

Логарушић Дејан*

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

Ранајућ Милан**

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

Мумпућ 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 Ђалић, 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

Logarušić Dejan*

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

Rapajić Milan**

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

Mitrić Vidoje***

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

UDC: 343:349.22-055.26(497.11)

Review article

DOI: 10.5937/ptp2602130L

Received on: February 18, 2026

Approved for publication on:

April 30, 2026

Pages: 130–146

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.

*LLD, Full Professor, University Business Academy in Novi Sad, Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad, Novi Sad, Serbia, e-mail: dejan.logarusic@pravni-fakultet.info

**LLD, Associate Professor, University of Kragujevac, Faculty of Law, Kragujevac; Judge of the Constitutional Court of the Republic of Serbia, Belgrade, Serbia, e-mail: mrapajic@jura.kg.ac.rs

***PhD, Judge of the Court of Appeal in Novi Sad, Novi Sad, Serbia, e-mail: 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/>).

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

1. Introduction

The protection of women at work and in connection with work is an area that may be viewed from several aspects. One such aspect is, among others, protection based on the particularly important role that women have in the biological reproduction of the population (pregnancy, childbirth, motherhood), which is crucial for the survival and genetic continuity of the species. In principle, if the protection of women in this context is considered more broadly, it may be observed that the treatment offered to women with regard to protection related to pregnancy, childbirth and, generally speaking, motherhood does not relate exclusively and solely to them, but also extends to the segment of the care and protection of children, and, therefore, to the treatment of both parents (including the child's father) in certain circumstances, and to the treatment of a single parent in specific situations. This essentially leads to the conclusion that the constitutional and labour-law treatment in matters of motherhood, pregnancy and childbirth generally concerns the protection of parenthood. It should also be noted that certain rights in this field may also be enjoyed by adoptive parents, foster parents or guardians of a child.

The provisions of Article 66 of the Constitution of the Republic of Serbia (2006) regulate the special protection of the family, the mother, the single parent and the child, foreseeing that "the family, the mother, the single parent and the child in the Republic of Serbia shall enjoy special protection, in accordance with the law. The mother shall be provided with special support and protection before and after childbirth. Special protection shall be afforded to children without parental care and to children with physical or mental disabilities." The provisions of Article 60, paragraph 5 further stipulate that "women, young people and persons with disabilities shall be guaranteed special protection at work and special working conditions, in accordance with the law."

Firstly, it is certainly necessary to mention the most important international acts that have established standards of special protection of maternity within national legal systems. The Universal Declaration of Human Rights (1948), in Article 25, paragraph 2, provides that "motherhood and childhood are entitled to special care and assistance. All children, whether born in or out of wedlock, shall enjoy the same social protection." Convention No. 183 on Maternity Protection of 2000, which revised Convention No. 103 of the same title, provides in Article 2 that its provisions "apply to all employed women,

including those in atypical forms of dependent work,” while Articles 3 and 4 regulate issues related to health protection and maternity leave, foreseeing that “each member state shall, after the consultation with representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obligated to perform work which has been determined by the competent authority to be harmful to the health of the mother or the child, or where a significant risk to the health of the mother or the child has been assessed,” and that based “on of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to maternity leave of a duration of not less than 14 weeks” (Law on the Ratification of the International Labour Organization Convention no. 183 on Maternity Protection, 2010).

The Labour Law of the Republic of Serbia (2005), with its provisions, in addition to general protection, also regulates the areas of maternity protection, maternity leave and leave from work for child care, as well as leave from work for special care of a child or another person (see also: Đan & Vrbaški, 2019, p. 10-11). One of the objectives of the amendments to the Law was “to strengthen the position of women in the workplace and to establish a balance between family obligations and the professional duties of employed mothers” (Misailović, 2020, p. 239). The aspect of occupational safety and health was further supplemented by “extending maternity protection to an employed woman who is breastfeeding” (Ivošević & Ivošević, 2016, p. 223). This is particularly important issue, as “the labour-law position of an employed breastfeeding woman lies at the centre of the confrontation between the requirement to ensure special protection at work and the requirement to promote equality between women and men in the sphere of work” (Radovanović, 2016, p. 247).

2. Protection of women at work and in connection with work and the right to work in legal theory

In the law of the Republic of Serbia, “special labour-law protection of women has the following aspects: prohibition of work during pregnancy and later on, during breastfeeding, in jobs that are harmful to the health of the woman and the child; protection within the framework of the institute of working time; the right to maternity leave and leave from work for child care” (Jovanović, 2015, p. 1464). The legal regulation of special protection for women “has occupied the attention of legal scholars since women entered the labour market” (Rajić Čalić, 2024, p. 133). In legal theory, it is often emphasized that women, in the process of

emancipation, have come a long way and have faced various challenges, ranging from the “leaving the employment upon entering into marriage” (Lubarda, 2012, p. 128), through the requirement of the “husband’s consent to establish an employment relationship” (Blanpain, 2012, p. 153), to full freedom in the choice of profession and in entering into employment relationships.

Legal theory also underlines the view that “the position of women in the field of work and employment in Serbia remains unfavorable” (Vilić & Beker, 2021, p. 5). The authors note that the “gender gap in the employment rate is constant, and the labour market is characterized by gender segregation by sectors and occupations” (Urdarević et al., 2019, p. 22). Inspired by the fact that “a long historical period elapsed from legal, *de jure* equality to actual political equality between men and women” (Žunić, 2017, p. 170), Sineau (2003) notes in this context that even today “the right to equal participation of women in various fields remains, for many women, merely a right in theory and in legal norms” (p. 12). Domestic literature “rightly points out that the double work engagement of women, which in addition to paid employment also includes unpaid work at home. In the household, represents a challenge not only for female workers, but also for employers, and underestimates the value that the work of women and mothers has for raising children” (Kovačević, 2018, p. 99). On the other hand, “gender inequality of women in the educational system and in the labour market is reinforced by traditionally rooted stereotypes about the role of women to devote most of their time to unpaid household work and child raising” (Misailović, 2020, p. 240). This is all the more true given that “the culture of capitalism underestimates the economic value of raising children, and often overestimates the social benefits of women’s participation in the labour market” (Grgurev, 2014, p. 136; Pantović, 2017, p. 11).

Here we arrive at the definition of a key concept, namely the right to work, which “by its legal nature lies somewhere between a program ‘based principle, a constitutional order addressed to the legislator, and a subjective right’” (Radovanović, 2020, p. 88). Namely, the right to work is “one of the economic and social rights, that is, the rights enjoyed by the citizens of a state as members of a social community which are aimed at ensuring a minimum of living conditions worthy of a human being in material sense” (Stojanović, 2005, p. 446). The right to work is “an equal and unique right, under equal conditions guaranteed permanent employment by the social community for every citizen capable of work, in accordance with his or her professional and physical abilities, the employment freely chosen by the individual and representing the basic and main source of material means and other rights for a decent and secure life and for the development of the individual and his or her family” (Jovanović, 2003, p. 116).

Bearing in mind that the primary principle of human rights “rests on the assumption that all human beings are born free and equal in dignity and rights, and that rights and freedoms belong to everyone without any distinctions, including distinctions based on sex” (Drobnjak, Kočić Mitaček, Gajin & Resanović, 2008, p. 7), the principle of the prohibition of any form of discrimination has been accepted in domestic legislation as well, and is certainly based on the fundamental universal international document in this field – the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1981), which “establishes the obligation of the states, parties to this Convention, to pursue, by all appropriate means, a policy of eliminating discrimination against women” (Drobnjak et al., 2008, p. 7). In the said Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1981), the term *discrimination* against women is defined as “any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of obstructing, or nullifying the recognition, enjoyment or exercise of human rights and fundamental freedoms by women in political, economic, social, cultural, civil or any other field, regardless of their marital status and on the basis of equality of women and men.”

The prohibition of discrimination on the basis of sex in the sphere of work “must be viewed through the prism of special protection at work and special working conditions. Such protection and working conditions lead to different treatment of employees, but this is not considered discriminatory since it is justified by biological and physiological reasons and by the need to enable the exercise of the parental role by providing support for all roles that women (and men) have in a democratic society, without being marginalized in the sphere of work” (Radovanović, 2020, p. 95). Genuine equality for employees of both sexes “can be achieved only if special protection is truly aimed at providing support and assistance” (Radovanović, 2014, p. 231).

3. Legal standards for the protection of maternity, maternity leave and leave from work for child care, special care of a child or another person

Legal standards for the protection of maternity, maternity leave and leave from work for child care, special care of a child or another person are contained in the Labour Law (2005), which represents *lex generalis* in the field of labour. Special protection of women in labour law “is reflected in a woman’s right to be exempt from performing certain tasks under specific conditions, as well as in the right not to get lay off during pregnancy, maternity

leave and leave for child care, and to keep her job upon returning to work after the expiry of such leave” (Rajić Čalić, 2019, p. 338).

Maternity protection is regulated by the provisions of Articles 89-93a, in such a way that an employee during pregnancy and an employee who is breastfeeding may not perform work which, according to the findings of the competent health authority, is harmful to her health, or the health of the child, in particular work that involves lifting heavy loads, or work involving harmful radiation, or exposure to extreme temperatures and vibrations. The employer is obligated to provide the employee with other suitable work, and if no such work is available, to send her to paid leave. Furthermore, an employee during pregnancy and an employee who is breastfeeding may not work overtime, or at night if such work would be harmful to her health, or the health of the child, based on the opinion of the competent health authority. An employee during pregnancy is entitled to paid leave during the working day for the purpose of undergoing health examinations related to pregnancy, as determined by the chosen physician in accordance with the law, and is obligated to duly notify the employer thereof. The Law also regulates the situation whereby one of the parents of a child up to three years of age may work overtime, or at night only with his or her written consent. Likewise, a single parent with a child up to seven years of age or a child with a severe disability may work overtime, or at night, only with his or her written consent. The employer may redistribute working hours for a female employee during pregnancy and for an employed parent with a child under three years of age, or a child with a more severe degree of psychophysical disability, only with the employee’s written consent.

All of the aforementioned rights, in accordance with statutory provisions, also apply to adoptive parents, foster parents, and guardians of a child.

Finally, the employer is obligated to provide a female employee who returns to work before the child reaches one year of age, with the right to one or more daily breaks during the working day, 90 minutes in total, or with a reduction of daily working time by 90 minutes, in order to allow her to breastfeed her child, provided that the employee’s daily working time amounts to six hours or more. The break or reduced working time is counted as working time, and compensation on this basis is paid in the amount of the basic salary, increased for years of service.

Maternity leave and leave from work for child care are regulated by Articles 94-95 of the Labour Law (2005). Namely, a female employee is entitled to leave from work due to pregnancy and childbirth (maternity leave), as well as leave from work for child care, in a total duration of 365 days. A female employee may commence maternity leave, on the basis of the findings

of the competent health authority, no earlier than 45 days, and by rule 28 days, before the expected date of childbirth. Maternity leave lasts until three months from the date of childbirth. The Law also regulates the situation in which the father of the child may exercise this right in cases where the mother abandons the child, dies, or is for other justified reasons prevented from exercising this right (serving a prison sentence, serious illness, etc.). The father of the child is also entitled to this right when the mother is not employed.

Upon the expiry of maternity leave, a female employee is entitled to leave from work for child care until the expiry of 365 days from the date of commencement of maternity leave referred to in paragraph 2 of this Article. The father of the child may also exercise this right. During maternity leave and leave from work for child care, the female employee, or the father of the child, is entitled to salary compensation in accordance with the law.

A female employee is entitled to maternity leave and leave from work for child care for the third and each subsequent newborn child in a total duration of two years. The right to maternity leave and leave from work for child care in a total duration of two years also belongs to a female employee who gives birth to three or more children in her first childbirth, as well as a female employee who has given birth to one, two or three children and in a subsequent childbirth gives birth to two or more children. The father of the child may also exercise these rights. Finally, a female employee is entitled to maternity leave until three months from the date of childbirth if the child is stillborn, or dies before the expiry of maternity leave.

Leave from work for special care of a child or another person is regulated by Articles 96-100 of the Labour Law (2005). In accordance with these provisions, one of the parents of a child who requires special care due to a severe degree of psychophysical disability, except in cases provided for by health insurance regulations, is entitled, after the expiry of maternity leave and leave from work for child care, to be absent from work, or to work half of full-time working hours, for a maximum period until the child reaches five years of age. Likewise, a foster parent or guardian of a child under five years of age is entitled, for the purpose of child care, to be absent from work for eight consecutive months from the day the child is placed in a foster or guardianship family, and at the latest until the child reaches five years of age. If the placement in a foster or guardianship family occurred before the child reached three months of age, the foster parent, or guardian is entitled to be absent from work for the purpose of child care until the child reaches 11 months of age. These rights also belong to a person to whom a child has been referred for adjustment, prior to the establishment of adoption, in accordance

with adoption regulations, and after the establishment of adoption – to one of the adoptive parents.

The Law also regulates the situation in which a parent or guardian, or a person caring for an individual with cerebral palsy, poliomyelitis, a form of plegia, or suffering from muscular dystrophy or other serious illnesses, may, on the basis of the opinion of the competent health authority, and at their own request, work part-time, but not for fewer than half of full-time working hours. The right to leave for special care of a child also belongs to one of the adoptive parents, foster parents or guardians of a child if, given the degree of psychophysical disability, the child requires special care. In addition, one of the parents, adoptive parents, foster parents or guardians is entitled to be absent from work until the child reaches three years of age.

In addition to the aforementioned provisions of the Labour Law (2005), the Rulebook on detailed conditions, procedure and manner of exercising the right to leave from work, or to work half of full-time working hours for the purpose of special care of a child (2018) lays down the detailed conditions, procedure and manner of exercising the right to leave from work, or to work half of full-time working hours for the purpose of special care of a child, as well as the right to other benefits related to special care of a child; it also regulates the composition, jurisdiction and manner of operation of the commission that issues opinions on the degree of impairments in the psychophysical development and disability of a child and on the level of functionality of children with developmental disabilities and disabilities, as well as other issues of importance for the exercise of these rights. Furthermore, it is necessary to emphasize the importance of the provisions of the Law on financial support to families with children (2017), which regulates financial support to families with children, granted for the purposes of: improving conditions for meeting children's basic needs; balancing work and parenthood; providing special incentives and support to parents to achieve the desired number of children; and improving the material position of families with children, families with children with developmental disabilities and disabilities, and families with children without parental care.

4. Criminal-law treatment of violations of rights arising from employment and social insurance

Criminal offences against rights arising from employment are foreseen in Chapter Sixteen of the Criminal Code (2005), in Articles 163-169. The group object of criminal-law protection consists of certain rights of persons in an employment relationship. The criminal-law treatment of offences directed

against rights arising from employment in Serbia includes laying down and regulation of a total of seven criminal offences. The offences in this group may be divided into: “criminal offences by which employees are obstructed or prevented from exercising their rights; criminal offences related to work that endanger the life and health of employees; and the criminal offence of abuse of right – the abuse of rights arising from social insurance” (Mrvić Petrović, 2019, p. 113). The offence of violation of rights arising from employment and social insurance under Article 163 falls into the first group of criminal offences.

Stojanović (2020) emphasizes that criminal law is “usually not closely linked to labour law, so in criminal offences against rights arising from employment the accessory nature of criminal law is clearly evident, in the sense that the rights protected by these criminal offences are not created by criminal law, either substantively or terminologically, which results in the blank nature of these criminal offences” (p. 556). As a rule, legal theory points out that criminal legislation is “the last mechanism we should resort to only in exceptional situations when it is obvious that no other legal remedy can protect the worker and stop the violations of regulations, or rectify the damage caused” (Jovanović & Reljanović, 2023, p. 10).

The prescribing of the criminal offence of violation of rights arising from employment and social insurance “aims to protect, in a general manner, the system of employment relations as a whole” (Stevanović, 2021, p. 168). In accordance with this approach, this criminal offence is considered the basic incrimination in the entire chapter.

The Criminal Code (2005) regulates the criminal offence of violation of rights arising from employment and social insurance in Article 163 as follows: “Whoever knowingly fails to comply with the law or other regulations, collective agreements, or other general acts concerning rights arising from employment and special protection at work of youth, women and persons with disabilities, or rights arising from social insurance, and thereby deprives another persons of, or restricts a right to which they are entitled, shall be punished by a fine or imprisonment of up to two years.”

The object of criminal-law protection and the object of the act of the criminal offence are the rights that belong to the worker on the basis of work and the employment relationship, as well as rights arising from social insurance. The act of committing an offence consists of any form of conscious non-compliance with the law and other regulations. The very disposition of the offence is “divided into three segments: rights arising from employment; special protection of youth, women and persons with disabilities; and rights

arising from social insurance” (Jovanović & Reljanović, 2023, p. 29). The blanket nature of the criminal offence “refers to the application of both labour-law and social-law statutory and by-law acts, as well as regulations of an autonomous nature (work regulations, collective agreements) that regulate rights arising from employment” (Stevanović, 2021, p. 169).

By the offender’s act, “it is necessary that the consequence of the criminal offence is achieved, manifesting itself in the non-exercise or partial exercise of a certain right of employees” (Mrvić Petrović, 2019, p. 115). Accordingly, it may be concluded that the object of the criminal act are the workers’ rights. The criminal offence may be committed exclusively knowingly and with intent, and with regard to who may be the offender, Mrvić Petrović (2019) states that “in practice, the offender will be by rule an official, or responsible person, who decides on the rights arising from an employment relationship, or a private employer” (p. 115). The offenders may also include “the officials of social insurance funds, as well as other institutions that directly or indirectly decide on the rights arising from social insurance” (Reljanović, 2024, p. 264). Starting from the thesis that the “employer is the dominant party in relation to the worker, particularly in the economic and organizational aspects, there is an indisputable tendency of the legislator to provide protection primarily to workers through this criminal provision. Nevertheless, since the performance of work is, in both legal and sociological-economic terms, a bilateral relationship, it is important to bear in mind that the rights arising from employment also include rights that, on that very basis, belong to the employer as well” (Stevanović, 2021, p. 171).

If statistical indicators relating to this criminal offence are examined, it can be noted that this offence is “by far the most prevalent in practice when it comes to criminal offences in the field of labour, accounting for approximately 85% of all filed criminal complaints, or about 82% of all accused persons, for the period 2012-2021. In the period 2013-2022, a total number of 238 persons were convicted for committing this criminal offence (including ancillary penalties), which also constitutes a convincing majority among criminal offences in the field of labour (for all other offences, a total number of 39 persons were convicted)” (Reljanović, 2024, p. 264). However, as Reljanović (2024) further points out, “such a situation does not indicate the efficiency of the judiciary, but rather the complete neglect of the prosecution of other criminal offences in this field. Furthermore, there is a number of criminal offences for which no one has been convicted for years, or for which an extremely small number of persons have been convicted, even though many of them have been clearly documented by the media, civil society organizations, legal clinics,

as well as through the reports of the labour inspectors. For example, in the period 2016-2021 there was no a single judgment for the criminal offence under Article 166 – violation of the right to strike, although several cases are documented each year in which employers unlawfully restrict the right to strike. The same applies to the criminal offence under Article 169 – failure to undertake occupational safety measures, for which a total of three persons were convicted in the period 2012-2021 (no one in the period 2015-2020)” (p. 265).

5. Conclusion

The rights to special protection of maternity, maternity leave and leave from work for child care, as well as for special care of a child or another person, are regulated by the provisions of labour law and are grounded in constitutional provisions. The essence of the existence of these provisions lies 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.

The Labour Law (2005), as well as the provisions of other laws and by-laws referred to in this paper, are aligned with the provisions of ratified international sources and provide protection of maternity, as well as the right of an employed woman to maternity leave and leave for child care, including special care of a child or another person. Through its provisions, the Law also protects the rights of the father of the child, the guardian, the foster parent and the adoptive parent in situations that are precisely defined in this field. The purpose of protecting an employed woman during pregnancy and after childbirth is, in fact, to contribute to the elimination of any discriminatory effects on the part of employers based on the reproductive role that women have in society. The protection of the mother, or the parent, and in certain situations the guardian, foster parent or adoptive parent, is essentially the protection of the family and children during the most vulnerable period of life, or during periods when care is most needed. From all of the above, it can be concluded that the essence of the right to maternity protection is, in fact, the protection of the best interests of the mother and the child, as well as of the family as a community that most fully and effectively cares for all of its members.

In addition to the theoretical analysis of the protection of women at work and in connection with work and the right to work, this paper, through the application of a normative methodological approach, also presents the statutory standards of protection of maternity, maternity leave and leave from

work for child care, special care of a child or another person, as well as the basic issues related to the criminal-law treatment of violations of rights arising from employment and social insurance. Namely, although criminal legislation is considered *ultima ratio*, that is, a mechanism to be resorted to last among various available options, the prescribing of criminal offences in this area is certainly necessary in every national legal system. In the Criminal Code (2005), in the chapter entitled “Criminal offences against Rights arising from employment,” a total of seven criminal offences are prescribed and regulated. The paper places special emphasis on the criminal offence under Article 163 – violation of rights arising from employment and social insurance, which is considered the basic incrimination within the entire chapter.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

Author Contributions

Conceptualization, D.L., R.M. and V.M.; methodology, D.L. and M.R.; resources, D.L. and V.M.; formal analysis, D.L., R.M. and V.M.; writing – original draft preparation, D.L.; writing – review and editing, D.L. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding

This research received no external funding.

Data availability statement

The original contributions presented in the study are included in the article. Further inquiries may be directed to the corresponding authors.

Informed Consent for Participation in the Study / Institutional Review Board Statement

Not applicable.

Logarušić Dejan

Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad, Srbija

Rapajić Milan

Univerzitet u Kragujevcu, Pravni fakultet, Kragujevac, Srbija; Ustavni sud Republike Srbije, Beograd, Srbija

Mitrić Vidoje

Apelacioni sud u Novom Sadu, Novi Sad, Srbija

RADNOPRAVNO UREĐENJE ZAŠTITE MATERINSTVA U SRBIJI I KRIVIČNOPRAVNI TRETMAN POVREDE PRAVA PO OSNOVU RADA I PRAVA IZ SOCIJALNOG OSIGURANJA

APSTRAKT: Prava na posebnu zaštitu materinstva, na porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, te radi posebne nege deteta ili druge osobe uređena su odredbama radnog prava, a utemeljena su u ustavnim odredbama. Suština postojanja ovih odredaba ogleda se u zaštiti najboljeg interesa ne samo majke, i ne samo deteta, već celokupne porodice. U radu su pored teorijske analize zaštite žene na radu i u vezi sa radom i prava na rad, primenom normativnog metodološkog pristupa, predstavljeni i zakonski standardi zaštite materinstva, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta ili druge osobe, kao i osnovna pitanja u vezi sa krivičnopравnim tretmanom povrede prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja, koja se smatraju osnovnom inkriminacijom u celom poglavlju.

Ključne reči: zaštita materinstva, zaštita žene na radu i u vezi sa radom, pravo na rad, radno zakonodavstvo, krivično zakonodavstvo.

References

1. Blanpain, R. (2012). *Labour law in Belgium*. Hague: Wolters Kluwer
2. Drobnjak, T., Kočić Mitaček, V., Gajin, S., & Resanović, A. (2008). *Zabrana diskriminacije i uznemiravanja žena – model izmena i dopuna Ustava Republike Srbije i pojedinih sistemskih zakona*, (2. izdanje) [*Prohibition of discrimination and harassment of women – Model amendments to the Constitution of the Republic of Serbia and certain systemic laws*, (2nd edition)]. Beograd: Centar za unapređivanje pravnih studija
3. Đan, A., & Vrbaški, S. (2019). *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji* [*Gender discrimination in the field of labor and employment in Serbia*]. Beograd: Fondacija Kvinna till Kvinna
4. Grgurev, I. (2014). Diskriminacija trudnih radnica: kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtjevima tržišta [*Discrimination against pregnant workers: How to successfully reconcile pregnancy with market demands*]. In: Potočnjak, Ž., Grgurev, I., & Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava* [*Perspectives of anti-discrimination law*] (pp. 133–152). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet
5. Ivošević Z., & Ivošević M. (2016). *Komentar Zakona o radu* (3. izmenjeno i dopunjeno izdanje) [*Commentary on the Labor Law*. (third amended and supplemented edition)]. Beograd: Službeni glasnik
6. Jovanović, S., & Reljanović, M. (2023). *Krivična dela u oblasti rada* [*Labor-related crimes*]. Beograd: Institut za uporedno pravo
7. Jovanović, P. (2003). *Radno pravo* [*Labor law*]. Beograd: Službeni glasnik
8. Jovanović, P. (2015). Posebna radnopravna zaštita pojedinih kategorija radnika [*Special labor protection for certain categories of workers*]. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 49(4), pp. 1459–1486. DOI: 10.5937/zrpfns49-9963
9. Kovačević, Lj. (2018). Ravnopravnost muškarca i žena kao bitan element ravnopravnog zapošljavanja: prilog diskusiji o nacrtu Zakona o rodnoj ravnopravnosti [Equality between men and women as an essential element of equal employment: contribution to the discussion on the draft Law on Gender Equality]. *Radno i socijalno pravo*, 22(1), pp. 97–145
10. Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 11/81

11. Krivični zakonik [Criminal Code]. *Službeni glasnik RS*, br. 85/05, 88/05 – ispr., 107/05 – ispr., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19 i 94/24
12. Lubarda, B. (2012). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu* [Labor law – debate on dignity at work and social dialogue]. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu
13. Misailović, J. (2020). Posebna radnopravna zaštita materinstva [Special labor law maternity protection]. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 59(86), pp. 237–252. DOI: 10.5937/zrpfno-23412
14. Mrvić Petrović, N. (2019). *Krivično pravo – posebni deo* [Criminal law – special part]. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu i JP Službeni glasnik
15. Opšta deklaracija o pravima čoveka [Universal Declaration of Human Rights]. *Generalna skupština Ujedinjenih nacija*, 10. decembra 1948. godine
16. Pantović, J., Bradaš, S., & Petovar, K. (2017). *Položaj žena na tržištu rada* [The position of women in the labor market]. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung
17. Pravilnik o bližim uslovima, postupku i načinu ostvarivanja prava na odsustvo sa rada ili rada sa polovinom punog radnog vremena radi posebne nege deteta [Rulebook on the detailed conditions, procedure and manner of exercising the right to leave from work or work half-time for the purpose of special care of a child]. *Službeni glasnik RS*, br. 56/18
18. Rajić Čalić, J. (2019). Posebna zaštita žene za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta u Srbiji i uporednom pravu [Special protection of women during pregnancy, maternity leave and leave to care for a child in Serbia and comparative law]. *Radno i socijalno pravo*, 23(1), pp. 337–354
19. Rajić Čalić, J. (2024). Posebna zaštita dece i žena u radnom odnosu – opšti osvrt [Special protection of children and women in employment – general overview]. *Pravni život*, 69(2/3), pp. 132–147
20. Radovanović, D. (2016). Radnopravni položaj zaposlene žene koja doji [Labor status of an employed woman who is breastfeeding]. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 55(72), pp. 247–261. DOI:10.5937/zrpfni1672247R
21. Radovanović, D. (2014). *Jednakost mogućnosti i tretmana žena i muškaraca u pogledu zapošljavanja i zanimanja* [Equality of opportunity and treatment of women and men in terms of employment and occupation]. Niš: Pravni fakultet u Nišu

22. Radovanović, D. (2020). Ustavnopravni okvir prava na rad žena i muškaraca [Constitutional framework for the right to work of women and men]. *Pravo – teorija i praksa*, 37(1), pp. 87–98. DOI: 10.5937/ptp2001087R
23. Reljanović, M. (2024). Krivično delo „Povreda prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja“ [Criminal offense “Violation of labor rights and social security rights”]. In: Ćeranić Perišić, J., & Čolović, V. (eds.), *Sećanje na dr Jovana Ćirića – putevi prava [In memory of Dr. Jovan Ćirić – Paths of law]* (pp. 261–275). Beograd: Institut za uporedno pravo. 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. Stevanović, A. (2021). Krivično delo povrede prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja: problemi u praksi i potreba za noveliranjem [Criminal offense of violation of labor rights and social security rights: Problems in practice and the need for amendment]. *Crimen*, 12(2), pp. 167–181. DOI: 10.5937/crimen2102167S
26. Stojanović, D. (2005). *Ustavno pravo [Constitutional law]*. Niš: Sven
27. Stojanović, Z. (2020). *Komentar Krivičnog zakonika [Commentary on the Criminal Code]*. Beograd: Službeni glasnik
28. Urdarević, B., Bradaš, S., Sekulović, I., Jorgić Đokić, Ž., Reljanović, M., Marković, T., & Nikolić, N. (2019). *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji – izveštaj o primeni Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima [Analysis of the state of economic and social rights in the Republic of Serbia – Report on the implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights]*. Beograd: Centar za dostojanstven rad
29. Ustav Republike Srbije [Constitution of the Republic of Serbia]. *Službeni glasnik RS*, br. 98/06 i 115/21
30. Vilić, V., & Beker, K. (2021). *Položaj žena u sindikatima u Srbiji [The position of women in trade unions in Serbia]*. Beograd: Udruženje građanki FemPlatz uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji
31. Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 183 o zaštiti materinstva [Law on ratification of International Labor Organization Convention No. 183 on maternity protection]. *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 1/10

32. Zakon o radu [Labor Law]. *Službeni glasnik RS*, br. 24/205, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – odluka US, 113/17, 95/18 – autentično tumačenje i 109/25 – dr. Zakon
33. Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom [Law on Financial Support for Families with Children]. *Službeni glasnik RS*, br. 113/17, 50/18, 46/21 – odluka US, 51/21 – odluka US, 53/21 – odluka US, 66/21, 130/21, 43/23 – odluka US, 62/23, 11/24 – odluka US i 79/24
34. Žunić, N. (2017). Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena i njena uloga u artikulaciji koncepta diskriminacije i afirmaciji političkih prava žena [Convention on the elimination of all forms of discrimination against women and its role in the articulation of the concept of discrimination and the affirmation of the political rights of women]. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 56(76), pp. 169–192. DOI:10.5937/zrpfni1776169Z