

**Др Драгана Радовановић,\***  
Доцент Правног факултета за привреду и правосуђе,  
Привредна академија, Нови Сад

СТРУЧНИ ЧЛАНАК  
doi:10.5937/zrpfni1672247R

UDK: 349.24:331.322.5

Рад примљен: 30.03.2016.  
Рад прихваћен: 16.05.2016.

## **РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНЕ ЖЕНЕ КОЈА ДОЈИ**

**Апстракт:** *Радноправни положај запослене жене која доји суштински одређује посебна заштита. Таква заштита имплицира низ посебних мера осмишљених са циљем да се запослена жена која доји и дете потпуније заштите, будући да су умногоме посебно осетљиви. Запосленој жени која доји, у том смислу, јамчи се право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена како би дојила, ако се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, као и заштита од рада на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета и заштита у оквиру института радног времена. Потпуна заштита запослене жене која доји, међутим, претпоставља и заштиту од дискриминације на основу породичних обавеза и стварање услова за делотворно остваривање права сваког запосленог на правичне услове рада, с обзиром на ризик дискриминације којем је изложена и проблеме са којима се суочава при остваривању појединих права из радног односа. У раду је анализиран радноправни положај запослене жене која доји са циљем да се осветле и размотре циљеви њене (радно) правне заштите и укаже на ризике који угрожавају њено достојанство и добробит.*

**Кључне речи:** *посебна заштита запослене жене која доји, заштита материнства, забрана дискриминације на основу породичних обавеза.*

### **1. Претходне напомене**

Радноправни положај запослене жене која доји у средишту је конфронтације између захтева за обезбеђивање посебне заштите на раду и захтева за унапређивање једнакости жена и мушкараца у сфери рада. Помирење ових наизглед противуречних захтева представља изазов за радно право на који оно мора адекватно одговорити да би се очувало и унапредило здравље запослене жене која доји и детета, заштитио биолошки и демографски

---

\* draganarado@sbb.rs

интегритет друштва, обезбедила боља заштита материнства, повећала стопа наталитета, ефикасније спречила и елиминисала дискриминација на основу породичних обавеза, итд. Истовремено, њихово помирење распирује полемику о корисности и ограничењима права на разлику у једном од најважнијих домена људске егзистенције – раду. Полазећи од модерног приступа једнакости, женама треба обезбедити заштиту на истој основи и под истим стандардима као и мушкарцима, а посебну заштиту из биолошких или физиолошких разлога и ради заштите материнства.

## **2. Национални стандарди о посебној заштити запослене жене која доји**

Национални стандарди о посебној заштити запослене жене која доји садржани су, пре свега, у Закону о раду (*Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14), који је матични закон у области рада и има својство општег закона. При њиховом доношењу уважени су, али фрагментарно, међународни стандарди о посебној заштити запослене жене која доји. Из тог разлога, требало би даље радити на њиховом усаглашавању са међународним стандардима у овој области.<sup>1</sup> У противном, ствара се привид напретка и усаглашености, а уствари нарушава њихов ефекат.

### **2.1. Посебна заштита запослене жене која доји**

Традиционално, посебна заштита запослене жене која доји један је од стубова оног дела радног законодавства који се односи на посебну заштиту запослених жена.<sup>2</sup>

1 Посебно, требало би радити на усаглашавању националних стандарда са стандардима садржаним у Директиви Савета Европе број 92/85 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду запослених трудница, или породиља, или дојиља, и то из два разлога. Први открива чињеница да је инкорпорирање "Acquiscommunitarie" у национални поредак један од услова које наша земља мора испунити да би била примљена у чланство Европске уније, а други чињеница да су комунитарна решења прилагођенија националним околностима, конкретнија и детаљнија у односу на решења садржана у конвенцијама и препорукама Међународне организације рада.

2 Прве радно заштитне нормe, садржане у Закону о заштити радника из 1922. године, тичале су се и посебне заштите жене и мајке, а 1949. године донета је Уредба о заштити трудних жена и мајки дојиља у радном (службеничком) односу, први специјални пропис о посебној заштити запослених жена које доје. Једно време нису постојале одредбе усмерене специфично на заштиту запослених жена које доје, али су оне, као родитељи, уживале заштиту у оквиру института радног времена. Изменама и допунама Закона о раду, које су ступиле на снагу априла месеца 2013. године, посебна заштита запослених жена проширена је на запослене жене које доје. Тиме је учињен корак даље

Посебна заштита запослене жене која доји, инхерентна специфичној улози жене у биолошкој репродукцији становништва<sup>3</sup>, конципирана је у уверењу да је запослена жена која доји у многоме посебно осетљива, због чега мора бити заштићена од свих, за њу, специфичних ризика, обезбеђивањем додатне заштите безбедности и здравља на раду. Прињеном конципирању дошло је до изражаја и уверење да је дете посебно осетљиво и да се имплементацијом посебних мера за заштиту запослене жене која доји мора изаћи у сусрет његовим потребама и интересима. У литератури се, отуда, среће констатација да је посебна заштита запослене жене која доји заштита материнства, специфичног односа који се развија између мајке и детета (Јовановић, 2015: 265). Али, она није и не може бити и заштита родитељства. Уместо запослене жене која доји, не може је користити мушкарац, као родитељ, усвојилац, старатељ или хранитељ, јер би другачије решење било инкомпатибилно њеној природи и садржини.<sup>4</sup> Чињеница да је не може користити мушкарац, као родитељ, указује да њена примена узрокује диференцијални третман жена и мушкараца на радном месту. Ипак, не сматра се дискриминацијом, пошто је оправдана биолошким и физиолошким разлозима и потребом да се, пружањем подршке свим улогама које жена има у демократском друштву, запосленој жени омогући остваривање материнске улоге, а да не буде маргинализована на радном

---

ка усклађивању националних стандарда са стандардима садржаним у Конвенцији Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, коју је Република Србија ратификовала 2010. године (Сл. гласник РС – Међународни уговори, 1/10) и стандардима садржаним у Директиви Савета Европе број 92/85 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду запослених трудница, или породиља, или дојиља.

3 Дојење, процес у којем мајка храни дете млеком из својих груди, представља природни наставак трудноће. Наиме, анатомске и физиолошке промене иманентне другом стању настају и услед појачаног лучења хормона естрогена и прогестона, лактогена и пролактинина. Услед појачаног лучења хормона естрогена и прогестона долази до повећања количине масног ткива и појачање протока крви у дојкама, због чега груди постају веће и теже и неретко отичу, а појачано лучења хормона лактогена изазива раст дојки и брадавица и повећање и тамњење ареола. Око шеснаесте недеље трудноће, појачано лучење хормона пролактина, иницира производњу такозваног “предмлека”, али до лактације не може доћи услед високе концентрације хормона естрогена и прогестона, који спречавају учинак пролактина на жлездно ткиво дојки. Након порођаја ниво ових хормона нагло опада, те жена може дојити (Тараба, 2015:5).

4 Уважавајући различитост ситуација запослених жена, као и решења која постоје у упоредном праву, а у најбољем интересу детета, било би корисно предвидети право оца, усвојоца, старатеља и хранитеља на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена ради храњења детета под условима под којима се право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена признаје мајци ради дојења. Повереник за заштиту равноправности, 2013.

месту. Истинска једнакост за запослене оба пола, међутим, може се постићи само ако је посебна заштита заиста усмерена на пружање подршке или помоћи. Из тог разлога, а у светлу развоја науке, технике и технологије, заштитне мере треба периодично преиспитати да би се утврдило да ли су још увек адекватне и примерене (Петровић, 2009: 220).

Посебна заштита запослене жене која дојије слојевита и комплексна, усмерена ка потпунијој заштити запослене жене која доји и детета. Запосленој жени која доји, у том смислу, јамчи се право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног рада ради дојења, уколико се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, као и заштита од рада који је штетан за њено здравље и здравље детета и заштита у оквиру института радног времена (чл. 90а и 93 Закона о раду). Посебне мере заштите, дакле, имају превентивно дејство, које се исцрпљује стварањем услова рада којима се до највеће могуће мере штити здравље и безбедност запослене жене која доји и здравље детета. Истовремено, оне су привремене и примењују се док дете не напуни годину или док постоји ризик по здравље запослене жене која доји и детета.

## ***2.2. Правозапослене жене на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена како би дојила***

По истеку породилског одсуства, запослена жена може се вратити на рад из финансијских или других разлога. Повратак на рад не лишава је могућности да доји за време радног времена, јер има право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног времена.

Запослена жена има право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена како би дојила, уколико се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета (чл. 93а, ст. 1 Закона о раду), сагласно “општој здравственој препоруци” Светске здравствене организације о искључивом дојењу у првих шест месеци и продуженом дојењу онолико дуго колико оно прија мајци и детету, као и препоруци ове организације о поступном увођењу чврсте хране у исхрану детета од шестог месеца (ILO, 2012: 5). Другим речима, она нема ово право када дете напуни годину, јер дете тог узраста има неколико дневних оброка чврсте хране и лако може издржати без мајчиног млека док је она на послу.

Запослена жена има право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена како би дојила, уколико њено радно време траје шест или више часова дневно (чл. 93а, ст. 1 Закона о раду). Дакле, уколико ради са пуним радним временом или са непуним

радним временом, али не краћим од шест часова, пошто радно време краће од шест часова дневно није препрека дојењу.

Запослена жена има право на једну или више пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута како би дојила (чл. 93а, ст. 1 Закона о раду). Респектујући различитост ситуација запослених жена које доје и решења која постоје у упоредном праву, било би корисно прописати да запослена жена, која роди двоје или више деце при истом порођају или роди превремено, има право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена како би дојилау трајању дужем од 90 минута, према мишљењу Повереника за заштиту равноправности, у трајању од 120 минута. Било би корисно прописати да право на паузу у току дневног рада ради дојења има и запослена жена која ради краће од шест часова дневно, али у трајању краћем од 90 минута, према мишљењу Повереника за заштиту равноправности, у трајању од 45 минута, пошто запослени, који раде са непуним радним временом, имају сва права из радног односа као и запослени који раде са пуним радним временом, с тим да та права остварују сразмерно времену проведеном на раду, односно у складу са принципом *pro rata temporis* (Повереник за заштиту равноправности, 2013).

Време једне или више пауза у току дневног рада и скраћења дневног радног времена урачунава се у радно време (чл. 93а, ст. 2 Закона о раду) и сматра временом проведеним на раду у сврху одређивања права из радног односа. Чињеница је, међутим, да запослена жена која доји за време коришћења једне или више пауза у току дневног рада не ради, већ делимично одсуствује са рада, те по том основу остварује накнаду зараде у висини основне зараде, увећане за минули рад (чл. 93а, ст. 2 Закона о раду).

Пауза у току дневног рада може се користити једнократно или у деловима, уз сагласност запослене жене која доји и послодавца. Када се пауза у току дневног рада користи једнократно, у непрекидном трајању, време њеног коришћења може се распоредити на почетку или на крају дневног радног времена тако да се трајање дневног радног времена скрати (Албинезе, Новаковић: 2014: 130). Такво коришћење паузе, отуда, одговара запосленој жени која, због удаљености места становања од места рада, не може за 90 минута да оде кући, подоји дете и врати се на рад. Када се пауза у току дневног рада користи у деловима, учесталост и дужину пауза треба прилагодити потребама запослене жене која доји и потребама детета, на

основу налаза надлежног здравственог органа.<sup>5</sup> Уколико природа посла не дозвољава прекид рада или подразумева рад са странкама, запосленој жени која доји у време коришћења паузе обезбеђује се замена, ангажовањем запосленог из дела процеса рада у којем је прекид рада допуштен.

Када је то могуће, на радном месту или у његовој близини треба обезбедити просторију за подој. Ова просторија мора испуњавати хигијенске услове, услове у погледу опремљености, итд, а средства за њено обезбеђивање и одржавање обезбедити у оквиру система обавезног социјалног осигурања или из буџета државе; послодавац не би требало да сноси трошкове њеног обезбеђивања и одржавања како би се обезбедила боља заштита материнства и унапредио положај жене на радном месту (ILO, 2012:4).

Запослена жена остварује право на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена како би дојила на основу одлуке послодавца, донете на њен захтев.<sup>6</sup> То право остварује независно од тога користи ли у исто време и за исто дете друга права у вези са посебном заштитом, јер би другачије решење било инкомпатибилно природи и садржини посебне заштите. То право остварује и независно од права на одмор у току дневног рада, јер једну или више пауза у току дневног рада или скраћење дневног радног времена користи у сврху дојења, а одмор у току дневног рада ради обнове радног потенцијала и ослобађања од умора. Из тог разлога, паузу у току дневног рада може користити на почетку или на крају дневног радног времена, а одмор у току дневног рада у време наступања првог замора, половином дневног рада (Албинезе, Новаковић, 2014:131).

### ***2.3. Заштита запослене жене која доји од рада на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета***

Послови које обавља запослена жена која доји могу штетно утицати на њено здравље и здравље детета, и поред примене мера заштите.<sup>7</sup> Из тог

---

5 Када напуни шест месеци, дете би требало дојити пет или шест пута у току дана, а подој може трајати од десет до тридесет минута, зависно од количине и брзине отицања млека, снази и будности детета, итд. (Тараба, 2015: 9).

6 По угледу на решења која постоје у упоредном праву, било би корисно прописати да запослена жена прилаже захтеву за остваривање права на једну или више пауза у току дневног рада или на скраћење дневног радног времена потврду изабраног лекара, специјалисте педијатра, да доји. Прилагање потврде требало би да је одврати од евентуалног манипулисања са остваривањем овог права и допринесе бољој заштити материнства.

7 Истраживања у области безбедности и здравља на раду показују да је излагање жене штетном зрачењу на радном месту један од фактора ризика за неправилан развој мозга

разлога, а у циљу обезбеђивања услова рада којима се до највеће могуће мере стварају претпоставке за њихово потпуно физичко, психичко и социјално благостање, запослена жена која доји ужива заштиту од рада на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета. Заштита од рада на таквим пословима формулисана је у најширем смислу како би се заштитила од рада на свим пословима који штете њеном здрављу и здрављу детета. Тако, она 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 (чл. 89, ст. 1 Закона о раду).

Заштита запослене жене која доји од рада на пословима који, на основу налаза надлежног здравственог органа, штете њеном здрављу и здрављу детета дизајнирана је тако да се запослена жена која доји заштити од рада на пословима на којима не постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења. При њеном конципирању пошло се од поставке да и послови за које нису прописани посебни услови рада могу штетно утицати на здравље запослене жене која доји и здравље детета, уколико је морфолошки, ендокрини, сензитивни и, уопште, физиолошки склоп запослене жене која доји такав да, и поред примене мера заштите, не може, без штете по своје здравље и здравље детета, поднети рад на таквим пословима (Јовановић, 2015: 266). С тим у вези, надлежни здравствени орган мора оценити њену способност да ради на таквим пословима, а да не наруши своје здравље и здравље детета,<sup>8</sup> а његова оцена обавезује и послодавца и запослену жену која доји. Другим речима, послодавац мора обезбедити запосленој жени која доји алтернативу раду који је, по налазу надлежног здравственог органа, штетан за њено здравље и здравље детета, а запослена жена која доји мора наставити са обављањем послова у складу са уговором о раду, уколико надлежни здравствени орган оцени да њихово обављање не штети њеном здрављу и здрављу детета. У литератури се, отуда, среће констатација да је заштита запослене жене која доји од рада на пословима на којима не постоји повећана опасност од

---

детета које доји и одговарајуће промене у његовом психичком развоју (ILO, 2012: 4).

8 Надлежни здравствени орган, а то је лекарска комисија при медицини рада, у ту сврху врши стручну анализу и, пажљиво и у складу са правилима професионалне етике, утврђује здравствено стање запослене жене која доји и здравствено стање детета, природу и тежину послова које она обавља, испуњеност услова за њен безбедан и здрав рад на тим пословима и друге релевантне чињенице. Овај орган врши стручну анализу о трошку послодавца, а на захтев запослене жене која доји (иако не постоје законске сметње да је врши на захтев послодавца), а подаци које прикупи не могу се користити у сврху дискриминације.

повређивања, професионалних или других обољења условна и примењује се на основу налаза надлежног здравственог органа да рад на таквим пословима штети њеном здрављу и здрављу детета (Ивошевић, Ивошевић, 2015: 205).

Заштита запослене жене која доји од рада на пословима који захтевају подизање терета, или на којима постоји штетно зрачење, изложеност екстремним температурама или вибрацијама осмишљена је са циљем да се запослена жена која доји посебно заштити од рада на пословима за које су прописани посебни услови рада,<sup>9</sup> будући да рад на таквим пословима, и поред примене мера заштите, излаже запослене повећаној опасности од повређивања, професионалних или других обољења. Из тог разлога, постављена је енергичније у односу на заштиту запослене жене која доји од рада на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета – није условљена налазом надлежног здравственог органа да је рад на таквим пословима штетан за њено здравље и здравље детета и примењује се против воље запослене жене која доји и против воље послодаваца (Јовановић, 2015: 266).

Запослена жена која доји штити се од рада на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета забраном рада на таквим пословима. Послодавац, отуда, има обавезу да запосленој жени која доји обезбеди алтернативу таквом раду у виду обављања других одговарајућих послова (чл. 89, ст. 2 Закона о раду), премештајући је на послове за чије се обављање захтева врста и степен стручне спреме који су предвиђени уговором о раду (чл. 171, ст. 2 Закона о раду), без умањења зараде. Уколико таквих послова нема, мора је упутити на плаћено одсуство (чл. 89, ст. 2 Закона о раду), са правом на накнаду зараде у висини зараде коју би остварила да ради. У противном<sup>10</sup>, запослена жена која доји може се обратити инспекцији рада.

---

9 При идентификацији радних места на којима се обављају послови који захтевају подизање терета, или на којима постоји штетно зрачење, изложеност екстремним температурама или вибрацијама, послодавцу може користити Правилник о радним местима, односно пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем (Сл. гласник РС, 105/03, 126/04, 93/05, 3/07, 8/07, 56/07, 23/08, 94/10, 48/11) и Методологија за израду стручне документације за утврђивање и ревизију радних места на којима се рачуна стаж са увећаним трајањем, пошто се стаж са увећаним трајањем рачуна и на радним местима на којима се обављају послови који захтева подизање терета, или на којима постоји штетно зрачење, или изложеност екстремним температурама, или вибрацијама (Албинезе, Новаковић, 2014: 124).

10 Послодавац би требало да обезбеди запосленој жени која доји алтернативу раду који је штетан за њено здравље и здравље детета у року од осам дана од дана пријема њеног захтева за остваривање права на заштиту од рада на таквим пословима (и налаза надлежног здравственог органа), јер Закон о безбедности и здрављу на раду



Њено је право и да у самозаштити одбије да ради уколико сматра да су њен живот и здравље непосредно угрожени због непредузимања мера заштите, док те мере не буду предузете. Одбијање се не може сматрати повредом радне обавезе, нити основом за отказ уговора о раду од стране послодавца, јер је забрана рада на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета једна од (правних) мера заштите (Албинеze, Новаковић, 2014: 256). Послодавац, међутим, мора одмах обавестити инспекцију рада о одбијању да ради, уколико сматра да њен захтев за предузимање мера заштите није основан (чл. 33 Закона о безбедности и здрављу на раду).

Заштита запослене жене која доји од рада на пословима који штете њеном здрављу и здрављу детета темељи се на процени ризика. Посредством ове превентивне активности систематски се евидентирају и процењују могуће опасности и штетности на радном месту и у радној околини и анализира вероватноћа настанка и тежине могуће повреде на раду, професионалног и другог обољења, што је од суштинског значаја за утврђивање начина и мера за њихово отклањање, спречавање или смањење на најмању могућу меру (чл. 13, ст. 1 Закона о безбедности и здрављу на раду). С тим у вези, било би корисно прописати обавезу послодавца да обавести запослену жену која доји о резултатима процене ризика и начинима и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању меру.

#### ***2.4. Заштита запослене жене која доји у оквиру института радног времена***

Заштита запослене жене која доји у оквиру института радног времена имплицира заштиту од прековременог рада<sup>11</sup> и заштиту од ноћног рада,

---

(Сл. гласник РС, 101/05) предвиђа да је послодавац дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева запосленог предузме мере заштите које по његовом мишљењу нису предузете.

11 Заштиту запослене жене која доји од прековременог рада треба шире посматрати тако да обухвати и заштиту од дежурства, јер дежурство представља облик прековременог рада којим се у здравственим установама обезбеђује непрекидна болничка и ванболничка здравствена заштита. Заштита запослене жене која доји од прековременог рада, међутим, не укључује заштиту од рада у режиму прерасподеле радног времена, пошто се прерасподела радног времена не сматра прековременим радом (чл. 58 Закона о раду). Али, запослена жена која доји је родитељ детета које није напунило три године, те може радити у једном периоду онолико дуже колико ће у другом периоду радити краће, под условом да укупно радно време у периоду прерасподеле, у просеку, не буде дуже од законом утврђеног пуног радног времена, уз своју писану сагласност. Дату сагласност може опозвати у свако доба у писаној форми, ако то налажу њени интереси и/или интереси детета.

будући да је прековремени и ноћни рад рад под посебним условима<sup>12</sup>, који може угрозити њено здравље и здравље детета.<sup>13</sup> Из тог разлога, а у циљу стварања претпоставки за њихово потпуно физичко, психичко и социјално благостање, запослена жена која доји не можеда ради прековремено и ноћу, уколико би такав рад, по налазу надлежног здравственог органа, био штетан за њено здравље и здравље детета (чл. 90, ст. 1 Закона о раду). Дакле, она не може да ради прековремено и ноћу, уколико надлежни здравствени орган оцени да је њен физиолошки склоп такав да, и поред примене мера заштите, не може, без штете по своје здравље и здравље детета, поднети такав рад.<sup>14</sup> У литератури се, отуда, среће констатација да је заштита од прековременог и ноћног рада условна и да се примењује од случаја до случаја, односно када надлежни здравствени орган оцени да би такав рад могао бити штетан за њено здравље и здравље детета (Јовановић, 2015: 265).

Запослена жена која доји штити се од прековременог рада забраном таквог рада. Дакле, послодавац не може захтевати од ње да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла

---

12 Прековремени рад представља рад под посебним условима, пошто се обавља по истеку пуног радног времена и као такав захтева појачане психофизичке напоре. И ноћни рад је рад под посебним условима. Такав рад обавља се у периоду од 22 часа до 6 часова наредног дана, те ремети циркадијални ритам и захтева појачане психофизичке напоре.

13 Прековремени и ноћни рад узрокује стрес, умор, недостатак сна, лоше животне и прехрамбене навике, смањену физичку активност, итд., и, с тим у вези, сметње у кардиоваскуларним, гастроинтестилним, неуропсихичким и другим функцијама, као и повреде на раду услед пада моторичких способности. Приметан је и штетан утицај таквог рада на здравље детета. Промене у неуропсихичким функцијама запослене жене, као што су умор, раздражљивост и нерасположење редукују имуно факторе у њеном млеку, смањујући отпорност детета према прехладама и инфекцијама. Истраживања показују и да је ноћни рад један од фактора ризика за неправилан развој мозга детета и одговарајуће промене у његовом психичком развоју, будући да је ноћно мајчино млеко, у односу на дневно, богатије триптофаном. Ноћни рад штети и психичком развоју детета, изазивајући осећај страха и несигурности због одсуства мајке током ноћи (ILO, 2010:75).

14 Уколико надлежни здравствени орган оцени да прековремени и ноћни рад није штетан за здравље запослене жене која доји и здравље детета, она ужива заштиту од таквог рада у улози родитеља детета које није напунило три године, те може радити прековремено и ноћу, уз своју писану сагласност (чл. 91, ст. 1 Закона о раду). Условљавајући такав рад писаном сагласношћу родитеља детета које напунило три године, законодавац је сагледао могућност увећања породичног буџета, будући да запослени има право на увећану зараду за прековремени и ноћни рад најмање 26% од основице, с тим да право на увећану зараду за ноћни рад остварује уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде (чл. 108, ст. 1 Закона о раду).

и у случају када је непланирани посао неопходно завршити у одређеном року, уколико би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, иако у тим случајевима може захтевати од осталих запослених да раде дуже од пуног радног времена.<sup>15</sup>

Запослена жене која доји штити се од ноћног рада забраном рада у периоду од 22 часа до 6 часова наредног дана. С тим у вези, послодавац мора обезбедити запосленој жени која доји, а ради на пословима који се, по природи, обављају у том периоду или чија природа не допушта прекид рада, алтернативу таквом раду у виду обављања послова у току дана.

### **3. Породичне обавезе – недопуштен основ разликовања запослених**

При уређивању радноправног положаја запослене жене која доји дошло је до изражаја уверење да се сва људска бића рађају једнака у достојанству и правима и да свако стављање запослене жене која доји у неповољнији положај у односу на остале запослене у истој или сличној ситуацији представља повреду њеног достојанства и негира је и као људско биће и као родитеља. Из тог разлога, радно законодавство настоји да запосленој жени која доји обезбеди иста права из радног односа као и осталим запосленима, забрањујући посредну и непосредну дискриминацију запослених и на основу породичних обавеза у односу на: услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду (чл. 18 и 20 Закона о раду). Тако формулисана забрана дискриминације не искључује могућност различитог поступања према запосленима, ако су одговарајуће разлике узроковане њиховим радним искуством, способношћу, вештинама или различитим (посебним) условима рада.<sup>16</sup> Пракса, међутим, показује да је запослена жена која доји изложена ризику дискриминације услед намере послодавца да избегне додатне трошкове и тешкоће, инхерентне заштити материнства, и његове склоности да претпостави да је она, пре свега, мајка која брине о детету, а пословне обавезе ставља на друго

---

15 Пошто прековремени рад представља рад дужи од пуног радног времена, а не рад дужи од уговореног (непуног) радног времена, запослена жена која доји има право на заштиту од таквог рада, уколико ради са пуним радним временом.

16 Тако, послодавац не поступа дискриминаторски када запосленој жени која доји откаже уговор о раду због непоштовања радне дисциплине, јер је непоштовање радне дисциплине оправдан разлог за отказ уговора о раду, а дискреционо је право послодавца да одлучи да ли ће отказати уговор о раду. Другим речима, послодавац може да прави разлику између запослених све док различито поступање настаје као последица примене раније прописаних објективних критеријума (услова за стицање и остваривање права и погодности из радног односа).

место (Повереник за заштиту равноправности, 2012). Из тог разлога, наредни корак у уређивању радноправног положаја запослене жене која доји био би уклањање препрека за доследну примену принципа забране дискриминације. Истовремено, запослена жена која доји суочава се са проблемима при остваривању појединих права из радног односа, који су битно различити и специфични у односу на проблеме са којима се сусрећу остали запослени.<sup>17</sup> Наредни корак у уређивању њеног радноправног положаја, отуда, требало би да буде стварање претпоставки за делотворно остваривање права сваког запосленог на правичне услове рада.<sup>18</sup>

#### 4. Уместо закључка

Радноправни положај запослене жене која доји умногоме је побољшан након ступања на снагу измена и допуна Закона о раду априла месеца 2013. године. Ипак, разлога за забринутост има на претек.

Посебна заштита обезбеђена је запосленој жени која доји – дакле, жени која доји, а закључила је уговор о раду на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом. Истовремено, таква заштита ускраћена је жени која доји, а ради ван радног односа по основу уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, уговора о привременим и повременим пословима, уговора о делу и уговора о допунском раду, због тога што ради ван радног односа. Овакво решење подлеже критици, с обзиром на то да се жени која доји, а ради ван радног односа, мора обезбедити посебна заштита из истих разлога због којих се мора обезбедити запосленој жени која доји.

---

17 Defacto након повратка са одсуства због трудноће и порођаја и одсуства ради неге детета запослена жена буде распоређена на мање плаћене и неодговарајуће послове. Због обавеза према детету које доји, она има скромније могућности да се образује, оспособљава и стручно усавршава и напредује и настоји да ради са непуним радним временом, што утиче на остваривање права из радног односа која су условљена дужином радног времена. Шансе да остане без посла су велике, јер послодавац, по свом нахођењу, може активирати изјаву о отказу уговора о раду, коју је дала на његов захтев при заснивању радног односа. Повереник за заштиту равноправности, 2012.

18 У пракси је чест случај да након повратка са одсуства због трудноће и порођаја и одсуства ради неге детета запослена жена буде распоређена на мање плаћене и неодговарајуће послове. Због обавеза према детету које доји, она има скромније могућности да се образује, оспособљава и стручно усавршава и напредује и настоји да ради са непуним радним временом, што утиче на остваривање права из радног односа која су условљена дужином радног времена. Шансе да остане без посла су велике, јер послодавац, по свом нахођењу, може активирати изјаву о отказу уговора о раду, коју је дала на његов захтев при заснивању радног односа. Повереник за заштиту равноправности, 2012.

Запослена жена која доји суочава се са проблемима при остваривању права на једну или више пауза у току дневног рада услед непостојања просторије за подој на радном месту или у његовој близини, као и посебне патронажне службе која би организовала превоз мајке или детета ради подоја. Овај проблем може се решити скраћењем дневног радног времена, коришћењем паузе на почетку или на крају дневног радног времена. Питање је да ли је скраћење дневног радног времена (и коришћење једне или више паузе у току дневног рада) у интересу послодавца, пошто је дужан да запосленој жени која доји по том основу исплати накнаду зараде, увећану за минули рад.

Заштита запослене жене која доји од рада на пословима са повећаним ризиком фокусирана је на послове који захтевају подизање терета, или на којима постоји штетно зрачење, или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Али, по угледу на међународне стандарде у овој области, а у циљу стварања претпоставки за њихово потпуно физичко, психичко и социјално благостање, требало би је проширити на заштиту од рада на пословима који захтевају дуготрајно седење или стајање, или који укључују излагање екстремним температурама, или биолошким, хемијским или физичким агенсима.

Потпуна заштита запослене жене која доји подразумева и имплементацију проактивнијих мера, као што су: спровођење кампања обавештавања о важности дојења, охрабривање и подстицање запослених жена да наставе са дојењем и након повратка на рад, подстицање интензивне размене информација и искустава међу запосленим женама које доје, давање публицитета добрим праксама. Истовремено, требало би предузети мере подршке породици како би запослена жена која доји лакше ускладила пословне и породичне обавезе (Повереник за заштиту равноправности, 2012).

## Литература

Алибинезе, Ж. и Новаковић, С. (2014). *Коментар Закона о раду, Пето измењено и допуњено издање*, Београд: Пословни биро

Ивошевић З. и Ивошевић М. (2015). *Коментар Закона о раду, Треће издање*, Београд: Службени гласник

ILO (2010). MATERNITY AT WORK A review of national legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws, Second Edition. Geneva: ILO. (Elektronic version). Retrived 15 January, from: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang>

ILO(2012).Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All/International Labour Office,Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL). Geneva: ILO.(Elektronic version). Retrived 15 January, from: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang>

Јовановић, П. (2015).*Радно право, Седмо измењено и допуњено издање*, Нови Сад: Правни факултет у Новом Саду

Петровић, А. (2009).*Међународни стандарди рада*, Ниш: Правни факултет у Нишу

Повереник за заштиту равноправности. *Мишљење о одредбама Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду*. Преузето 15. јула 2015.

Повереник за заштиту равноправности. *Приручник за борбу против дискриминације на раду (међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса)*. 2012

Тараба, М. (2015). *Пут ка успешном дојењу*. Београд: Креативни центар

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр.24 (2005), 61 (2005), 54 (2009), 32 (2013), 75 (2014)

Закон о безбедности и здрављу на раду. *Службеник гласник РС*. Бр. 101 (2005)

Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материнства. *Службени гласник РС – Међународни уговори*. Бр. 1 (2010)

Препорука Међународне организације рада број 191 о заштити материнства. *Службени гласник РС – Међународни уговори*. Бр. 1 (2010)

**Dragana Radovanović, LL.D.**

Assistant Professor,  
Faculty of Law for Commerce and Judiciary,  
University Business Academy, Novi Sad

## **THE STATUS OF A BREASTFEEDING WOMAN IN LABOUR LAW**

### **Summary**

*The legal status of an employed woman who is breastfeeding is regulated by the special Occupational Safety and Health Act. This Act implies a number of specific measures developed to ensure that breastfeeding women and their children, as a particularly vulnerable group, are provided with a fuller support and protection. Thus, a breastfeeding woman is guaranteed the right to take one or more daily breaks to breastfeed her child, or the right to work shorter working hours on the daily basis, provided that she returns to work within a period of one year from the birth of her child. Moreover, a breastfeeding woman shall not be obliged to perform work which has been assessed as significantly risky to her health or to the health of her child. However, a complete occupational safety and health protection of a breastfeeding woman also implies protection from discrimination on the grounds of family responsibilities, as well as creating work environment where every employee can effectively exercise the right to fair working conditions, taking into consideration the risk of discrimination that the breastfeeding woman is exposed to and the difficulties she faces while exercising certain employment rights. This paper analyses the status of employed breastfeeding women in labour legislation in order to discuss and underscore the legal protection goals and to indicate the risks which endanger their dignity and wellbeing.*

**Key words:** *specific protection of breastfeeding women, maternity protection, prohibition of discrimination based on family responsibilities.*





## II СУДСКА ПРАКСА

---

---

