

**XX међународни научни скуп „Правнички дани –  
Проф. др Славко Царић“  
„ДВЕ ДЕЦЕНИЈЕ РАЗВОЈА ПРАВНЕ МИСЛИ“**

**20th International Scientific Conference „Legal days –  
Prof. Slavko Carić, PhD”  
“TWO DECADES OF THE DEVELOPMENT  
OF LEGAL THOUGHT”**

---

Универзитет Привредна академија у Новом Саду  
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду  
University Business Academy Novi Sad  
Faculty of Law in Novi Sad

---

Нови Сад, 06. и 07. октобар 2023.

Зборник радова са XX међународног научног скупа  
„Правнички дани – Проф. др Славко Царић“  
„ДВЕ ДЕЦЕНИЈЕ РАЗВОЈА ПРАВНЕ МИСЛИ“  
06. - 07. октобар 2023. године у Новом Саду,  
у организацији Универзитета Привредна академија у Новом Саду  
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду

**Издавач:**

Универзитет Привредна академија у Новом Саду  
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду  
Гери Кароља бр. 1, телефон: 021/ 400 - 499  
Web: [www.pravni-fakultet.info](http://www.pravni-fakultet.info)

**Рецензенти:**

Др Милан Почуча редовни професор	Др Јоко Драгојловић, ванредни професор
Др Владимир Козар, редовни професор	Др Сања Шкорић, ванредни професор
Др Милош Марковић, редовни професор	Др Маријана Младенов, ванредни професор
Др Јелена Матијашевић, редовни професор	Др Марко Станковић, ванредни професор
Др Предраг Мирковић ванредни професор	Др Данијела Деспотовић, ванредни професор
Др Дарко Голић, ванредни професор	Др Ненад Бингулац, ванредни професор

**За издавача:**

Др Милан Почуча, редовни професор

**Уредник:**

Др Милан Почуча, редовни професор

**Штампа:**

Граф 021, Нови Сад

**Тираж:** 100

**ISBN**

978-86-86121-58-5

## Научни одбор:

- ПРОФ. ДР МИЛАН ПОЧУЧА - председник Научног одбора  
Декан Правног факултета за привреду и правосуђе, Универзитет  
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР МАРКО ЦАРИЋ  
Декан Факултета за економију и инжењерски менаџмент, Универзитет  
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ЦАРИЋ  
Председник Савета Универзитета Привредна академија у Новом Саду |  
Република Србија  
ПРОФ. ДР МИРКО КУЛИЋ  
Професор емеритус на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ДУКИЋ МИЈАТОВИЋ  
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ПРЕДРАГ МИРКОВИЋ  
Председник Савета Правног факултета за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР МАРИЈАНА МЛАДЕНОВ  
Продекан за међународну сарадњу на Правном факултету  
за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у  
Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ЗОРАН ПАВЛОВИЋ  
Шеф Кривичноправне катедре на Правном факултету  
за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија  
у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ДАРКО ГОЛИЋ  
Шеф Теоријске и јавноправне катедре на  
Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ЖЕЉКО БЈЕЛАЈАЦ  
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА МАТИЈАШЕВИЋ  
Продекан за науку на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР КОЗАР  
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР САЊА ШКОРИЋ  
Продекан за наставу на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ЈОКО ДРАГОЈЛОВИЋ  
Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР ЦАТИЕВ  
Шеф катедре Кривичноправних наука Руске академије  
за адвокатуру и нотаријат | Руска Федерација

ПРОФ. ДР БРАНКО ВУЧКОВИЋ  
Председник Удружења за кривично право и криминалну  
политику Црне Горе | Република Црна Гора

ПРОФ. ДР ВЕСНА ВУЧКОВИЋ  
Судија Врховног суда Црне Горе | Република Црна Гора

PROF. DR DR. WOLFGANG ROHRBACH  
Akademik Evropske akademije nauka u Salzburgu | Austrija

PROF. DR. AMER FAKHOURY  
Dean College of Law American University in  
the Emirates | Ujedinjeni Arapski Emirati

ДОЦ. ДР БРАНИСЛАВ ДУДИЋ  
Доцент на Факултету за менаџмент,  
Универзитет Коменски Братислава | Република Словачка

ПРОФ. ДР ЗОРАН ФИЛИПОВСКИ  
Проректор за међународну сарадњу, Интернационални „Vision”  
Универзитет | Северна Македонија

PROF. DR KONSTANTINOS KOUROUPIS  
University Frederik | Kipar

PROF. DR MARTON SULYOK  
Fakultet za pravo i političke nauke, Univerzitet u Segedinu | Mađarska

DOC. DR. SC. SANJA GONGETA, PROF. STRUČ. STUD.  
Prodekanica za stručni naučnoistraživački rad i međunarodnu saradnju  
Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru | Republika Hrvatska

PROF. DR CRISTINA ELENA POPA TACHE  
Fakultet za psihologiju, bihevioralne i pravne nauke,  
Univerzitet “Andrei Sagun”, Akademija za ekonomske  
studije u Bukureštu | Rumunija

KRISTINA RZGOEVA  
Prorektor na Državnoj pomorskoj akademiji Batumi,  
Ministarstvo za ekonomiju i održivi razvoj Gruzije | Gruzija

PROF. DR CHIPASHA MULENGA  
Pravni fakultet, Univerzitet Lusaka | Zambija

PROF. DR VALENTINA RANALDI  
Pravni fakultet, Univerzitet "Niccolò Cusano" | Italija  
ПРОФ. ДР НЕБОЈША ШАРКИЋ  
Декан Правног факултета, Универзитета Унион  
у Београду | Република Србија  
ДР МИШО ЂУРКОВИЋ  
Научни саветник, Директор Института за Европске  
студије у Београду | Република Србија  
ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР ЧОЛОВИЋ  
Директор Института за упоредно право у Београду | Република Србија  
ПРОФ. ДР МИЛОШ МАРКОВИЋ  
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе,  
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

**Организациони одбор:**

ПРОФ. ДР ЈОКО ДРАГОЈЛОВИЋ -  
ПРЕДСЕДНИК ОРГАНИЗАЦИОНОГ ОДБОРА  
ПРОФ. ДР ИВАН ЈОКСИЋ  
ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА СТОЈШИЋ ДАБЕТИЋ  
ПРОФ. ДР НЕНАД БИНГУЛАЦ  
ПРОФ. ДР НЕНАД СТЕФАНОВИЋ  
ПРОФ. ДР МАРКО СТАНКОВИЋ  
ПРОФ. ДР ДАЛИБОР КРСТИНИЋ  
ДОЦ. ДР МАЈА ПЕТРОВИЋ  
ДР ИСИДОРА МИЛОШЕВИЋ  
МСР. АЊА КОПРИВИЦА  
МСР. МАРА ДЕСПОТОВ  
МСР. ТАМАРА КРСТИЋ

**Секретар:**

МСР АЊА КОПРИВИЦА, асистент

*Dr Dragana Radovanović, vanredni profesor  
Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu  
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu  
e-mail: draganarado0103@gmail.com*

## POSEBNA ZAŠTITA NA RADU POVODOM USVOJENJA

### *Apstrakt:*

*Radi lakšeg usklađivanja porodičnih obaveza i zaposlenja i potpunije zaštite deteta u novoj porodičnoj sredini, radno pravo omogućuje posebnu zaštitu licu kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje i usvojiocu. Posebna zaštita lica kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje je različita od posebne zaštite roditelja; ono nema pravni položaj roditelja, već učesnika u postupku usvojenja i, u cilju bržeg i uspešnijeg prilagođavanja detetu, a deteta novoj porodičnoj sredini, ima pravo na odsustvo sa rada. Usvojilac ima pravni položaj roditelja i uživa posebnu zaštitu koja je istovetna sa posebnom zaštitom roditelja. U tom smislu ima pravo na odsustvo sa rada radi (posebne) nege deteta, pravo na zaštitu zaposlenja i pravo na zaštitu u okviru instituta radnog vremena.*

***Ključne reči:** usvojenje, porodične obaveze, odsustvo sa rada, zaštita zaposlenja, zaštita u okviru instituta radnog vremena*

### 1. UVODNA RAZMATRANJA

Radnopravni položaj lica kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje i lica koje je, na osnovu odluke organa starateljstva, steklo svojstvo usvojioca determiniše konfrontacija dva, naizgled protivurečna, zahteva: zahteva za implementacijom specijalnih mera za zaštitu porodice, roditelja i deteta i zahteva za suzbijanjem diskriminacije na osnovu porodičnih obaveza. Pomirenje ovih zahteva predstavlja izazov za radno pravo na koji mora ono mora adekvatno odgovoriti radi pružanja podrške svim ulogama koje žene i muškarci imaju u savremenom društvu, lakšeg usklađivanja porodičnih obaveza i zaposlenja, obezbeđivanja dobrobiti deteta, itd. U isto vreme raspiruje polemiku o korisnosti prava na razliku u sferi rada, imajući u vidu da implementacija specijalnih mera za zaštitu porodice, roditelja i deteta može prouzrokovati dodatne troškove i teškoće u organizaciji rada i na taj način podstaći diskriminaciju na osnovu porodičnih obaveza. No, implementacija ovih mera proizilazi iz potrebe da se uvaži raznolikost situacija u kojima se nalaze zaposleni. Zbog toga, mora biti u središtu nacionalne politike za poboljšanje uslova života i rada svih zaposlenih i nacionalne politike za brigu o porodici.

## 2. NAČELNA POLAZIŠTA O POSEBNOJ RADNOPRAVNOJ ZAŠTITI POVODOM USVOJENJA

Posebna zaštita povodom usvojenja koncipirana je u duhu civilizacijskih zahteva za humanizacijom rada. Kao takva, omogućuje licu kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje i licu koje je, na osnovu odluke organa starateljstva, steklo svojstvo usvojioca da, obavljanjem rada u formi radnog odnosa, obezbedi sebi i članovima svoje uže porodice materijalnu i socijalnu sigurnost i afirmiše sebe kao stvaralačko biće, ali i da se ostvari u ulozi roditelja, uprkos teškoćama sa kojima se suočava(lo) u ostvarivanju biološkog roditeljstva.<sup>1</sup> Sa druge strane, respektuje (najbolji) interes deteta i ukazuje na neophodnost njegove potpunije zaštite u porodici u kojoj je upućeno na prilagođavanje, odnosno u kojoj usvojioci preuzimaju prava i dužnosti iz sadržine roditeljskog prava. U tom smislu ona je jedan od stubova onog dela radnog prava koji se odnosi na zaštitu roditeljstva<sup>2</sup> i, shodno kvalitativnom novim pristupom ispunjenju porodičnih obaveza, mora biti primenjena na zaposlene oba pola.<sup>3</sup> Značajna je i njena uloga u suzbijanju i sprečavanju diskriminacije na osnovu porodičnih obaveza. Bez nje, lice kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje i lice koje je, na osnovu odluke organa starateljstva, steklo svojstvo usvojioca ne bi imalo podršku i pomoć društva u usklađivanju porodičnih obaveza i zaposlenja tako da bi raskol ovih obaveza uticao, direktno ili indirektno, na njegov nepovoljniji položaj u odnosu na zaposlene bez porodičnih obaveza. Zbog toga se i odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu na osnovu kojih uživa posebnu zaštitu ne mogu smatrati diskriminatorskim, niti se diskriminacijom smatrati različit tretman zaposlenih uzrokovan njihovom primenom.<sup>4</sup>

Poražavajući je, međutim, podatak da 56 od ukupno 182 država omogućuje posebnu zaštitu na radu povodom usvojenja.<sup>5</sup>

---

1 Jovanović, P. (2018). *Radno pravo, Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Novi Sad: Pravni fakultet u Novom Sadu, str. 167; Čović, A. (2012). Usvojenje dece sa posebnim potrebama i izazovi u post-adaptivnom periodu. U: Leposova Kron (urednik), *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, str. 209.

2 Jovanović, P, *op. cit.* str. 294.

3 De facto, žene, u skladu sa duboko ukorenjenim shvatanjima o njihovoj tradicionalnoj ulozi u društvu, imaju primarnu ulogu u odgajanju dece. Zbog toga, zakoni mnogih zemalja ohrabruju muškarce da aktivnije učestvuju u odgajanju dece - italijanski zakon trajanje roditeljskog odsustva produžava sa 10 na 11 meseci kada muškarac koristi najmanje 3 meseca ovog odsustva, dok Norveški zakon utvrđuje da 10 nedelja roditeljskog odsustva za muškaraca ne može biti preneto na ženu. Prechal S, Burri S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: kako su ona preneti u nacionalno pravo*. Luksemburg: Kancelarija Evropske unije za izdavačku delatnost, str. 13.

4 Petrović, A. (2009). *Međunarodni standardi rada*. Niš: Pravni fakultet, str. 210.

5 ILO (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Geneva: International Labour Office, str. 26.

### 3. POSEBNA ZAŠTITA LICA KOMJE JE DETE UPUĆENO NA PRILAGOĐAVANJE

Posebna zaštita lica kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje je umnogome različita od posebne zaštite roditelja zato što lice kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje nema pravni položaj roditelja, već učesnika u postupku usvojenja, odnosno budućeg usvojioca. Pri njenom ustavnovljavanju pošlo se od postavke da društvo mora pružiti nephodnu pomoć i podršku licu kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje prilikom oblikovanja partnerskog odnosa i porodične organizacije prema potrebama deteta i unapređivanja roditeljske uloge, a detetu radi brže i uspešnije adaptacije na novu porodičnu sredinu.<sup>6</sup> Isto tako, pošlo se od postavke da uspeh uzajamnog prilagođavanja zavisi ne samo od detetove ličnosti i prošlosti, sposobnosti budućih usvojioca da shvate razlog zbog koga je dato na usvajanje, motiva za usvajanje, iskustva koje imaju u vršenju roditeljske uloge<sup>7</sup>, već i od vremena provedenog u zajedničkom druženju. Zbog toga se i iscrpljuje u pravu budućeg usvojioca na odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja.

Na međunarodnom niovu, pravo na odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja je omogućeno na uopšten način. Ono nalazi pravni izraz ili u odredbama međunarodnih akata kojima je garantovana pomoć i zaštita porodici, a svakom pojedincu pravo na rad i, u okviru ostvarenog prava na rad, pravo na plaćeno odsustvo sa rada,<sup>8</sup> ili u odredbama međunarodnih akata kojima je ukazano da države članice moraju uvažiti potrebe radnika sa porodičnim obavezama u pogledu uslova zaposlenja<sup>9</sup>.

Na njima utvrđenim osnovama, Zakon o radu Republike Srbije omogućuje odsustvo sa rada radi izajamnog prilagođavanja, uz nakandu zarade.<sup>10</sup> Uslov je da lice kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje<sup>11</sup> i njegov

6 Pravilnik o programu pripreme za usvojenje, *Službeni glasnik RS, br. 60/05*, čl. 3 i 9.

7 Čović, A, *op. cit.* str. 209.

8 Primer takvog akta je Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima Ujedinjenih nacija, *Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 7/71*, čl. 7 i 10, i Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji, čl. 33.

9 Takav akt je Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama), *Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 7/1987*, čl. 4, i istoimena preporuka ove organizacije broj 165, *Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 7/1987*, čl. 22 i 23, kao i Evropska socijalna povelja (revidirana), *Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori, br.42/09*, čl. 27.

10 Ivošević, Z. Ivošević, M. (2021). *Komentar Zakona o radu. Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje prema stanju zakonodavstva od 19. novembra 2021. godine sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu*. Beograd: Službeni glasnik, str. 239.

11 Zakon o radu garantuje posebnu zaštitu zaposlenom, a zaposleni je, u smislu ovog zakona, fizičko lice koje obavlja rad u formi radnog odnosa kod poslodavca. Zakon o

supružnik ili vanbračni partner obavlja rad u formi radnog odnosa<sup>12</sup>. Uslov je i da supružnik ili vanbračni partner lica kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje nije roditelj ili usvojitelj deteta<sup>13</sup>. Ako su ispunjeni ovi uslovi, odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja počinje od dana smeštaja deteta u porodicu budućeg usvojioca i, u kontinuitetu, ne može trajati duže od 6 meseci.<sup>14</sup> U uporednom pravu naknada zarada za vreme korišćenja odsustva sa rada radi uzajamnog prilagođavanja predstavlja beneficiju iz sistema sistema socijalnog osiguranja ili je delimično plaćena od strane poslodavca, dok su osebnosti međunarodnog usvojenja razlog zbog koga ovo odsustvo sa rada počinje pre smeštaja deteta u porodicu budućeg usvojioca.<sup>15</sup>

#### 4. POSEBNA ZAŠTITA USVOJIOCA

Posebna zaštita usvojioca je istovetna posebnoj zaštiti roditelja zato što se usvojenjem između usvojioca i usvojenika zasnivaju prava i dužnosti jednaka pravima i dužnostima roditelja i deteta.<sup>16</sup>

---

radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17, 98/18 - aut. tumačenje, čl.5 i 12.

12 Ako supružnik ili vanbračni partner lica kome je, po propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje nije u radnom odnosu i ne postoji objektivno opravdan razlog zbog koga ne bi mogao da se posveti detetu i njegovoj adaptaciji na novu porodičnu, odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja ne bi imalo smisla. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike (2023, april 22). Preuzeto sa: <http://www.propisionline>.

13 Nepostojanje bračne ili vanbračne zajednice lica kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje i roditelja ili usvojioca deteta je osnovni razlog zbog kog nije moguće uzajamno prilagođavanje pre pripreme za usvojenje. Zbog toga, Porodični zakon utvrđuje da usvojiti može lice koje je pripremljeno za usvojenje po posebnom programu, osim ako usvaja supružnik ili vanbračni partner roditelja ili usvojitelja deteta. Porodični zakon, *Službeni glasnik RS*, 18/05, 72/11 – dr. zakon, br. 6/15, čl. 102 st. 1

14 Odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja počinje od dana smeštaja deteta u novu porodičnu sredinu zato što od tog dana počinje da se na nju privikava, uz nužno prilagođavanje partnerskog odnosa i porodične organizacije budućih usvojioca njegovim potrebama. Ovo odsustvo mora biti korišćeno u kontinuitetu i trajati onoliko koliko traje period uzajamnog prilagođavanja da bi ostvarilo svrhu u koju je omogućeno. Albanese, Ž, Novaković S. (2018). *Komentar Zakona o radu sa novelama iz 2017. godine i sudskom praksom. Šesto izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Beograd: Poslovni biro, str. 152.

15 ILO (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office, str. 69.

16 Porodični zakon, čl.104.

#### 4.1. Odsustvo sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta

Pružanje adekvatne nege detetu zavisi i od vremena koje usvojioci provode sa njim. Iz tog razloga, jednom od usvojioca je omogućeno odsustvo sa rada radi nege deteta, i ukoliko je potrebno, odsustvo sa rada radi posebne nege deteta.

Međunarodni akti garantuju usvojiocu pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta i pravo odsustvo sa rada radi posebne nege deteta na način na koji licu kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje garantuju pravo na odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja. Izuzetak je Preporuka Međunarodne organizacije rada broj 191 o zaštiti materinstva i Direktiva 2006/54/EZ o sporovđenju načela jednakosti i jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

U uporednom pravu usvojlac može koristiti roditeljsko odsustvo pod istim uslovima kao roditelj. Trajanje ovog odsustva se razlikuje od zemlje do zemlje (na primer, u Australiji traje 18 nedelja, a u Italiji 10 meseci za žene i 11 meseci za muškarce), a omogućeno je dok dete ne dostigne određeni uzrast (u Kolumbiji dok ne napuni 7 godina, a u Sloveniji dok ne napuni 10 godina).<sup>17</sup> U nekim zemljama je plaćeno kao beneficija iz sistema socijalnog osiguranja, a u nekim zemljama naknadu zarade delimično plaća poslodavac.<sup>18</sup>

Zakon o radu Republike Srbije omogućuje usvojiocu korišćenje odsustva sa rada radi nege deteta, uz naknadu zarade, nakon odsustva sa rada u cilju uzajamnog prilagođavanja.<sup>19</sup> "Činjenica da je zaposlena koristila odsustvo sa rada radi nege dete u svojstvu hranitelja ... ne predstavlja smetnju da po drugom osnovu (usvojenja deteta) ostvaruje pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta".<sup>20</sup> Odsustvo sa rada radi uzajamnog prilagođavanja i odsustvo sa rada radi nege deteta, pri tom, traje 8 meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u novu porodičnu sredinu, a najduže dok dete ne napuni 5 godina; kada napuni 5 godina, odsustvo sa rada se automatski prekida jer, po sili zakona, može biti korišćeno dok ne dostigne taj uzrast.<sup>21</sup>

Nakon odsustva sa rada radi nege deteta, uz naknadu zarade, usvojlac ima pravo na odsustvo sa rada, bez naknade zarade, ako želi da posveti više pažnje nezi deteta dobrog zdravstvenog stanja mlađeg od 3 godine.<sup>22</sup> Odsustvo sa rada radi nege deteta, bez naknade zarade, predstavlja jedini slučaj neplaćenog odsustva sa rada koji je utvrđen Zakonom o radu, što pokazuje da je društvo zainteresovano jedino za neplaćeno odsustvo sa rada koje je u funkciji ostvarivanja Ustavom zagarantovane posebne zaštite porodice i deteta.

---

17 ILO, 2014, *op.cit.*, str. 69.

18 Prechal, S. Burri, S, *op. cit.* str. 13.

19 Jovanović, P. *op. cit.* str. 299.

20 Ministarstvo rada i socijalne politike (2023, april 23). Preuzeto sa: <http://www.propisionline>.

21 Zakon o radu, čl. 97 st. 3; Albaneze, Ž, Novaković, S, *op. cit.* str. 151.

22 Albaneze, Ž, Novaković, S, *op. cit.* str. 151.

Odsustvo sa rada radi nege deteta, bez naknade zarade, predstavlja i poseban slučaj mirovanja radnog odnosa, imajući u vidu da za vreme njegovog korišćenja prava i obaveze iz radnog odnosa miruju, ako za pojedina prava nije drugačije određeno zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Na zahtev usvojioca, može početi nakon odsustva sa rada radi nege deteta, uz naknadu zarade, ili u kasnijem trenutku, i trajati onoliko koliko je utvrđeno opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu, a najduže do detetove treće godine. Po pravilu, može biti korišćeno u celosti ili delimično. U interesu deteta može biti prekinuto, na zahtev usvojioca.<sup>23</sup> Identično rešenje postoji u susednim zemljama - Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini, na primer.

Nakon odsustva sa rada radi nege deteta, usvojilac deteta, kome je potrebna posebna nega, ima pravo da, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, odsustvuje sa rada ili radi sa polovinom punog radnog vremena, sve dok potreba za posebnom negom ne bude zadovoljena po propisima o zdravstvenom osiguranju, a najduže dok dete ne napuni 5 godina. Uslovi, postupak i način ostvarivanja ovog prava bliže uređuje ministar za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.<sup>24</sup>

Nakon odsustva sa rada radi nege deteta, usvojilac deteta koje je obolelo od dečije ili cerebralne paralize, ili ma koje vrste plegije, ili mišićne distrofije, ili drugog teškog oboljenja, može, osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, a na svoj zahtev, da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena, dok se stara o detetu.<sup>25</sup>

#### **4.2. Zaštita od otkaza ugovora o radu u vezi sa korišćenjem odsustva sa rada**

Zaštita od otkaza ugovora o radu zbog korišćenja roditeljskog odsustva ohrabruje usvojioca da odsustvuje sa rada i pruži potrebnu negu detetu, bez straha da će zbog toga biti "kažnjen" otkazom ugovora o radu.

Na međunarodnom nivou, ustanovljen je najširi pravni okvir za zaštitu usvojioca od otkaza ugovora o radu u vezi sa korišćenjem roditeljskog odsustva: međunarodni akti ili utvrđuju da porodične obaveze kao takve ne mogu biti opravdan otkaz ugovora o radu<sup>26</sup> ili ukazuju da države članice moraju preduzeti sve potrebne mere da bi radnici i radnice bile zaštićene od otpuštanja zbog korišćenja roditeljskog odsustva i da, po isteku tog odsustva, mogli da se vrate na

---

23 Ivošević, Z, Ivošević, M, *op. cit.* str. 242.

24 Zakon o radu, čl. 98.

25 Usvojilac ima pravni položaj roditelja, a roditelj ima takvu mogućnost prema Zakonu o radu, čl. 98.

26 Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama), *Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori*, br. 7/87, čl. 8, i Evropska socijalna povelja (revidirana), čl. 27.

svoje ili istovetno radno mesto, pod uslovima koji su, za njih, povoljni i uživaju sva poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo za vreme odsustva.<sup>27</sup>

Na njima utvrđenim osnovama, mnoge države su donele zakone kojima zabranjuju otkaz ugovora o radu zbog korišćenja roditeljskog odsustva i štite radnika od lošijeg tretmana nakon povratka na posao (po pravilu, radniku garantuju povratak na isti posao ili, ukoliko to nije moguće, na drugi odgovarajući posao).<sup>28</sup>

Zakon o radu Republike Srbije utvrđuje da odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ne može biti opravdan razlog za otkaz ugovora od radu od strane poslodavca, odnosno da poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vreme odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Ako poslodavac, ipak, otkáže ugovor o radu, utvrđen je dodatni mehanizam zaštite zaposlenja u vidu ništavosti rešenja o otkazu ugovora o radu pod uslovom da je zaposleni obavestio poslodavca o postojanju okolnosti vezane za odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, dostavljanjem potvrde ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa, pre otkaza ugovora o radu ili u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.<sup>29</sup>

Važan segment zaštite usvojioca od otkaza ugovora o radu za vreme odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta je nemogućnost poslodavca da zasnivanje radnog odnosa uslovi davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata za zaposlenje zato što datu datu izjavu može aktivirati u svako doba i na taj način izbeći primenu zakonskih normi o zaštiti materinstva i roditeljstva.<sup>30</sup>

Zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege dete ne implicira zaštitu od otkaza ugovora o radu iz razloga vezanog za potrebe poslodavca, ukoliko usvojilac ne prihvati ponudu poslodavca za zaključenje aneksa ugovora o radu radi obezbeđenja drugog posla u sklopu mera za novo zapošljavanje, iako kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može biti odsustvovanje sa rada radi nege deteta i odsustvovanje sa rada radi posebne nege deteta.<sup>31</sup>

Ako je zaposleni zasnovao radni odnos na određeno vreme, rok na koji je zaključio ugovor o radu se produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Na ovaj način poslodavci ne mogu zloupotrebiti zaključenje ugovora o radu na određeno

---

27 Direktiva br. 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta, čl.16

28 Nekoliko država (na primer, Austrija, Belgija, Nemačka i Slovenija) ne pruža ovakvu garanciju ili je pruža u manjem obimu (prihvata samo ograničeni broj opravdanja za otkaz ugovor o radu), Prechal, S, Buri, S, *op. cit.*, str. 13.

29 Zakon o radu, čl. 183 tač. 3 i čl. 187.

30 Ivošević Z, Ivošević M, *op. cit.*, str. 92.

31 Zakon o radu, čl. 157, čl. 179 st. 3 i čl. 182.

vreme u nameri da izbegnu primenu zakonskih normi o zaštiti materinstva i roditeljstva.<sup>32</sup>

### 4.3. Zaštita u okviru instituta radnog vremena

Zaštita u okviru instituta radnog vremena je izraz shvatanja da prekovremeni i noćni rad, kao i preraspodela radnog vremena, može produbiti jaz porodičnih obaveza i zaposlenja

Na međunarodnom nivou, najsistematičnije pravno uporište za zaštitu usvojioca od prekovremenog i noćnog rada i preraspodele radnog vremena daju u, komplementarnom odnosu, akti Međunarodne organizacije rada koji promovišu jednakost u mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice sa porodičnim obavezama. Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama) obavezuje države članice da uzmu u obzir potrebe radnika sa porodičnim obavezama u pogledu uslova zaposlenja. Preporuka, koja je usvojena uz ovu konvenciju, sugeriše državama članicama da posvete posebnu pažnju opštim merama za poboljšanje uslova rada i kvaliteta radnog veka, a naročito onim koje imaju za cilj: progresivno skraćenje dnevnog radnog vremena i skraćenje prekovremenog rada; uvođenje elastičnijih aranžmana u pogledu rasporeda rada i vremena odmora i praznika, vodeći računa o stepenu razvoja i posebnim potrebama različitih sektora aktivnosti. Kada je izvodljivo i na mestu, pri organizovanju rada u smenama i raspoređivanju na noćni rad, treba da vode računa o posebnim potrebama radnika u koje spadaju i potrebe radnika sa porodičnim obavezama.<sup>33</sup>

Na njima utvrđenim osnovama Zakon o radu Republike Srbije pruža zaštitu usvojiocu od prekovremenog i noćnog rada i preraspodele radnog vremena.

Zaštita usvojioca od prekovremenog i noćnog rada dovodi se u vezu sa činjenicom da da prekovremeni i noćni rad rad predstavlja rad pod posebnim uslovima i, u tom smislu, rad koji može intenzivirati jaz porodičnih obaveza i zaposlenja. Prilikom njenog koncipiranja uvažena je različitost situacija u kojima se nalaze pojedini usvojioci - usvojiocu, koji ne može obezbediti alternativnu negu detetu dok je na poslu, omogućuje da se posveti nezi deteta, a usvojiocu, koji je može obezbediti, da radi prekovremeno i noću i po osnovu takvog rada ostvari pravo na uvećanu zaradu - u visini utvrđenoj opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu, a najmanje 26% od osnovice. Zato je i koncipirana u relativnom smislu - dok dete ne navrši 3 godine ili, ako je težak invalid, ne stekne punoletstvo, usvojioc može da radi duže od punog radnog vremena i u periodu od 22,00 časa do 6,00

---

32 Zakon o radu, čl. 187.

33 Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama), čl. 4, i Preporuka ove organizacije br. 165 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama), čl. 18 i 19.

časova narednog dana uz svoju pisanu saglasnost,<sup>34</sup> a datu saglasnost može opozvati u svako doba u interesu deteta.<sup>35</sup>

Zaštita od prekovremenog rada obuhvata i zaštitu od dežurstva u zdravstvenim ustanovama, jer se dežurstvo u ovim ustanovama smatra posebnim oblikom prekovremenog rada.<sup>36</sup> Korisno bi bilo da obuhvati zaštitu od pripravnosti za rad i rada po pozivu, imajući u vidu da su ovi oblici rada uvedeni u opšti režim radnog odnosa sa namerom da se obezbedi veća fleksibilnost radnog odnosa, bez sagledavanja uticaja koji mogu imati na ispunjavanje porodičnih obaveza i činjenice da su, pre uvođenja u opšti režim radnog odnosa, predstavljali posebne oblike prekovremenog rada u zdravstvenim ustanovama.<sup>37</sup>

Činjenica je, međutim, da je usvojioc zaštićen od prekovremenog rada pod uslovom da radi sa punim radnim vremenom zato što se prekovremenim radom smatra jedino rad duži od punog radnog vremena. No, sklonost nekih poslodavaca da od zaposlenih koji rade sa nepunim radnim vremenom zahtevaju da rade duže od ugovorenog radnog vremena (u obimu koji ne prelazi puno radno vreme) radi sticanja većeg profita po osnovu ne-isplaćivanja uvećane zarade po osnovu prekovremenog rada, ukazuje da je usvojiocu, koji radi sa nepunim radnim vremenom, mora biti zaštićen od rada po isteku ugovorenog radnog vremena, naročito ako se ima u vidu da svaki rad po isteku ugovorenog radnog vremena može imati negativne implikacije po ispunjavanje porodičnih obaveza.<sup>38</sup>

Zaštita usvojioca od preraspodele radnog vremena objašnjava se činjenicom da svaki rad koji se obavlja po isteku punog radnog vremena, uključujući onaj koju se kompenzuje srazmerno kraćim radom u okviru ovog atipičnog rasporeda radnog vremena, može produbiti jaz porodičnih obaveza i zaposlenja. U tom svetlu omogućuje usvojiocu da radi u režimu preraspodele radnog vremena uz svoju pisanu saglasnost, a datu saglasnost opozove u svako doba - dok dete ne napuni 3 godine ili, ukoliko je težak invalid, ne stekne punoletstvo.<sup>39</sup>

---

34 Zakon o radu, čl. 108 st. 1 i čl. 93

35 Usvojioc mora dobro da razmisli pre nego što se saglasi sa noćnim i prekovremenim radom. Iz tog razloga, kao i iz razloga lakšeg dokazivanja činjenice da je saglasan sa takvim radom, saglasnost mora dati u pisanoj formi. Ona je propisana Zakonom o radu, a zadovoljena je ako je saglasnost napisana ručno, kompjuterom ili drugim tehničkom sredstvom i svojeručno potpisana od strane usvojioca – ako je usvojioc da u usmenoj formi ili ako se iz njegovog ponašanja može zaključiti da je saglasan sa prekovremenim radom, ne može da proizvodi pravno dejstvo. Pisana forma opoziva date saglasnosti nije propisana Zakonom o radu, ali se podrazumeva zato što je data u pisanoj formi i zato što je bitan element pravne sigurnosti.

36 Zakon o radu, čl. 54

37 Albaneze, Ž, Novaković, S, *op. cit.* str. 75.

38 Kovačević, LJ. (2008). Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom: odnos načela jednakosti i načela srazmernosti. *Radno i socijalno pravo*, (1), str. 244.

39 Ivošević, Z, Ivošević, M, *op. cit.* str. 225; Zakon o radu, čl. 93.

Potreba da se usvojlac zaštiti u okviru instituta radnog vremena je prepoznata i u drugim zemeljama, s tim da je u nekima od njih uslovljena višim uzrastom i/ ili zdravstvenim stanjem deteta. Primer je Crna Gora u kojoj usvojlac može da radi prekovremeno i noću uz svoju pisanu saglasnost, ukoliko je dete sa smetnjama u razvoju.

## 5. UMESTO ZAKLJUČKA

Posebna zaštita na radu povodom usvojenja omogućuje lakše usklađivanje porodičnih obaveza i zaposlenja i potpuniju zaštitu deteta u porodici u kojoj je upućeno na adaptaciju, odnosno u kojoj usvojioci preuzimaju prava i dužnosti iz sadržine roditeljskog prava. Bez obzira na to, njeno oživotvorenje nailazi na brojne prepreke - u većini zemalja ne postoji zakoni koji je garantuju, a u onima u kojima je dobila normativnu potvrdu je marginalizovana ne samo zbog toga što kompleksnost i dugotrajnost postupka usvojenja destimulativno utiče na parove da se ostvare u ulozi roditelja, već i zbog niskog nivoa svesti o njenom značaju, namere poslodavaca da izbegnu troškove i teškoće u organizaciji rada uzrokovane njenom primenom, itd. Iz tog razloga, a u cilju primene zakona kojima je garantovana, potrebno je preduzimati pro-aktivnije mere, kao što su organizovanje kampanji i tribina u cilju podizanja svesti o njenom značaju i davanje publiciteta dobrim i lošim praksama. Potrebno je i afirmisati ulogu fleksibilnih oblika rada u lakšem usklađivanju porodičnih obaveza i zaposlenja, a poslodavce ohrabriti da istraju u primeni zakona kojima je garantovana, obezbeđivanjem finansijskih pogodnosti. U državama, u kojima ne postoje zakoni koji je garantuju, potrebno je preduzeti mere da bi što pre dobila normativnu potvrdu.



*Dragana Radovanović, PhD, Associate Professor  
Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad  
University Business Academy in Novi Sad*

## SPECIAL LABOR PROTECTION IN THE OCCASION OF ADOPTION

### Abstrakt:

*For the sake of easier reconciliation of family obligations and employment and more complete protection of the child in the new family environment, labor law provides special protection to the person to whom, according to the regulations on adoption, the child has been sent for adjustment and the adoptive parent. The special protection of the person to whom, according to the regulations on adoption,*

*the child has been referred for adaptation is different from the special protection of the parents; it does not have the legal status of a parent, but rather a participant in the adoption procedure and, in order to more quickly and successfully adapt to the child, and the child to the new family environment, has the right to leave from work. The adoptive parent has the legal status of a parent and enjoys special protection that is identical to the special protection of parents. In this sense, he has the right to leave from work for (special) child care, the right to employment protection and the right to protection within the working time institute.*

**Key words:** *adoption, family obligations, absence from work, employment protection, protection within the framework for regulated working hours*

### LITERATURA:

1. Albaneze, Ž, Novaković S. (2018). *Komentar Zakona o radu sa novelama iz 2017. godine i sudskom praksom. Šesto izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Beograd: Poslovni biro
2. Jovanović, P. (2018). *Radno pravo, Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Novi Sad: Pravni fakultet u Novom Sadu
3. Ivošević, Z. Ivošević, M. (2021). *Komentar Zakona o radu. Osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje prema stanju zakonodavstva od 19. 11. 2021. godine sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu*. Beograd: Službeni glasnik
4. ILO (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Geneva: International Labour Office
5. ILO (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office
6. Kovačević, Lj. (2008). Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom: odnos načela jednakosti i načela srazmernosti. *Radno i socijalno pravo, 1*, str. 224-248.
7. Kulić, Ž, Perić, S. (2016). *Radno pravo*. Beograd: Zavod za izdavanje udžbenika
8. Kulić, Ž, Škorić, S. (2016). *Radno pravo*. Novi Sad: Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
9. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, Mišljenje br. 011-100-01095-05 od 24.11.2005, (2023, april 23). Preuzeto sa: <http://www.propisionline>.
10. Ministarstvo rada i socijalne politike, Mišljenje 011-00-423/2012-02 od 20.6.2012. (2023, april 23). Preuzeto sa: <http://www.propisionline>.
11. Petrović, A. (2009). *Međunarodni standardi rada*. Niš: Pravni fakultet
12. Prechal S, Burri S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: kako su ona preneti u nacionalno pravo*. Luksemburg: Kancelarija Evropske unije za izdavačku delatnost

13. Čović, A. 2012. Usvojenje dece sa posebnim potrebama i izazovi u postadap-  
tivnom periodu. U: Leposava Kron (urednik). *Zbornik Instituta za krimi-  
nološka i sociološka istraživanja* (str. 205-216). Beograd: Institut za krimi-  
nološka i sociološka istraživanja u Beogradu.

CIP - Каталогизација у публикацији  
Библиотека Матице српске, Нови Сад

34"2003/2023"(082)

**МЕЂУНАРОДНИ научни скуп Правнички дани - проф. др  
Славко Царић (20 ; 2023 ; Нови Сад)**

Две деценије развоја правне мисли : [зборник радова] = Two decades of the development of legal thought : [proceedings] / XX међународни научни скуп "Правнички дани - Проф. др Славко Царић", Нови Сад, 06-07. октобар 2023, Нови Сад = XX International Scientific Meeting "Legal days - Prof. Slavko Carić, PhD", October 6th and 7th 2023, Novi Sad ; [уредник Милан Почуча]. - Нови Сад : Универзитет Привредна академија, Правни факултет за привреду и правосуђе, 2023 (Нови Сад : Граф 021). - 678 стр. : табеле, граф. прикази ; 24 cm

Радови на срп. и енгл. језику. - Тираж 100. - Стр. 25-26: Уводна реч / Милан Почуча. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија уз сваки рад. - Резиме на енгл. језику уз сваки рад.

ISBN 978-86-86121-58-5

а) Правна мисао - Развој - 2003-2023 - Зборници

COBISS.SR-ID 125609225