

OBAVEZE POSLODAVCA PREMA TRUDNICAMA U RADNOM ODNOSU

Kao jedno od osnovnih prava zaposlenih koja su propisana *Zakonom o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) (u daljem tekstu: *Zakon*) jeste i to da zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja (*član 12. stav 2.*).

Takođe, *članom 18. Zakona* zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom, između ostalog, i na trudnoću.

U delu *Zakona* koji se odnosi na **zasnivanje radnog odnosa stoji da poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu** i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, **kao ni da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće**, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa (*član 26. st. 2. i 3.*).

U postupku rešavanja viška zaposlenih, ako poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, u skladu sa *Zakonom*, poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih, koji naročito sadrži i kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih. *Članom 157. Zakona* je propisano da **kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porođajskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta**.

Poseban deo *Zakona* daje poseban osvrt na zaštitu materinstva. Pa je tako *članom 89.* propisano da **zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta**, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. Takođe, *članom 90. stav 1. Zakona* propisano je da zaposlena **žena za vreme prve 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, dok zaposlena žena za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću**. Dakle, zaposlena u toku prve 32 nedelje može da radi prekovremeno i noću, ako takav rad nije šte-

tan za njeno zdravlje i zdravlje deteta. Mišljenje o štetnosti rada daje nadležan zdravstveni organ. S druge strane, u poslednjih osam nedelja postoji apsolutna zabrana rada prekovremeno i noću.

Preraspodela radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće može se izvršiti samo uz njenu pisanu saglasnost.

Izmenama Zakona koje su u primeni od 16.04.2013. godine propisano je **da je poslodavac dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćeno dnevno radno vreme u trajanju od 90 minuta**, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova. Ova pauza ili skraćeno radno vreme računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

Odredbama člana 94. Zakona propisano je da zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porođajsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana. Pravo da otpočne porođajsko odsustvo, zaposlena ima, najranije 45 dana pre vremena određenog za porođaj, i to na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Period od porođaja do navršena tri meseca je porođajsko odsustvo. Nakon toga zaposlena ima pravo na odsustvo radi nege deteta do isteka 365 dana. Istek roka od 365 dana počinje da se računa od dana otpočinjanja porođajskog odsustva (najranije 45, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Za vreme porođajskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom (*član 94. stav 7.*).

Takođe, *članom 94a Zakona* utvrđuje se pravo zaposlene na porođajsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine. Ovo pravo ima i zaposlena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom („Sl. glasnik RS”, br. 16/02, 115/05 i 107/09) (u daljem tekstu: *Zakon o podršci porodici*) utvrđeno je kao jedno od prava na finansijsku podršku

ku porodici sa decom i **pravo na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta** koju ostvaruju zaposleni kod pravnih i fizičkih lica (u daljem tekstu: zaposleni kod poslodavca). Ova naknada zarade za zaposlene utvrđuje se u visini prosečne osnovne zarade zaposlenog za 12 meseci koji prethode mesecu u kome otpočinje korišćenje odsustva, uvećane po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu u skladu sa *Zakon o podršci porodici*, a najviše do pet prosečnih mesečnih zarada u Republici Srbiji. Ukoliko je zaposlena bila u radnom odnosu manje od 12 meseci, naknada zarade se utvrđuje tako što se za mesec koji nedostaju do 12 meseci kao zarada uzima 50% prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji, prema podacima koje objavi republički organ nadležan za poslove statistike, u mesecu koji prethodi mesecu otpočinjanja odsustva. *Zakon o podršci porodici* utvrđuje da pun iznos naknade zarade, ima zaposlena, **pod uslovom** da su neposredno **pre ostvarivanja ovog prava bile u radnom odnosu i po tom osnovu ostvarivale zaradu ili naknadu zarade, odnosno samostalno obavljala delatnost više od šest meseci neprekidno**. Zaposlenoj, koja je bila u radnom odnosu i po tom osnovu ostvarivala zaradu ili naknadu zarade, odnosno samostalno obavljala delatnost, neprekidno i neposredno pre ostvarivanja ovog prava od tri do šest meseci pripada 60%, a zaposlenoj, koja je bila u radnom odnosu i po tom osnovu ostvarivala zaradu ili naknadu zarade, odnosno samostalno obavljala delatnost, neprekidno i neposredno pre ostvarivanja ovog prava do tri meseca pripada 30% od iznosa naknade zarade. Mesečni iznos naknade zarade ne može biti manji od minimalne zarade utvrđene za mesec u kojem se vrši isplata.

Obračun i isplatu naknade zarade vrši poslodavac istovremeno sa obračunom i isplatom zarada zaposlenima. Poslodavac je dužan da opštinskoj, odnosno gradskoj upravi dostavi dokaze o visini osnovne zarade zaposlenog za 12 meseci koji prethode mesecu otpočinjanja odsustva. Opštinska, odnosno gradska uprava vrši prenos sredstava poslodavcu iz sredstava obezbeđenih u budžetu Republike, po dostavljanju dokaza da je isplatio naknadu zarade zaposlenom.

Zakonom o radu utvrđena je posebna zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, po-

rodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu. *Izmenom Zakona iz 2013. godine* propisano je da se **zaposlenoj, koja je zasnovala radni odnos na određeno vreme, produžava rok na koji je zaključen ugovor o radu do isteka korišćenja prava na odsustvo**. Na navedeni način zaposlenoj se obezbeđuje opšta zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

Izmenama Zakona iz 2013. godine uvodi se institut ništavnosti rešenja o otkazu ugovora o radu, kao dodatna zaštita zaposlene u slučaju da poslodavac otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Da bi rešenje o otkazu ugovora o radu bilo ništavo potrebno je **da je u momentu donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato da je zaposlena trudna, odnosno da zaposleni koristi porodiljsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, ili ako ga zaposleni u roku od 30 dana od dana prijema otkaza obavesti o postojanju ovih okolnosti i o tome dostavi potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa**.

Zakonom o zdravstvenom osiguranju („Sl. glasnik RS”, br. 107/05, 109/05, 30/10, 57/11, 110/12 i 119/12) utvrđeno je kao jedno od prava i pravo na **naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad osiguranika** (u daljem tekstu: naknada zarade). Ovo pravo iz zdravstvenog osiguranja ostvaruje se **pod uslovom da je dospeli doprinos za zdravstveno osiguranje plaćen**, ako ovim zakonom nije drukčije određeno. Zaposlenoj pripada pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad, ako je zdravstveno stanje osiguranice takvo da je osiguranica sprečena za rad zbog bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće. Visina naknade u slučaju privremene sprečenosti za rad zbog bolesti ili komplikacije u vezi sa održavanjem trudnoće, **za prvih 30 dana privremene sprečenosti za rad koju isplaćuje poslodavac iz svojih sredstava, obezbeđuje se u iznosu od 100% od osnova za naknadu zarade. Počev od 31. dana privremene sprečenosti za rad**, u slučaju privremene sprečenosti za rad zbog bolesti ili komplikacije u vezi sa održavanjem trudnoće, **visina naknade zarade obezbeđuje se u iznosu od 100% od osnova za naknadu zarade, s tim što se iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja obezbeđuje iznos od 65% od osnova za naknadu zarade, kao i iznos od**

35% od osnova za naknadu zarade iz sredstava budžeta Republike. Ova sredstva u iznosu od 35% od osnova za naknadu zarade prenose se *Republičkom fondu za zdravstveno osiguranje* koji u ime i za račun budžeta Republike uplaćuje sredstva na račun osiguraničnice zaposlene koja je privremeno sprečena za rad zbog bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće (član 96. st. 2-4.).

Članom 102. Zakona o zdravstvenom osiguranju propisano je da naknadu zarade za slučajeve privremene sprečenosti za rad za prvih 30 dana sprečenosti za rad obezbeđuje poslodavac iz svojih sredstava, a od 31. dana naknadu zarade obezbeđuje *Republički fond za zdravstveno osiguranje*, odnosno matična filijala.

U skladu sa članom 103. Zakona o zdravstvenom osiguranju **obaveza poslodavca je da zaposlenima isplaćuje i naknadu zarade koja se obezbeđuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja**, u skladu sa ovim zakonom, i da vrši obračun naknade zarade u skladu sa ovim zakonom i dostavlja ga matičnoj filijali. **Matična filijala** utvrđuje pravo na naknadu zarade i visinu naknade i **najkasnije u roku od 30 dana od dana prijema obračuna prenosi odgovarajući iznos sredstava na poseban račun poslodavca**. Sredstva koja ne isplati osiguraniku u roku od 30 dana od dana njihovog prijema poslodavac je dužan da vrati matičnoj filijali sa kamatom za koju su sredstva uvećana dok su se nalazila na posebnom računu poslodavca. Poslodavac može iz svojih sredstava isplatiti naknadu zarade i kada se ta naknada obezbeđuje iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, s tim da je matična filijala dužna da isplaćene iznose naknadi poslodavcu u roku od 30 dana od dana predaje zahteva matičnoj filijali.

OSVRT NA PREDLOG ZAKONA O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Imajući u vidu da se u skupštinskoj proceduri trenutno nalazi i *Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu*, pojedine odredbe koje se odnose na zaštitu materinstva i prava trudnica pretpele su određene izmene i dopune.

Tako se predlaže u članu 89. važećeg Zakona o radu, da pored zaposlene za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog

zdravstvenog organa, **štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta**, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. Takođe, se **dodaje novi stav koji obavezuje poslodavca da zaposlenoj koja je trudna ili koja doji dete, a radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta**, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama **obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo**.

Takođe, u članu 90. važećeg Zakona predložena je izmena da **zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa** i predloženo je brisanje važećeg stava 2. Zakona koji se odnosio na apsolutnu zabranu prekovremenog rada i rada noću za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće. Sada i ovaj period potpada pod uslovnu zabranu i to ukoliko se utvrdi nalazom nadležnog zdravstvenog organa da bi obavljanje prekovremenog rada i rada noću bio štetan za zdravlje zaposlene žene za vreme trudnoće i zdravlje deteta.

Novina bi bila da zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

Članom 114. Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu, za vreme plaćenog odsustva. Međutim, **Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu menja se referentni period za obračun naknade zarade sa 3 na 12 meseci**.

Takođe, član 187. Zakona o radu koji je trudnicama obezbeđivao **posebnu zaštitu od otkaza pretrpeo je izmene, u smislu da se ova posebna zaštita isključuje u slučajevima skriviljenog ponašanja zaposlene pre i u toku trudnoće**, odnosno kako je to predloženo izmenama člana 179. Zakona o radu: u slučaju postojanja opravdanih razloga koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje; ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze ili ne poštuje radnu disciplinu.

Autor:

Bojana Potežica, dipl. pravnik