

(Не)напредовање државних службеница услед трудничког, породичног и одсуства ради неге детета

Иако је познато да је Законом о државним службеницима у члану 83. став 2. прописано да се државни службеник који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог одсуства не оцењује, оваква одредба представља нормативни основ за системску дискриминацију трудница и породиља у правосудном систему Републике Србије.

Са друге стране, одредбама члана 88. став 1. истог закона, прописано је да руководиоца може да премести на непосредно више извршилачко радно место државног службеника коме је најмање два пута узастопно утврђено да превазилази очекивања, ако постоји слободно радно место и државни службеник испуњава услове за рад на њему и има потребне компетенције, док је ставом 8. исте одредбе прописано да се прекид у вредновању радне успешности услед одсутности са рада државног службеника не сматра прекидом узастопности из ст. 1-3 овог члана.

С тим у вези, потребно је указати да већ више година преовладава пракса да државним службеницама приликом одлучивања о напредовању, у ситуацијама када у складу са законом не буду оцењене за календарску годину у којој су одсуствовале дуже од шест месеци због трудничког, породичног и одсуства ради неге детета, послодавац прекида низ узастопних оцена подобних за напредовање, што резултира ненапредовањем државних службеница. Поменута пракса се на више начина негативно одражава на радноправни статус жена по повратку на рад, како у погледу дужине годишњег одмора, тако и у погледу висине зараде.

Важно је напоменути да је још 2018. године Повереник за заштиту равноправности донео Препоруку¹ којом је свим судовима на територији Републике Србије указао да антидискриминациони прописи забрањују свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање засновано на личном својству, укључујући и пол и брачни односно породични статус.

¹ <https://ravnopravnost.gov.rs/rs/preporuka-mera-za-ostvarivanje-ravnopravnosti-sudovima/>, 4.8.2025. године.

Даље, у препоруци је истакнуто да приликом напредовања треба узимати у обзир оцене државних службеница у низу оцена за године у којима су оцењене, не рачунајући годину у којој нису оцењене због трудничког, породилског и одсуства ради неге детета, као и да би евентуално прекидање низа оцена подобних за напредовање из горепоменутих разлога одсуствовања са рада представљало праксу која је супротна Уставу и антидискриминационим прописима. Поред тога, Повереник је препоруком указао на то да наведена пракса доводи до тога да државне службенице по повратку на рад после трудничког и породилског одсуства и одсуства ради неге детета не могу да напредују најмање две године након повратка на рад. Због свега наведеног судовима је препоручено да приликом одлучивања о напредовању државних службеница узимају у обзир као узастопне оцене оне оцене добијене за године у којима је државна службеница оцењивана, не рачунајући годину у којој није оцењивана због коришћења трудничког, породилског и одсуства ради неге детета, односно да се не прекида низ оцена подобних за напредовање због тога што државна службеница због коришћења трудничког, породилског одсуства и одсуства ради неге детета није била оцењена.

Одредбом члана 21. Устава Републике Србије забрањена је свака дискриминација (посредна или непосредна) по било ком основу. Поред тога, у члану 60. став 5. Устава прописано је да се женама, омладини и особама са инвалидитетом омогућује посебна заштита на раду и посебни услови рада, док је одредбама члана 66. ст. 1. и 2. прописано да породица, мајка, самохрани родитељ и дете у Републици Србији уживају посебну заштиту, те да се мајци пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја.

Поред уставних оквира, наша земља је ратификовала Конвенцију о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама) број 156 из 1981. године која се примењује на раднике/раднице који имају обавезе према деци коју издржавају и када им те обавезе ограничавају могућност да се економски ангажују и напредују, а којом су се државе потписнице обавезале на то да као циљ националне политике поставе могућност да ова лица искористе сва права из радног односа без дискриминације, те је ратификована и Конвенција о заштити материнства Међународне организације рада број 183 из 2000. године којом је прописана

обавеза сваке чланице да усвоји мере како би обезбедила да материнство не буде извор дискриминације у области радних односа.

Сама забрана дискриминације је ближе разрађена Законом о забрани дискриминације, а нарочито одредбама чл. 2, 16. и 20. којима је детаљно прописано то шта представља дискриминацију, забрану дискриминације у области рада, као и постојање дискриминације када се поступа противно начелу родне равноправности.

Одредбама чл. 3, 4, 28. и 33. Закона о родној равноправности, прописане су даљи аспекти забране дискриминације, где посебно указујемо на члан 33. став 4. којим је прописано да се време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна.

Напослетку, Закон о раду у члану 18. забрањује непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство, док је одредбама члана 20. став 1. тачка 4. истог закона, дискриминација забрањена у односу на напредовање на послу.

Полазећи од наведених прописа и препоруке Повереника за заштиту равноправности, указујем на оно за шта се Асоцијација судијских помоћника већ годинама залаже, а то је потреба за доношењем посебног закона којим би се на системски начин регулисао положај судијских помоћника (који су у режиму државних службеника, иако њихова улога у правосудном систему захтева посебан третман, како у погледу радноправног статуса, тако и у погледу могућности напредовања).

У том контексту, посебно је важно изменити праксу којом се приликом одлучивања о напредовању прекида низ оцена код запослених који су одсуствовали са рада због трудничког, породилског и одсуства ради неге детета.

Овако значајна област — која се тиче и животних околности и правне сигурности — мора бити уређена тако да не оставља простор за недоумице или тумачења, поготово на штету оних који својим радом доприносе стабилности правне државе и развоју правосудних професија.

датум објаве: 21.9.2025. године

*Сви текстови објављени на страници Правне теме на интернет сајту Асоцијације судијских помоћника представљају лични став аутора и нужно не одражавају став Асоцијације судијских помоћника.