

Логарушић Дејан*

<https://orcid.org/0000-0001-9782-9277>

Ранајућ Милан**

<https://orcid.org/0000-0002-1268-6826>

Мумпић Видоје***

<https://orcid.org/0009-0007-4816-1814>

УДК: 343:349.22-055.26(497.11)

Прегледни рад

DOI: 10.5937/ptp2602130L

Примљено: 18. фебруар 2026.

Одобрено за објаву: 30. април 2026.

Странице: 128–143

РАДНОПРАВНО УРЕЂЕЊЕ ЗАШТИТЕ МАТЕРИНСТВА У СРБИЈИ И КРИВИЧНОПРАВНИ ТРЕТМАН ПОВРЕДЕ ПРАВА ПО ОСНОВУ РАДА И ПРАВА ИЗ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА

АПСТРАКТ: Права на посебну заштиту материнства, на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, те ради посебне неге детета или друге особе уређена су одредбама радног права, а утемељена су у уставним одредбама. Суштина постојања ових одредаба огледа се у заштити најбољег интереса не само мајке, и не само детета, већ целокупне породице. У раду су поред теоријске анализе заштите жене на раду и у вези са радом и права на рад, применом нормативног методолошког приступа, представљени и законски стандарди заштите материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета или друге особе, као и основна питања у вези са кривичноправним третманом повреде права по основу рада и права из социјалног осигурања, која се сматрају основном инкриминацијом у целом поглављу.

* Ванредни професор, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду, Нови Сад, Србија, имејл: dejan.logarusic@pravni-fakultet.info

** Ванредни професор, Универзитет у Крагујевцу, Правни факултет, Крагујевац; Судија Уставног суда Републике Србије, Београд, Србија, имејл: mrarajic@jura.kg.ac.rs

*** Доктор наука, Судија Апелационог суда у Новом Саду, Нови Сад, Србија, имејл: vidoje.mitric@gmail.com



© 2026 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Кључне речи: *заштита материнства, заштита жене на раду и у вези са радом, право на рад, радно законодавство, кривично законодавство.*

1. Увод

Заштита жена на раду и у вези са радом јесте област која се може посматрати са више аспеката. Један од аспеката је, између осталог, заштита која је утемељена на нарочито значајној улози коју жена има у биолошкој репродукцији становништва (трудноћа, порођај, материнство), а која је кључна за опстанак и генетички континуитет врсте. У начелу, ако се заштита жене у реченом контексту сагледа шире, може се уочити то да се третман који жена ужива у погледу заштите поводом трудноће, порођаја и уопште узев материнства, не односи искључиво и само на њу саму, већ се односи на сегмент неговања и заштите деце, на третман оба родитеља (дакле и оца детета) у одређеним околностима, те на третман самохраног родитеља у одређеним ситуацијама, што нас суштински доводи до закључка да се уставноправни и радноправни третман у делу материнства, трудноће и порођаја односи генерално на заштиту родитељства. Треба рећи и то да поједина права у овој области могу уживати и усвојиоци, хранитељи или старатељи детета.

Одредбама члана 66 Устава Републике Србије (2006) уређена је посебна заштита породице, мајке, самохраног родитеља и детета, тако да „породица, мајка, самохрани родитељ и дете у Републици Србији уживају посебну заштиту, у складу са законом. Мајци се пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја. Посебна заштита пружа се деци о којој се родитељи не старају и деци која су ометена у психичком или физичком развоју“. Одредбама члана 60, ставом 5 уређено је да се „женама, омладини и инвалидима омогућују посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом“.

Свакако да на самом почетку треба поменути најважније међународне акте који су установили стандарде посебне заштите материнства у националним законодавствима. Општа декларација о правима човека (1948) у одредбама члана 25, у ставу 2 уређује да „мајке и деца имају право на нарочито старање и помоћ. Сва деца, рођена у браку или ван њега, уживају једнаку социјалну заштиту“. Конвенција број 183 о заштити материнства из 2000. године, којом је ревидирана истоимена Конвенција број 103, у члану 2 уређује да се њене одредбе „примењују на све запослене жене, укључујући и оне у нетипичним

облицима зависног рада“, док се у члановима 3 и 4 уређују питања која се односе на заштиту здравља и породилско одсуство на такав начин да ће „свака чланица, након консултација са организацијама послодаваца и запослених, усвојити одговарајуће мере како би обезбедила да трудне жене или дојиље не морају да обављају послове које је надлежни орган прогласио штетним за здравље мајке или детета, или када се процењује да постоји знатна опасност за здравље мајке или детета“, те да „на основу лекарске потврде или друге одговарајуће потврде, на основу домаћег закона и праксе, у којој се наводи предвиђени датум порођаја, жена на коју се примењује ова конвенција има право на породилско одсуство у трајању не краћем од 14 недеља“ (Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, 2010).

Закон о раду Републике Србије (2005) својим одредбама, поред опште заштите, уређује и области заштите материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе (види и: Ђан & Врбашки, 2019, стр. 10–11). Један од циљева измена и допуна закона био је „оснаживање положаја жена на радном месту и успостављање равнотеже између породичних обавеза и професионалних задатака запослених мајки“ (Мисаиловић, 2020, стр. 239). Аспект безбедности и здравља на раду допуњен је „проширењем заштите материнства на запослену која доји дете (Ивошевић & Ивошевић, 2016, стр. 223). Ово је нарочито битно питање јер је „радноправни положај запослене жене која доји у средишту конфронтације између захтева за обезбеђивање посебне заштите на раду и захтева за унапређивање једнакости жена и мушкараца у сфери рада“ (Радовановић, 2016, стр. 247).

2. Заштита жене на раду и у вези са радом и право на рад у правној теорији

У праву Републике Србије, „посебна радноправна заштита жене има следеће аспекте: забрана рада за време трудноће, и касније – за време дојења, на пословима који су штетни за здравље жене и детета; заштита у оквиру института радног времена; право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета“ (Јовановић, 2015, стр. 1464). Правно уређење посебне заштите жена „закупира пажњу правника изласком жене на тржиште рада“ (Рајић Ћалић, 2024, стр. 133). У правној теорији често се истиче да су жене у процесу еманципације прешле дуг пут и суочавале се са различитим изазовима, од „престанка радног односа

ступањем у брак“ (Лубарда, 2012, стр. 128), преко „сагласности супруга за заснивање радног односа“ (Blanpain, 2012, стр. 153), па све до потпуне слободе у одабиру професије и у погледу заснивања радног односа.

У правној теорији истиче се став да је „положај жена у области рада и запошљавања у Србији ипак неповољан“ (Вилић & Бекер, 2021, стр. 5). Аутори наводе да је „родни јаз у стопи запослености константан, а тржиште рада карактерише родна сегрегација по секторима и занимањима“ (Урдаревић и др., 2019, стр. 22). Без обзира што је од „правне, де јуре равноправности, до фактичке политичке равноправности мушкараца и жена протекао дуг историјски период“ (Жунић, 2017, стр. 170), Sineau (2003) у овом контексту напомиње да и данас „право равноправног учешћа жена у различитим областима за многе жене остаје само право у теорији и правној норми“ (стр. 12). У домаћој литератури се „оправдано указује да двоструко радно ангажовање жена, које поред заснивања радног односа, подразумева и неплаћени рад код куће, у домаћинству, представља изазов не само за раднице већ и за послодавце, и потцењује вредност коју рад жена и мајки има за подизање деце“ (Ковачевић, 2018, стр. 99). Са друге стране, „родној неједнакости жена у образовном систему и на тржишту рада доприносе традиционално утемељени стереотипи о улози жене да своје време у већини посвети неплаћеном раду у домаћинству и подизању деце“ (Мисаиловић, 2020, стр. 240). Ово тим пре што „култура капитализма потцењује економску вредност подизања деце, а неретко и прецењује друштвене предности учешћа жена у тржишту рада“ (Grgurev, 2014, стр. 136; Пантовић, Брадаш & Петовар, 2017, стр. 11).

Овде долазимо до опредељења кључног појма, а то је право на рад, које се „по својој правној природи, налази између програмског начела, уставног налога упућеног законодавцу и субјективног права“ (Радовановић, 2020, стр. 88). Наиме, право на рад јесте „једно од економско-социјалних права, а то су права која уживају грађани једне државе као чланови друштвене заједнице и која имају за циљ обезбеђивање минимума животних услова достојног човека у материјалном погледу“ (Стојановић, 2005, стр. 446). Право на рад јесте „једнако и јединствено право, под једнаким условима, зајамченог сталног запослења од стране друштвене заједнице сваком за рад способном грађанину према његовим стручним и физичким способностима, запослење које он слободно изабере и које за њега представља основни и главни извор материјалних средстава и других права за пристојан и обезбеђен живот и развој његов и његове породице“ (Јовановић, 2003, стр. 116).

Имајући у виду да примарни принцип људских права „почива на претпоставци да су сви људи рођени слободни и једнаки у достојанству и правима и да права и слободе припадају сваком без икаквих разлика, укључујући разлику у погледу пола“ (Дробњак, Кочић Митачек, Гајин & Ресановић, 2008, стр. 7), начело забране било које врсте дискриминације, прихваћено је и у нашем законодавству, а засновано свакако на основном универзалном међународном документу у овој области – Конвенцији Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена (1981), у којем је „утврђена обавеза држава чланица ове Конвенције да свим одговарајућим средствима спроводе политику отклањања дискриминације жена“ (Дробњак и др., 2008, стр. 7). У поменутој Конвенцији о елиминисању свих облика дискриминације жена (1981) под термином *дискриминација жена* означава се „свака разлика, искључење или ограничење у погледу пола, што има за последицу или циљ да угрози или онемогући признање, остварење или вршење од стране жена, људских права и основних слобода на политичком, економском, друштвеном, културном, грађанском или другом пољу, без обзира на њихово брачно стање, на основу равноправности жена и мушкараца“.

Забрана дискриминације на основу пола у сфери рада „мора бити сагледана кроз призму посебне заштите на раду и посебних услова рада. Оваква заштита и услови рада узрокују диференцијални третман запослених, али се он не сматра дискриминаторским, јер је оправдан биолошким и физиолошким разлозима и потребом да се, пружањем подршке свим улогама које жене (и мушкарци) имају у демократском друштву, омогући остваривање родитељске улоге, а да не буду маргинализовани у сфери рада“ (Радовановић, 2020, стр. 95). Истинска једнакост за запослене оба пола, „може се постићи само ако је посебна заштита заиста усмерена на пружање подршке и помоћи“ (Радовановић, 2014, стр. 231).

3. Законски стандарди заштите материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета или друге особе

Законски стандарди заштите материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета или друге особе садржани су у Закону о раду (2005), који представља *lex generalis* у области рада. Посебна заштита жене у радном праву „огледа се у праву

жене да буде поштеђена обављања послова под одређеним условима, као и да не буде отпуштена за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета, као и да сачува радно место након враћања на рад после истека наведених одсустава“ (Рајић Ћалић, 2019, стр. 338).

Заштита материнства уређена је одредбама чланова 89–93а, на такав начин да запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Послодавац је дужан да запосленој обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство. Такође, запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца. Закон уређује и ситуацију да један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност. Такође, самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност. Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Сва наведена права, сходно законским одредбама, има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Коначно, послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова. Пауза или скраћено радно време рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета уређени су члановима 94–95 Закона о раду (2005). Наиме, запослена жена има право

на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана. Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај. Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја. Закон је уредио ситуацију да отац детета може да користи ово право у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2 овог члана. Отац детета такође може да користи ово право. За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године. Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена 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. Отац детета може такође да користи наведена права. Коначно, право да користи породилско одсуство до навршена три месеца од дана порођаја има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе уређено је члановима 96–100 Закона о раду (2005). Наиме, сходно наведеним одредбама, један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета. Такође, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета. Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ

детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета. Ова права има и лице којем је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

Закон је уредио ситуацију да родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegtије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена. Права на одсуство ради посебне неге детета има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега. Такође, један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

Поред поменутих одредаба Закона о раду (2005), Правилником о ближим условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада или рада са половином пуног радног времена ради посебне неге детета (2018) утврђују се ближи услови, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада или рада са половином пуног радног времена ради посебне неге детета и права на остале накнаде по основу посебне неге детета, као и састав, надлежност и начин рада комисије која даје мишљење о степену сметњи у психофизичком развоју и инвалидитету детета и нивоу функционалности деце са сметњама у развоју и инвалидитетом и друга питања од значаја за остваривање права. Такође, треба истаћи значај одредаба Закона о финансијској подршци породици са децом (2017), којим се уређује финансијска подршка породици са децом, а која се додељује ради: побољшања услова за задовољавање основних потреба деце; усклађивања рада и родитељства; посебног подстицаја и подршке родитељима да остваре жељени број деце и побољшања материјалног положаја породица са децом, породица са децом са сметњама у развоју и инвалидитетом и породица са децом без родитељског старања.

4. Кривичноправни третман повреде права по основу рада и права из социјалног осигурања

Кривична дела против права по основу рада прописана су у шеснаестом поглављу Кривичног законика (2005), у члановима 163–169. Групни објекат кривичноправне заштите јесу одређена права лица у радном односу. Кривичноправни третман деликата усмерених против

права по основу рада у Србији обухвата прописивање и уређење укупно седам кривичних дела. Кривична дела из ове групе могу се поделити на: „кривична дела којима се запослени ометају или спречавају у остварењу својих права; кривична дела у вези са радом којима се угрожава живот и здравље запослених и кривично дело злоупотребе права – злоупотреба права из социјалног осигурања“ (Мрвић Петровић, 2019, стр. 113). Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања из члана 163 спадају у прву групу кривичних дела.

Стојановић (2020) наглашава да се кривично право „обично не везује блиско за радно право, па се код кривичних дела против права по основу рада јасно уочава акцесорна природа кривичног права, у смислу да права која се штите овим кривичним делима не креира кривично право ни суштински ни термилошки, из чега произлази и бланкетни карактер ових кривичних дела“ (стр. 556). У начелу се у правној теорији истиче да је кривично законодавство „последњи механизам којем би се требало окренути, само у изузетним ситуацијама када је очигледно да ниједно друго правно средство не може заштитити радника и довести до престанка кршења прописа, односно исправљања нанете штете“ (Јовановић & Рељановић, 2023, стр. 10).

Прописивање кривичног дела Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања „има циљ да на општи начин заштити систем радних односа у целини“ (Стевановић, 2021, стр. 168). Сходно оваквом опредељењу, ово кривично дело сматра се основном инкриминацијом у целом поглављу.

Кривични законик (2005) прописује кривично дело Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања у члану 163, на следећи начин – „Ко се свесно не придржава закона или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима по основу рада и о посебној заштити на раду омладине, жена и инвалида или о правима из социјалног осигурања и тиме другом ускрати или ограничи право које му припада, казниће се новчаном казном или затвором до две године“.

Објекат кривичноправне заштите и објекат радње кривичног дела јесу права која раднику припадају по основу рада и радног односа, као и права из социјалног осигурања. Радња извршења дела јесте сваки облик свесног непридржавања закона и других прописа. Сама диспозиција дела „подељена је на три целине: права по основу рада; посебна заштита омладине, жена и особа са инвалидитетом и права из социјалног осигурања“ (Јовановић & Рељановић, 2023, стр. 29). Бланкетни карактер

кривичног дела „упућује на примену и радноправних и социјалноправних законских и подзаконских аката, као и прописа аутономне природе (правилници о раду, колективни уговори) који нормирају права по основу рада“ (Стевановић, 2021, стр. 169).

Радњом извршиоца „потребно је да је остварена последица кривичног дела која се испољава у неостварењу или делимичном остварењу неког права запослених“ (Мрвић Петровић, 2019, стр. 115). Сходно реченом, закључује се да се под објектом радње извршења подразумевају права радника. Кривично дело може да буде извршено искључиво свесно и са умишљајем, а поводом тога ко све може бити извршилац дела Мрвић Петровић (2019) наводи да ће „у пракси извршилац редовно бити службено или одговорно лице које одлучује о правима на основу радног односа или приватни послодавац“ (стр. 115). Извршилац такође могу бити „службеници фондова социјалног осигурања, као и других институција које директно или посредно одлучују о правима из социјалног осигурања“ (Рељановић, 2024, стр. 264). Полазећи од тезе да је „послодавац доминантна страна у односу на радника, нарочито у економском и организационом аспект, неспорна је тенденција законодавца да овом кривичном одредбом најпре пружи заштиту радницима. Ипак, како је обављање рада у правном, али и социолошко-економском смислу двострани однос, важно је имати у виду да права по основу рада, обухватају и права која управо по том основу припадају и послодавцу“ (Стевановић, 2021, стр. 171).

Ако се погледају статистички показатељи у вези са овим кривичним делом, може се уочити да је ово „дело далеко најзаступљеније у пракси, када је реч о кривичним делима у области рада, са уделом од око 85% свих поднетих пријава, односно око 82% свих оптужених лица, за период 2012–2021. година. У периоду 2013–2022. година, за извршење овог кривичног дела укупно је осуђено 238 лица (рачунајући и споредне казне), што такође чини убедљиву већину у кривичним делима у области рада (за сва остала дела укупно је осуђено 39 лица)“ (Рељановић, 2024, стр. 264). Међутим, како Рељановић (2024) даље истиче „оваква ситуација не указује на ефикасност у деловању правосудних органа, колико на потпуну занемареност процесуирања других кривичних дела из ове области. Такође, постоји низ кривичних дела за која нико није осуђен годинама уназад, или је осуђен изузетно мали број лица, иако су многа од њих сасвим јасно документована од стране медија, организација цивилног друштва, правних клиника, као и кроз извештаје инспекције рада. На пример, у периоду 2016–2021. година не постоји

пресуда за кривично дело из члана 166 – Повреда права на штрајк, иако се сваке године документује неколико случајева у којима послодавац незаконитим поступањима ограничава право на штрајк. Исто је и са кривичним делом из члана 169 – Непредузимање мера заштите на раду, за које су у периоду 2012–2021. година укупно осуђена три лица (ниједно у периоду 2015–2020. година)“ (стр. 265).

5. Закључак

Права на посебну заштиту материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, те ради посебне неге детета или друге особе уређена су одредбама радног права, а утемељена су у уставним одредбама. Суштина постојања ових одредаба огледа се у заштити најбољег интереса не само мајке, и не само детета, већ целокупне породице.

Закон о раду (2005), као и одредбе других закона и подзаконских аката који су поменути у раду, усклађени су са одредбама ратификованих међународних извора и пружају заштиту материнству као и праву запослене жене на породилско одсуство и одсуство ради неге детета, те посебне неге детета или друге особе. Закон својим одредбама штити и права оца детета, старатеља, хранитеља и усвојоца у ситуацијама које су тачно опредељене у овој области. Сврха заштите запослене жене током трудноће и након порођаја заправо је допринос елиминацији било каквих дискриминаторних ефеката послодаваца утемељених на репродуктивној улози коју жена има у друштву. Заштита мајке, односно родитеља, па и у одређеним ситуацијама старатеља, хранитеља и усвојоца, заправо је заштита породице и деце у најрањивијем периоду живота, или током периода када им је нега најпотребнија. Из свега реченог може се закључити да је суштина права на заштиту материнства заправо заштита најбољих интереса мајке и детета, али и породице као заједнице која најпотпуније и најефикасније брине о свим својим члановима.

У раду су поред теоријске анализе заштите жене на раду и у вези са радом и права на рад, применом нормативног методолошког приступа, представљени и законски стандарди заштите материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета или друге особе, као и основна питања у вези са кривичноправним третманом повреде права по основу рада и права из социјалног осигурања. Наиме, иако се сматра да је кривично законодавство *ultima ratio*, односно

механизам којем би се последњем у низу различитих могућности требало окренути, прописивање кривичних дела у овој области свакако је потребно у сваком националном законодавству. У Кривичном законнику (2005) у поглављу под називом – Кривична дела против права по основу рада, прописано је и уређено укупно седам кривичних дела. У раду је посебан осврт учињен на кривично дело из члана 163 – Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања, које се сматра основном инкриминацијом у целом поглављу.

Изјава о непостојању сукоба интереса

Аутори изјављују да немају сукоб интереса.

Финансирање

Ово истраживање није остварило никакво додатно финансирање.

Доприноси аутора

Концептуализација, Д. Л., М. Р. и В. М.; методологија, Д. Л. и М. Р.; средства, Д. Л. и В. М.; формална анализа, Д. Л., М. Р. и В. М.; писање – припрема оригиналног нацрта, Д. Л.; писање – преглед и уређивање, Д. Л. Сви аутори су прочитали и сложили се са објављеном верзијом рукописа.

Изјава о доступности података

Оригинални доприноси представљени у раду укључени су у сам рукопис/додатни материјал, а додатна питања могу се упутити одговарајућем аутору/ауторима.

Информисани пристанак свих учесника у истраживању/одобрење надлежног одбора

Није применљиво.

Logarušić Dejan

University Business Academy in Novi Sad, Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad, Novi Sad, Serbia

Rapajić Milan

University of Kragujevac, Faculty of Law, Kragujevac, Serbia; Constitutional Court of the Republic of Serbia, Belgrade, Serbia

Mitrić Vidoje

Court of Appeal in Novi Sad, Novi Sad, Serbia

LABOR LAW REGULATION OF MATERNITY PROTECTION IN SERBIA AND THE CRIMINAL-LAW TREATMENT OF VIOLATIONS OF RIGHTS ARISING FROM EMPLOYMENT AND SOCIAL INSURANCE

ABSTRACT: The rights to special protection of maternity, maternity leave, and leave from work for the purpose of childcare, as well as for the special care of a child or another person, are regulated by labor law provisions and are grounded in constitutional norms. The purpose of these provisions is reflected in the protection of the best interests not only of the mother, and not only of the child, but of the family as a whole. In addition to a theoretical analysis of the protection of women at work and in connection with work, as well as the right to work, this paper, through the application of a normative methodological approach, also presents the statutory standards relating to maternity protection, maternity leave, and leave from work for the purpose of childcare or special care of a child or another person. Furthermore, the paper addresses the fundamental issues concerning the criminal-law treatment of violations of rights arising from employment and social insurance rights, which are considered the basic incrimination within the entire chapter.

Keywords: *maternity protection, protection of women at work and in connection with work, right to work, labor legislation, criminal legislation.*

Литература

1. Blanpain, R. (2012). *Labour law in Belgium*. Hague: Wolters Kluwer
2. Дробњак, Т., Кочић Митачек, В., Гајин, С., & Ресановић, А. (2008). *Забрана дискриминације и узнемиравања жена – Модел измена и допуна Устава Републике Србије и појединих системских закона* (2. издање). Београд: Центар за унапређивање правних студија
3. Ђан, А., & Врбашки, С. (2019). *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*. Београд: Фондација Kvinna till Kvinna
4. Grgurev, I. (2014). Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtjevima tržišta U: Potočnjak, Ž., Grgurev, I., & Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (str. 133–152). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet
5. Ивошевић З., & Ивошевић М. (2016). *Коментар Закона о раду* (3. измењено и допуњено издање). Београд: Службени гласник
6. Јовановић, С., & Рељановић, М. (2023). *Кривична дела у области рада*. Београд: Институт за упоредно право
7. Јовановић, П. (2003). *Радно право*. Београд: Службени гласник
8. Јовановић, П. (2015). Посебна радноправна заштита појединих категорија радника. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 49(4), стр. 1459–1486. DOI: 10.5937/zrpfns49-9963
9. Ковачевић, Љ. (2018). Равноправност мушкарца и жена као битан елемент равноправног запошљавања: прилог дискусији о нацрту Закона о родној равноправности. *Радно и социјално право*, 22(1), стр. 97–145
10. Конвенција Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/81
11. Кривични законик. *Службени гласник РС*, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19 и 94/24
12. Лубарда, Б. (2012). *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду
13. Мисаиловић, Ј. (2020). Посебна радноправна заштита материнства. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 59(86), стр. 237–252. DOI: 10.5937/zrpfno-23412

14. Мрвић Петровић, Н. (2019). *Кривично право – посебни део*. Београд: Правни факултет Универзитета Унион у Београду и ЈП Службени гласник
15. Општа декларација о правима човека. *Генерална скупштина Уједињених нација*, 10. децембра 1948. године
16. Пантовић, Ј., Брадаш, С., & Петовар, К. (2017). *Положај жена на тржишту рада*. Београд: Friedrich Ebert Stiftung
17. Правилник о ближим условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада или рада са половином пуног радног времена ради посебне неге детета. *Службени гласник РС*, бр. 56/18
18. Рајић Ћалић, Ј. (2019). Посебна заштита жене за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета у Србији и упоредном праву. *Радно и социјално право*, 23(1), стр. 337–354
19. Рајић Ћалић, Ј. (2024). Посебна заштита деце и жена у радном односу – општи осврт. *Правни живот*, 69(2/3), стр. 132–147
20. Радовановић, Д. (2016). Радноправни положај запослене жене која доји. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 55(72), стр. 247–261. DOI: 10.5937/zrpfni1672247R
21. Радовановић, Д. (2014). *Једнакост могућности и третмана жена и мушкараца у погледу запошљавања и занимања*. Ниш: Правни факултет у Нишу
22. Радовановић, Д. (2020). Уставноправни оквир права на рад жена и мушкараца, *Право – теорија и пракса*, 37(1), стр. 87–98. DOI: 10.5937/ptp2001087R
23. Рељановић, М. (2024). Кривично дело „Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања“. У: Ћеранић Перишић, Ј., & Чоловић, В. (ур.), *Сећање на др Јована Ћирића – путеви права* (стр. 261–275). Београд: Институт за упоредно право. DOI: 10.56461/ZR_23.IMJC.12
24. Sineau, M. (2003). *Genderware – the Council of Europe and the participation of women in political life*. Strasbourg: Council of Europe Publishing
25. Стевановић, А. (2021). Кривично дело повреде права по основу рада и права из социјалног осигурања: проблеми у пракси и потреба за новелирањем. *Crimen*, 12(2), стр. 167–181. DOI: 10.5937/crimen2102167S
26. Стојановић, Д. (2005). *Уставно право*. Ниш: Свен
27. Стојановић, З. (2020). *Коментар Кривичног законика*. Београд: Службени гласник

28. Урдаревић, Б., Брадаш, С., Секуловић, И., Јоргић Ђокић, Ж., Рељановић, М., Марковић, Т., & Николић, Н. (2019). *Анализа стања економских и социјалних права у Републици Србији – извештај о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима*. Београд: Центар за достојанствен рад
29. Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*, бр. 98/06 и 115/21
30. Вилић, В., & Бекер, К. (2021). *Положај жена у синдикатима у Србији*. Београд: Удружење грађанки FemPlatz уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији
31. Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства. *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 1/10
32. Закон о раду. *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17, 95/18 – аутентично тумачење и 109/25 – др. закон
33. Закон о финансијској подршци породици са децом. *Службени гласник РС*, бр. 113/17, 50/18, 46/21 – одлука УС, 51/21 – одлука УС, 53/21 – одлука УС, 66/21, 130/21, 43/23 – одлука УС, 62/23, 11/24 – одлука УС и 79/24
34. Жункић, Н. (2017). Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена и њена улога у артикулацији концепта дискриминације и афирмацији политичких права жена. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 56(76), стр. 169–192. DOI:10.5937/zrpfni1776169Z