавања, у складу са договором са мајком детета и то до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства.

Запослена жена има право да користи породилско одсуство до навршена три месеца од дана порођаја и у случају ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.<sup>28</sup> У теорији су присутни ставови да ово наизглед једнако право ставља у неравноправан положај у контексту циља прописивања (опоравак жене од преживљене трауме услед смрти детета) запослену чије дете умре пред крај породилског одсуства у односу на жену која роди мртво дете, с обзиром на исто трајање права. Рационално би било прилагођавање рачунања трајања породилског одсуства запосленој којој дете умре при крају породилског одсуства, да би имала довољно времена да се опорави од настале трагедије. Специфичност овог права састоји се у томе што се користи самостално, а не уз одсуство са рада ради неге детета и ово право припада само мајци, а не и оцу детета.<sup>29</sup>

За време породилског одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, запослене остварују накнаду зараде, односно накнаду плате, које право има и отац, један од усвојитеља, хранитељ, односно старатељ детета, када у складу са прописима о раду користе предметно одсуство. Основица накнаде зараде, односно накнаде плате не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева, а утврђује се на основу збира месечних основица на који су плаћени доприноси на примања која имају карактер зараде, за последњих 18 месеци који претходе првом месецу отпочињања одсуства због компликација у вези са одржавањем трудноће или породилског одсуства, односно претходе месецу отпочињања одсуства по заснивању радног односа. Исто тако, дефинисано је да пун месечни износ накнаде зараде, односно накнаде плате за време породилског одсуства, не може бити мањи од минималне зараде утврђене на дан подношења захтева, под условом да је код надлежног органа евидентирано најмање шест најнижих основица на које су плаћени доприноси на примања која имају карактер зараде. Од посебног значаја је да остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета може остварити мајка и жена која је усвојитељ, хранитељ или старатељ детета, која је у периоду од 18 месеци пре рођења детета остваривала приходе по основу самосталног обављања делатности, као носилац породичног пољопривредног газдинства (има статус лица које самостално обавља делатност), као и приходе по основу уговора о обављању привремених

<sup>28</sup> Чл. 94а и чл. 95 Закона о раду.

<sup>29</sup> З. Ивошевић, М. Ивошевић (2016), 230-231.

и повремених послова, уговора о делу и ауторског уговора, која је у периоду од 24 месеца пре рођења детета била пољопривредни осигураник, односно која је незапослена у моменту рођења детета и није остварила право на новчану накнаду по основу незапослености. Право на остале накнаде по основу рођења и неге детета остварује се у трајању од годину дана од дана рођења детета (без обзира на ред рођења), с тим да мајка остварује ово право у трајању од три месеца од дана рођења детета, ако се дете роди мртво или умре пре навршена три месеца живота, односно до смрти детета уколико оно умре касније. Отац детета остварује право на остале накнаде по основу рођења и неге детета, уколико мајка није жива, ако је напустила дете или ако је из објективних разлога спречена да непосредно брине о детету.<sup>30</sup>

### *1.2.3. Заштитиња од ојказа уговора о раду за време људноће, љородиљског одсујва и одсујва са рада ради неге дејетиња*

Запослена жена за време трудноће, породилског одсуства<sup>31</sup> и одсуства са рада ради неге детета<sup>32</sup> и запослени отац за време породилског одсуства које не може да користи мајка и одсуства са рада ради неге детета, заштићени су од отказа уговора о раду<sup>33</sup> за време трајања предмета заштите.<sup>34</sup>

<sup>30</sup> Чл. 12-17 Закона о финансијској подршци породици са децом, *Сл. Ђласник РС*, бр. 113/2017.

<sup>31</sup> Заштиту од отказа предвиђа и Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материнства и то за време трудноће, породилског и одсуства у случају болести или компликација, као и у периоду након повратка запослене на посао. Отказ запослене би био законит само уколико је дат из разлога који нису повезани са трудноћом или порођајем, а терет доказивања сноси послодавац. Чл. 8., ст. 1 Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, *Службени Ђласник РС – Међународни уговори* бр. 1/2010.

<sup>32</sup> И поред тога, што се у судском поступку испитивања законитости одлуке о отказу уговора о раду примењује правило да се законитост цени према времену доношења акта, Врховни касациони суд је заузео став да је решење о отказу незаконито због повреде чл. 187. став 1 Закона о раду, јер је послодавац својим поступањем обесмислио посебну заштиту радног односа. У конкретном случају, послодавац је усвојио Програм решавања вишка запослених док је запослена била на одсуству ради неге детета и утврдио да је вишак, односно запослена за чијим радом је престала потреба, али је одложио доношење решења о отказу уговора о раду до повратка запослене на рад и када је одсуство истекло, а запослена се вратила на рад донето је спорно решење. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1639/2014 од 30.09.2015. године ([www.vk.sud.rs](http://www.vk.sud.rs), 19. август 2017).

<sup>33</sup> Гарантована заштита од отказа за време трудноће не зависи ни од слободних радних места код послодавца. За оцену законитости отказа запослене за време трудноће није од значаја да ли су постојала слободна радна места код послодавца, на које је запослена могла бити распоређена. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 584/2016 од 01.02.2017. године ([www.vk.sud.rs](http://www.vk.sud.rs), 19. август 2017).

<sup>34</sup> У праву Црне Горе послодавац не може да одбије да закључи уговор о раду са трудном женом, нити јој може дати отказ због трудноће или коришћења породилског одсуства, одсуства са рада због неге детета и коришћења родитељског одсуства (која права припадају

Заштита материнства и породичних обавеза убрајају се у неоправдане отказне разлоге, јер се везују за лични дискриминирајући основ.<sup>35</sup> Исто тако, наведеној категорији запослених продужава се радни однос на одређено време до истека коришћења права на одсуство. Самим тим, ништаво је решење о отказу уговора о раду ако је на дан његовог доношења, послодавцу било познато постојање напред наведених околности или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о њиховом постојању<sup>36</sup> и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.<sup>37</sup>

Одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће<sup>38</sup>, породилског одсуства и неге детета не може да буде критеријум за утврђивање вишка запослених, јер би представљало дискриминационо поступање везано за коришћење права запослених који им припадају.<sup>39</sup>

## 2. РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ТРУДНИЦА И ПОРОДИЉА У ПРАВУ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

У праву Европске уније поклања се велика пажња принципу једнаког третмана у запослењу и занимању, као и забрани дискриминације. Од посебног значаја за разматрање радноправног статуса трудница и породилја у

---

и оцу детета). И у праву Црне Горе продужава се радни однос на одређено време до истека коришћења права на породилско одсуство, уколико уговор о раду на одређено време истиче у периоду коришћења овог права. Чл. 108, ст. 1-4 Закона о раду, *Сл. лист ЦГ*, бр. 49/2008, 26/2009 – испр., 88/2009 – др. закон, 26/2010 – др. закон, 59/2011, 66/2012, 31/2014 и 53/2014 – др. закон.

<sup>35</sup> Бранко Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2012, 742.

<sup>36</sup> У ситуацији када запосленој престане радни однос на одређено време истеком рока на који је заснован, ирелевантна је околност да послодавац није донео решење којим се запосленом отказује уговор о раду, јер је такво поступање непотребно. Исто тако, није од значаја ни околност да у тренутку обавештавања послодавца и достављања одговарајуће потврде трудница нема статус запослене, већ ради по основу уговора о обављању привремених и повремених послова, уколико обавести послодавца у року од 30 дана од дана престанка радног односа на одређено време о постојању трудноће. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1558/2015 од 02.12.2015. године ([www.vk.sud.rs](http://www.vk.sud.rs), 19. август 2017).

<sup>37</sup> Чл. 187 Закона о раду.

<sup>38</sup> Приликом утврђивања вишка запослених и укидања радних места услед економских и организационих промена, запослене могу да буду обухваћене заштитним одредбама, само уколико обавесте послодавца о постојању трудноће и доставе одговарајуће потврде овлашћеног лекара или другог надлежног органа. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2458/2015 од 14.04.2016. године ([www.vk.sud.rs](http://www.vk.sud.rs), 19. август 2017).

<sup>39</sup> Чл. 157 Закона о раду.

праву Европске уније је Директива 92/85/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду запослених трудница и породилја. Послодавац самостално или путем служби за безбедност и здравље на раду врши процену сваке опасности за безбедност или здравље и свих последица на трудноћу, одлучује о мерама које треба да се предузму и обавештава запослене које уживају посебну заштиту. Уколико резултати процене указују на постојање опасности за безбедност и здравље, послодавац предузима потребне мере и врши привремену промену услова рада и/или радног времена,<sup>40</sup> да би се избегло излагање трудница и породилја опасностима. Послодавац је у обавези да запослену премести на друго радно место, уколико је промена услова рада и/или радног времена технички и/или објективно неизводљива. Надаље, уколико је премештај на друго радно место технички и/или објективно неизводљив, или не може да се захтева из доказано оправданих разлога, запосленој се додељује одсуство у складу с националним законодавством и/или праксом држава чланица Европске уније за цео временски период који је потребан да се обезбеди заштита њене безбедности и здравља. Ризици по безбедност или здравље трудница од излагања штетностима и условима рада прописани Директивом 92/85/ЕЕЗ у потпуности су транспоновани у право Републике Србије Правилником о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породилје и послене која доји дете.

Уколико се на основу налаза надлежног здравственог органа утврди да је штетан ноћни рад за безбедност и здравље запослене за време трудноће и у периоду непосредно након порођаја у праву Европске уније предузимају се потребне мере, које подразумевају премештај на дневни посао, односно одсуство са рада или продужење породилјског одсуства, када је такав премештај технички и/или објективно неизводљив или се не може захтевати из доказано оправданих разлога.

Породилјско одсуство у праву Европске уније траје најмање 14 недеља непрекидно, (мора да укључује период од најмање две недеље) које се распоређују пре и/или након порођаја, а одређује се сагласно националним законодавством и/или праксом држава чланица.<sup>41</sup> У складу са начелима

<sup>40</sup> Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду регулисане су опште обавезе послодавца у погледу предузимања потребних мера за заштиту безбедности и здравља запослених, укључујући превенцију професионалних ризика, пружање информација, обуке и потребна средстава. Чл. 6 Директиве Савета 89/391 од 12. јуна 1989. о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *Official Journal of the European Communities*, L 183, 29. јун 1989.), 1–8.

<sup>41</sup> Чл. 4–8 Директиве Савета 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду запослених трудница, породилја или дојиља

једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у погледу запошљавања и обављања занимања, право на породилско одсуство има и отац детета и уколико мајка није запослена или не обавља никакву делатност.<sup>42</sup>

Труднице у праву Европске уније (у складу с националним законодавством и/или праксом) имају право на плаћено одсуство с посла ради обављања трудничких прегледа, ако се исти морају обавити у радно време.

Трудницама и породиљама у праву Европске уније гарантују се и права везана за уговор о раду, укључујући редовну исплату плата и/или право на одговарајући додатак. Поред свих права везано за уговор о раду за време породилског одсуства обезбеђује се редовна исплата зарада и/или право на одговарајући додатак у најмање једнаком износу, који би запослена добијала у случају прекида радне активности из здравствених разлога. Државама чланицама Европске уније пружено је дискреционо право, да за исплату зараде и додатака трудницама и породиљама захтевају испуњење услова, који се регулишу националним законодавствима. Међутим, Директива 92/85/ЕЕЗ прописује ограничење да ни у ком случају државе чланице не смеју да условљавају исплату зарада и додатака трудницама и породиљама, запосленошћу у трајању дуже од 12 месеци непосредно пре очекиваног датума порођаја.<sup>43</sup> Директива 2006/54/ЕЗ предвиђа да жена која користи породилско одсуство има право по истеку истог, да се врати на своје или истоветно радно место, под условима који за њу нису мање повољни и има право да користи сва побољшања радних услова на која би имала право за време одсуства.<sup>44</sup>

У циљу обезбеђивања права на безбедност и здравље на раду трудница и породиља, државе чланице Европске уније предузимају потребне мере како би забраниле отпуштање запослених из ове категорије у периоду од почетка трудноће до краја породилског одсуства. Отказ трудницама и породиљама може да се да само у ванредним случајевима неvezаним за њихово

---

(десета појединачна директива у смислу члана 16. став 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ), у даљем тексту: Директива Савета 92/85/ЕЕЗ – Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), *Official Journal* L 348, 28/11/1992.

<sup>42</sup> Пресуда Суда правде Европске уније у предмету C-222/14 (Konstantinos Maïstrellis v Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton) од 16. јула 2015., *Digital reports* (Court Reports – general), ECLI identifier: ECLI:EU:C:2015:473.

<sup>43</sup> Чл. 9 и чл. 11 Директиве Савета 92/85/ЕЕЗ.

<sup>44</sup> Чл. 15 Директиве Европског парламента и Савета 2006/54/ЕЗ од 5. јула 2006. о имплементацији начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation), *Official Journal of the European Union* L 204, 26.7.2006.

стање, када то допушта национално законодавство и/или пракса, а по потреби уз пристанак надлежног органа. Уколико трудница или породилја буде отпуштена у периоду од почетка трудноће до краја породилског одсуства (14 недеља распоређених пре и/или након порођаја), послодавац мора писмено да наведе оправдане разлоге за њено отпуштање и да их поткрепи доказима.<sup>45</sup> Суд правде у својој пракси је заузео став да члан 10 Директиве 92/85/ЕЕЗ треба да се тумачи тако да онемогућава отпуштање запослене због трудноће и у случају ако је ангажована на одређено време, није обавестила послодавца о постојању трудноће (иако је ту чињеницу знала у тренутку закључења уговора о раду) и због трудноће није била у могућности да ради значајни део периода важења уговора.<sup>46</sup> Занимљиво је да Суд правде сматра да се чл. 45 Уговора о функционисању Европске уније мора тумачити тако, да жена која се одрекне посла или тражења посла због физичких ограничења касних фаза трудноће и последица порођаја задржава статус „радника“ у контексту слободе кретања лица под условом, да се врати на посао или да пронађе други посао у разумном периоду након рођења детета.<sup>47</sup>

У свој национални правни систем државе чланице уводе потребне мере како би се пружила правна заштита трудницама и породилјама (у судском поступку и/или обраћањем другим надлежним органима) које сматрају да су им повређена гарантована права или да су оштећене због неиспуњења прописаних обавеза.<sup>48</sup>

Ревидирани Оквирни споразум о породилском одсуству који су закључили BUSINESS EUROPE, UEAPME, СЕЕР I ETUC<sup>49</sup> прописује минималне

<sup>45</sup> Roger Blanpain, *European labour law*, Kluwer Law International, Eleventh revised edition, Alphen aan den Rijn 2008, 568.

<sup>46</sup> Пресуда Суда правде Европске уније у предмету C-109/00 (Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (НК)) од 04. октобра 2001., *European Court reports* 2001, I-6993.

<sup>47</sup> Пресуда Суда правде Европске уније у предмету C-507/12 (Jessy Saint Prix v Secretary of State for Work and Pensions) од 19. јуна 2014., *Digital reports* (Court Reports – general), ECLI identifier: ECLI:EU:C:2014:2007.

<sup>48</sup> Чл. 12 Директиве Савета 92/85/ЕЕЗ.

<sup>49</sup> Уговором о функционирању Европске уније предвиђена је могућност институцијама, да допуњавају деловање држава чланица, између осталог и на подручју равноправности мушкараца и жена у погледу партиципације на тржишту рада и поступања на радном месту. Социјални дијалог на нивоу Уније може да доведе до уговорних односа, укључујући и споразуме, а социјални партнери могу захтевати да се одлуком Савета на предлог Комисије спроведу споразуми које су закључили на нивоу Уније. Чл. 153, ст. 1 тач. (и), чл. 155 Преочишћеног текста Уговора о Европској унији и Уговора о функционисању Европске уније (Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, *Official Journal of the European Union* C 202, 7.6.2016.). Директивом 2010/18/EУ ступио је на снагу ревидирани Оквирни споразум о породилском одсуству који су 18. јуна 2009. закључиле европске организације социјалних партнера (BUSINESSEUROPE, UEAPME, СЕЕР и ETUC) – у даљем тексту: Споразум о породилском одсуству. Чл. 1 Директиве Савета

захтеве с циљем да се олакша запосленим родитељима усклађивање родитељских и професионалних обавеза, узимајући у обзир све већу разноликост породичних структура. Споразумом су обухваћени не само запослени који су у радном односу, већ и сва лица која имају закључен уговор о раду, укључујући раднике који раде скраћено радно време, уговорне раднике на одређено време или лица која уговор о раду или о радном односу имају са агенцијом за привремено запошљавање, а сагласно законима, колективним уговорима, односно праксом држава чланица. Породиљско одсуство припада запосленим мушкарцима и женама за рођење и неге детета најкасније до осме године живота, што одређују државе чланице и/или социјални партнери. Оквирни споразум предвиђа да породилско одсуство треба да траје најмање четири месеца, а истиче се да би требало предвидети да барем један месец буде непреносив у циљу промоције једнаких могућности и равноправног поступања према мушкарцима и женама.<sup>50</sup> Суд правде Европске уније истакао је да рођење близанаца не даје право на дужи период трајања породилског одсуства, сагласно броју рођене деце. Међутим, у контексту принципа једнаког третмана, национални законодавац треба да успостави режим породилског одсуства, који обезбеђује третман родитеља близанаца сагласно њиховим посебним потребама, а дужност националних судова је да утврде да ли прописи држава чланица испуњавају тај захтев.<sup>51</sup>

Законима држава чланица и/или колективним уговорима регулишу се услови за приступ коришћењу и правила примене породилског одсуства уз поштовање минималних захтева из Споразума, уз могућност увођења и повољнијих одредби за запослене. Државе чланице и/или социјални партнери могу посебно да одлуче да ли се породилско одсуство гарантује за лица која раде пуно или скраћено радно време, као и да ли ће ово право доделити зависно од испуњења услова везано за трајање запослења и/или службе, али не дуже од годину дана (посебно узимајући у обзир збир узастопних уговора на одређено време код истог послодавца).<sup>52</sup> Околности у којима се послодавцу, након саветовања у складу са националним правом, колективним

2010/18/EУ од 8. марта 2010. о спровођењу ревидираног Оквирног споразума о породилском одсуству који су закључили BUSINESS EUROPE, UEAPME, СЕЕР I ETUC и о стављању ван снаге Директиве 96/34/EЗ (Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, СЕЕР and ETUC and repealing Directive 96/34/EC), *Official Journal of the European Union* L 68, 18.3.2010.

<sup>50</sup> Клаузуле 1 и 2 Споразума о породилском одсуству.

<sup>51</sup> Пресуда Суда правде Европске уније у предмету C-149/10 (Zoi Chatzi v Ypourgos Oikonomikon) од 16. септембра 2010., *European Court Reports* 2010 I-08489, ECLI identifier: ECLI:EU:C:2010:534.

<sup>52</sup> Catherine Barnard, *EU employment law*, Oxford University Press, Fourth edition, Oxford 2012, 421.

уговорима и/или праксом, допушта одлагање давања породилског одсуства из оправданих функционалних разлога, исто тако се одређују од стране држава чланица и/или социјалних партнера, као и рокови у којима запослени морају да обавесте послодавца о коришћењу права на породилско одсуство (наводећи почетак и крај одсуства). Државе чланице и/или социјални партнери услове за коришћење права на породилско одсуство, по потреби прилагођавају потребама родитеља деце са инвалидитетом или дуготрајном болешћу.<sup>53</sup>

Запослени и послодавци се подстичу да одржавају контакт за време трајања породилског одсуства да би се олакшао повратак на посао након његовог истека,<sup>54</sup> а могу и да се договоре о примереним мерама за поновно укључење у процес рада о чему одлучују обе заинтересоване стране, узимајући у обзир национално право, колективне уговоре и/или праксу. Након окончаног породилског одсуства корисници имају право да се врате на исти посао или ако то није могуће, на истоветан или сличан посао, у складу са њиховим уговором о раду или о радном односу. Корисници права на породилско одсуство по повратку на посао могу на одређено време да затраже промене радног времена и/или распореда рада, а послодавац након разматрања захтева доноси одлуку, водећи рачуна о својим и о потребама запослених (на пример: послодавац може да одобри запосленом рад са непуним радним временом да би ускладио професионалне са приватним обавезама у погледу рада институција за чување или едукацију деце).<sup>55</sup> Запосленима припада и право на одсуство (са ограниченим трајањем у току године и/или везано за одређене случајеве) због више силе из хитних породичних разлога у случају болести или несреће, због којих је потребно њихово присуство. Државе чланице и/или социјални партнери да би осигурали несметано коришћење права на породилско одсуство у пракси морају да предузму потребне мере, како би заштитили запослене од поступака, који су за њих неповољнији или од отпуштања због пријављене потребе за коришћење предметног права.<sup>56</sup>

<sup>53</sup> Клаузула 3 Споразума о породилском одсуству.

<sup>54</sup> Суд правде Европске уније је заузео став да жена која користи породилско одсуство не може да буде искључена из стручног оспособљавања, које је саставни део њеног посла и које је обавезно за добијање трајног именована на место службеника, као и за побољшање њених радних услова и поред обећања да ће бити обухваћена у оквиру следећег оспособљавања чији је датум реализације неизванестан. Пресуда Суда правде Европске уније у предмету C-595/12 (*Loredana Napoli v Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria*) од 6. марта 2014., *Digital reports* (Court Reports – general) ECLI identifier: ECLI:EU:C:2014:128.

<sup>55</sup> Anne Davies, *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2012, 138.

<sup>56</sup> Клаузуле 5 – 7 Споразума о породилском одсуству.



## ЗАКЉУЧАК

Елиминација дискриминације трудница и породиља при запошљавању и на раду, представља израз начела једнаког третмана и једнаких могућности мушкараца и жена. Посебна заштита трудница и породиља не подразумева само регулисање забране дискриминације, већ и нормирање бројних пратећих института који би заштитили њихову и безбедност и здравље детета, попут забране да раде на штетним пословима, заштите од прековременог и ноћног рада, односно прерасподеле радног времена уз сагласност. Исто тако, заштита здравља труднице и детета обезбеђује се и плаћеним одсуством са рада у току дана, ради обављања здравствених прегледа, правом на одсуство са рада због болести и компликација у вези са трудноћом уз накнаду зараде, а од посебног значаја су и право на породилско и одсуство са рада ради неге детета. Круцијална права везују се за посебну заштиту од отказа уговора о раду за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као и за продужење радног односа на одређено време до истека коришћења права на одсуство.

Из разматраних одредби права Европске уније поука за даљи развој права Републике Србије састоји се у чињеници да регулисање предметне материје треба да испуни циљ прописивања заштите, а то је очување безбедности и здравља мајке и детета, односно пружање потребне неге детету и то не само у теорији, већ и у пракси. Задовољавајући регулаторни ниво у домаћем позитивном праву треба да буде само основ за афирмативни развој радноправне заштите трудница и породиља, јер поред дискриминаторског третмана приликом запошљавања, у пракси им је често онемогућено усавршавање и напредовање. Исто тако, у пракси долази и до непоштовања права на очување истог или истоветног једнако плаћеног радног места након повратка с одсуства, што има посебно негативан утицај на реинтеграцију предметне категорије запослених на тржишту рада, што надаље испољава и негативне демографске консеквенце, јер су жене приморане да бирају између развоја каријере и остварења породице. Самим тим, потребна је континуирана едукација жена које планирају потомство, трудница и породиља о њиховим правима и обавезама, да би у пракси могле да коригују непрописно поступање послодаваца или да затраже институционалну заштиту повређених права. Помирење професионалних и породичних обавеза (посебно имајући у виду кризу традиционалног концепта породице) и повећање компетитивности жена на тржишту рада, обезбедило би се и повећањем броја установа за чување и бригу о деци, као и адаптацијом њиховог радног времена сагласно потребама запослених жена. У циљу демаргинализације предметне категорије жена на тржишту рада, потребно је промовисати укључење очева у равномерној расподели породичних обавеза и коришћење регулисаних одсуства ради неге и бриге о деци.

*Aleksandra T. Popović, Ph.D.*  
*a\_aleksandra@yahoo.com*

## **Labour Law Protection of Pregnant and Women who have recently given Birth in the Law of the Republic of Serbia and the European Union**

**Abstract:** *Consideration of the labor law protection of pregnant and women who have recently given birth in the law of the Republic of Serbia is a continuously current, taking into account the need for legislative and practice improvement, so a review of European union law is of special importance. An analysis of the special protection of this category of employees in *acquis communautaire* is necessary to determine the directions for the development of domestic positive law and to find adequate normative measures for providing essential support. In addition to the legislative review of the vulnerable status of pregnant and women who have recently given birth, it is also important to pay attention to the practical implementation of regulations, as this prevents discrimination in employment and at work.*

**Keywords:** *labour law protection of pregnant women, labour law protection of women who have recently given birth, labor law of the Republic of Serbia, labor law of the European union.*

Датум пријема рада: 31.08.2017.