

*Александра Муласмајић Грујић, сарадник у настави
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

УДК: 349.22-057.87

DOI: 10.46793/XIXMajsko.1151MG

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА С МАЛОЛЕТНИКОМ СА ОСВРТОМ НА ДИРЕКТИВУ БР. 94/33/ЕЗ

Резиме

Малолетна лица која су навршила 15 година живота имају право на заснивање радног односа под посебним условима. Лимитирањем старосне границе за заснивање радног односа, држава штити малолетна лица од могуће експлоатације дечијег рада и осталих негативних последица које могу угрозити живот, здравље, морал и образовање малолетницима. Аутор ће у раду указати на значај заштите најбољег интереса детета у свету рада. Законом о раду су предвиђени посебни услови који морају да се испуне како би малолетницима било омогућено заснивање радног односа. У раду су приказани посебни услови за заснивање радног односа са овом категоријом људи, попут минималних година старости, сагласности законског заступника и заштите од послова којима се малолетнику угрожава здравље, морал и образовање. Због специфичности овог радног односа и важности заштите права малолетних лица Директивом бр. 94/33/ЕЗ су прописана бројна правила и ограничења која се односе на рад са малолетним лицима. Аутор ће у овом раду анализирати и правни оквир и важност поштовања ових правила у заснивању радног односа са малолетником.

Кључне речи: *малолетник, послодавац, Закон о раду, Директива бр. 94/33/ЕЗ, радни однос.*

1. Увод

У данашње време услови рада су се значајно променили у односу на прошла времена која су карактерисали нехумани услови рада. Многе државе су донеле законске прописе који се односе на регулисање радног односа са малолетником. Малолетници су лица код којих су психофизичка својства још увек у развоју. Током одрастања малолетна лица сусрећу се са бројним психолошким изазовима као што су идентитет, самопоуздање, психа, што може утицати на њихово понашање и ставове. У овом раздобљу живота она су

подложнија различитим врстама ризика. Због тога, малолетна лица не могу самостално располагати својим правима и обавезама.

Материјалноправну и процесноправну вољу малолетника надомешћују родитељи или други законски заступници. Међутим, када је у питању област запошљавања и радних односа правило да малолетник не може самостално располагати својим правима и обавезама не вреди.¹ Малолетна лица са навршених 15 година живота могу да заснују радни однос уколико постоји сагласност законског заступника.

Учешће деце изнад минималне старосне доби за пријем у радни однос у раду који не утиче на њихово здравље и лични развој или омета њихово образовање, генерално, се сматра позитивним. Зарађивање ван школских сати и током распуста доприносе развоју деце и добробити њихових породица пружају им вештине и искуство и помажу да се припреме и буду продуктивни чланови друштва током свог одраслог живота.² Међутим, широм света су присутне бројне злоупотребе дечијег рада, које воде ка класичној експлоатацији рада. Због тога, постоје посебни услови које послодавац мора да испуни како би засновао радни однос са овом категоријом лица. О посебним условима за заснивање радног односа биће више речено у наставку текста.

2. Заштита најбољег интереса детета у свету рада

Малолетник је појам који се одређује лимитирањем старосне границе, основно мерило за његово дефинисање је календарски узраст. У већини држава, укључујући и нашу, разликујемо: млађег малолетника (14-16 година), старијег малолетника (16-18 година) и млађе пунолетно лице (18-21 година). У зависности којој врсти узраста припадају, малолетна лица имају и одређена права. Породичним законом је регулисано да малолетно лице које није навршило 14 година може предузимати правне послове којима стиче само права, правне послове којима не стиче ни права ни обавезе и правне послове малог значаја. Дете са навршених 14 година може предузимати поред наведених правних послова и све остале правне послове уз сагласност родитеља или органа старатељства. Док, дете са навршених 15 година живота може предузимати правне послове којима управља и располаже својом зарадом или имовином коју је стекло сопственим радом.³ Породичним законом је заштићена свака активност која се спроводи да буде у најбољем интересу детета. У складу са тим, сви остали правни прописи и све активности које се спроводе а тичу се детета окренуте су ка његовој максималној заштити и

¹ Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, стр. 811.

² *What is Child Labour (IPEC)* – ILO, <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>, доступно: 6.4.2023.

³ Породични закон (Сл. гласник РС, бр. 18/2005, 72/2011- др. закон и 6/2015), чл. 64, ст. 1. и ст. 2.

најбољем интересу. Брига за децу, промовисање права детета од стране бројних међународних организација. данас представља једну од главних активности на међународном плану.⁴

За заснивање радног односа старосна граница, која је уједно и једини општи услов предвиђен Законом о раду је навршених 15 година живота као и испуњавање других услова за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова.⁵ Лимитирањем старосне границе и утврђивањем посебних услова за заснивање радног односа са малолетником, држава штити малолетна лица од могуће експлоатације и свих других утицаја који могу настати из радног односа и штетно деловати на дете као зависно биће и његов развој. Забрана дечијег рада и утврђивање минималног узраста за заснивање радног односа се налазе у самоме срцу посебне радноправне заштите. Први и једини разлог за то тиче се њиховог психо-физичког својства. Реч је, наиме, о лицима која су још увек у развоју, што чини њихово тело осетљивије на повећане напоре, а ризици који постоје на раду интензивније угрожавају њихов живот, здравље и безбедност, него што је то случај са одраслим особама. На то се надовезују и незрелост малолетника и недостатак искуства који ове ризике чине још израженијим.⁶ Важно је нагласити да 15 година живота представља општи услов за заснивање радног односа само у општем режиму радних односа, који обухвата запослене чији послодавац има својство приватног лица. Уколико се ради о јавном сектору, односно запосленима који раде у посебним режимима радних односа, онда сваки од њих има своје опште и посебне услове за заснивање радног односа, где се ,тек супсидијарно, примењују одредбе Закона о раду.⁷

Приликом запошљавања малолетног лица послодавац мора да поштује посебне прописе и услове који се тичу заснивања радног односа. Малолетно лице се сврстава у посебну категорију лица у радном односу и његов рад се води начелом најбољег интереса детета за све време обављања радног односа што условљава послодавце на поштовање и примену посебних услова регулисаних Законом о раду.

Услови за заснивање радног односа са малолетником преваходно имају заштитну функцију. Вулнерабилност овог лица, наиме, намеће потребу да се, прописивањем услова за заснивање радног односа, заштити његова личност и интереси које има у вези са избором запослења и занимања, здравље, морал и

⁴ Ковачевић Периф, С., *Забрана дечијег рада - De iure vs De facto*, Безбедност, бр. 2/2016, стр. 122.

⁵ Закон о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење), чл. 24, ст. 1.

⁶ Ковачевић, Љ., Новаковић, У., *Сагласност законског заступника за заснивање радног односа са малолетником*, Право и привреда, бр. 4-6/2017, стр. 665.

⁷ Брковић, Р., Урдаревић, Б., *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2023, стр. 109.

образовање и уједно, представљају разлог да се не сматрају дискриминаторским иако узрокују диференцијални третман кандидата за запослење на основу година старости.⁸

3. Минималне године старости за стицање радноправне способности

Универзални (међународни) стандард за стицање радноправне способности радника је 15 година живота. Овај број се може повећавати и снижавати националним законодавствима, сходно националној пракси и с обзиром на природу и карактер посла који малолетно лице треба да обавља. Број година се повећава када су у питању тешки, опасни, одговорни послови, а смањује када су у питању лакши послови.

Узраст од 15 година представља узраст са којим лице добија радноправну способност, без обзира што је нижи од узраста за стицање пунолетства, према правилима грађанског права. За радноправну способност су меродавна правила радног права којима се утврђује узраст у којем се сматра да лице поседује физичке и психичке способности потребне за обављање професионалне активности.⁹ Један од разлога за прописивање старосне границе од 15 година за заснивање радног односа лежи у томе да се навршењем тих година живота завршава обавезно образовање¹⁰, које се гарантује сваком детету. Заснивањем радног односа у току основног образовања детету би се потенцијално угрозило образовање. Услов за заснивање радног односа са лицем не млађим од 15 година прописан је и Конвенцијом МОП-а број 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа. Наиме, конвенција предвиђа да минималне године старости за заснивање радног односа или рада (на територији чланица и на превозним средствима регистрованим на њиховим територијама) не треба да буду испод година старости окончања обавезног школовања и у сваком случају, никако испод 15 година.¹¹

Радни однос са малолетним лицем, старијем од 15 година се заснива потписивањем уговора о раду. Уговор о раду потписују, у конкретном случају, малолетно лице (запослени) и послодавац. Потписивањем уговора о раду малолетно лице стиче права, обавезе и одговорности које произилазе

⁸ Радовановић, Д., *Заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година у Републици Србији*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 82/2019, стр. 247.

⁹ Ковачевић, Љ., Новаковић, У., *нав. чланак*, стр. 667.

¹⁰ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори бр. 7/71), чл. 13.

¹¹ Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 138 о минималним годинама старости, за заснивање радног односа (Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори, бр. 14/82), чл. 2, ст. 3.

из радног односа. Малолетно лице на овај начин стиче пословну способност да располаже зарадом и другим личним примањима из радног односа, као и способност да самостално учествује у поступцима остваривања и заштите права из радног односа. Стицањем радне способности малолетника и заснивањем радног односа успоставља се његова условна еманципација, она зависи искључиво од постојања радног односа. Односно, престанком радног односа пре навршења 18 година живота, малолетно лице не би могло више слободно да располаже својом зарадом или имовином коју је стекло за време трајања радног односа.¹²

4. Сагласност законског заступника

Приликом запошљавања код малолетника постоји низ психофизичких својстава који могу бити од утицаја за заснивање радног односа. Недостатак искуства, недовољна зрелост, емоционална нестабилност, образовање и друге карактеристике могу бити од утицаја на правилно расуђивање и одабир послова. Кључну улогу у том процесу заснивања радног односа има законски заступник малолетника који заједно са малолетним лицем одлучује о његовом запошљавању.

Заснивању радног односа претходи потписивање уговора о раду између послодавца и запосленог. У конкретном случају, малолетник је једна уговорна страна и будући субјект радног односа. За потписивање сваког уговора потребно је да уговорач има пословну способност која се тражи за закључење тог уговора. Уколико се ради о ограниченом пословном способном лицу он може без одобрења законског заступника склопити само оне уговоре чије му је склапање законом дозвољено. Остали уговори, који су склопљени без сагласности законског заступника су рушљиви, али могу бити оснажени накнадним престанком законског заступника.¹³ Малолетно лице у наведеном случају закључује уговор о раду, као посебну врсту уговора и као такво оно се сматра пословно способно уколико има навршених 15 година живота. Међутим, поред пословне способности коју поседује, оно се не сматра довољно психофизички зрелим за самостално заснивање радног односа. Законски заступник малолетника одлучује о склапању уговора о раду. У вези са избором његовог запослења, његовим правилним расуђивањем, схватањем догађаја, малолетник може угрозити своје здравље, морал и образовање које у том тренутку има. С тога, законски заступник процењује да ли су послови адекватни за малолетника и у зависности од тога даје писану сагласност. Законска дужност родитеља се

¹² Брковић, Р., Урдаревић, Б., *нав. дело*, стр. 108.

¹³ Закон о облигационим односима (Сл. лист СФРЈ, бр.29/78, 39/85, 45/89 - Одлука УСЈ и 57/89, Сл. лист СРЈ, бр. 31/93, Сл. лист СЦГ, бр. 1/2003- Уставна повеља и Сл. гласник РС, бр. 18/2020), чл. 56.

огледа у васпитању, образовању и помоћи при избору занимања малолетног лица, с тога давање сагласности би представљало уједно и родитељско право и дужност. Тако, закон о раду омогућава законским заступницима да спречи малолетника у обављању послова који би могли да му штете у образовању и одрастању.¹⁴ Давање усмене сагласности, или пак процењивање понашања законског заступника на давање сагласности малолетника за запослење не сматра се валидним, и уколико дође до заснивања радног односа на такав начин, сматраће се рушљивим. Законом о раду је предвиђена писана форма давања сагласности законског заступника,¹⁵ усмена форма нема правну снагу. Уколико малолетно лице живи са оба родитеља потребна је писана сагласност оба родитеља. Ако родитељско право остварује само један родитељ, довољна је само његова сагласност.¹⁶

Задатак законског старатеља јесте утврђивање да ли је радни однос који се склапа са малолетником у његовом најбољем интересу, уколико се закључи да није, његова обавеза је да ускрати давање сагласности. Међутим, често то давање сагласности не значи и само процењивање најбољег интереса детета, законски заступник може без оправданих разлога за то да ускрати давање сагласности малолетнику и на тај начин да дође у сукоб интереса са њим. У том случају, малолетном лицу се додељује колизијски старатељ који ће одлучивати у његово име у овом сукобу интереса. Уколико се утврди да је рад у складу са законом и да не штети моралу, образовању и здрављу детета, колизијски старатељ би могао након испитивања свих околности случаја, да донесе одлуку којом би, уместо сагласности родитеља, дао сагласност за заснивање радног односа.¹⁷

Законом о раду је дато право законском заступнику да захтева раскидање радног односа са малолетником уколико накнадно утврди да такав рад није у његовом најбољем интересу и да штети његовом моралу, образовању и здрављу.¹⁸ У том случају, послодавац је дужан да уручи отказ уговора о раду малолетном лицу, након чега малолетнику престаје радни однос и претходно добијена еманципација. Међутим, оно што је битно нагласити јесте да и у овом случају малолетник има право на колизијског старатеља уколико је у сукобу интереса са законским заступником.

¹⁴ Hajdu, J., *International encyclopedia for labour law and industrial relations*, Hague, 2019, стр. 215.

¹⁵ Закон о раду, чл. 25, ст. 1.

¹⁶ Банић, М., Филић, М., *Радни однос малолетних лица у контексту остваривања права детета на рад*, Право-теорија и пракса, бр. 38(4), 2021, стр.152.

¹⁷ Ковачевић, Љ., Новаковић, У., *нав. чланак*, стр. 673.

¹⁸ Закон о раду, чл. 175, ст. 1, тач. 5.

5. Заштита малолетног лица од рада који угрожава његово здравље, морал и образовање

Сигурност посла, одговарајућа и праведна зарада, као и безбедност и здравље на раду су екстринзични аспекти рада чије је задовољење неопходно како би појединац остварио основне егзистенцијалне потребе.¹⁹ Услови за заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година су, поред законске сагласности законског старатеља, прописани и врстом рада који ће малолетник радити. Послови које ће радити не смеју угрожавати његово здравље, морал и образовање²⁰. Послодавац не може на таквим пословима запослити малолетно лице, у супротном ће одговарати и сносити последице. Кривичним закоником је наведено 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.²¹

Заштита лица млађег од 18 година од рада на пословима који угрожавају његов морал, здравље и образовање мотивисана је захтевима за хуманизацијом рада, а смисао налази у унапређивању и очувању здравља младог човека, остваривању потпуног физичког, психичког и моралног благостања као и продуктивног и задовољавајућег радног века.²² На тај начин се постиже борба против незапослености, сиромаштва и постизању социјалног благостања.²³

Деца и омладина имају право на посебну заштиту од физичких и моралних ризика којима су изложени.²⁴ Заштита малолетника од послова опасних по њихово здравље је регулисана обавезним здравственим прегледом малолетног лица пре потписивања уговора о раду. Надлежни здравствени орган је дужан да достави налаз којим се утврђује његова здравствена способност за обављање посла за који се заснива радни однос, као и да посао који ће обављати неће штетити његовом здрављу. Посебне одредбе којима се регулише заштита лица од опасних услова на раду регулисана је Уредбом о утврђивању опасног рада за децу. Наиме, уредбом су регулисани услови послодавца приликом запошљавања малолетних лица. Он не може да ангажује дете нити да наложи обављање опасног рада, осим уколико је уредбом уређено на који начин тај рад

¹⁹ Брадаш, С., *Млади и достојанствен рад*, Радна права су наша права, Београд, 2021, стр. 6.

²⁰ Закон о раду, чл. 25, ст. 1.

²¹ Кривични законик (Сл. гласник РС, бр. 85/2005, 88/2005- испр., 107/2005- испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 163.

²² Радовановић Д., *нав. чланак*, стр. 253.

²³ Шундерић, Б., *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, стр. 49.

²⁴ Ревидирана Европска повеља (Сл. гласник РС - Међународни уговори, бр. 42/09), део I, тач. 7.

могу да обављају лица млађа од 18 година живота. Послодавац је дужан да примени превентивне мере у складу са прописима којим се уређује безбедност и здравље на раду, с циљем отклањања или свођења на најмању могућу меру ризика од настанка оштећења здравља деце на раду, а нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем.²⁵ Осим наведене уредбе, за здравље и безбедност младих на раду значајан је и Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих. Овим правилником прописују се захтеви које је послодавац дужан да испуни у обезбеђивању примене превентивних мера са циљем отклањања или свођења на најмању могућу меру ризика од настанка оштећења здравља младих на раду, а нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем.²⁶ У нормативној делатности Међународне организације рада, заштита деце и младих на раду и у вези са радом, једна је од најприсутнијих тема. Према новијим извештајима МОП-а, акценат посебне заштите деце и омладине стављен је на забрани рада, и то: рада деце без одговарајућег минималног узраста, сходно националним законодавствима, а који омета нормално образовање и напредовање детета; рада на опасним пословима, тј. пословима који угрожавају морални, ментални и физички интегритет детета и вршење најгорих облика дечијег рада (ропство и положаји слични ропству- трговина људима, дужничко ропство, радно ангажовање деце у ванредним и конфликтним ситуацијама).²⁷

Законом о раду је забрањен рад младих испод 18 година живота на пословима: на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини; који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације; који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности. Трошкове лекарског прегледа малолетних лица сноси послодавац.²⁸

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно. Овако регулисано радно време поред заштите здравља и морала, малолетним лицима омогућава више слободног времена у циљу ефикасног и неометаног образовања. У складу са тим, забрањено је малолетним лицима прековремени рад и прерасподела радног времена. Осим тога, малолетницима је забрањен и ноћни рад, осим: ако обавља послове у области културе, спорта,

²⁵ Уредба о утврђивању опасног рада за децу (Сл. гласник РС, бр. 53/2017), чл. 6.

²⁶ Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих (Сл. гласник РС, бр. 102/16).

²⁷ Јовановић, П., *Посебна радноправна заштита појединих категорија радника*, Зборник радова Правног факултета Нови Сад, бр. 4/2015, стр. 1467.

²⁸ Закон о раду, чл. 84 и 86.

уметности и рекламне делатности; када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене. Послодавац је дужан да у том случају обезбеди да пунолетни запослени врши надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота.²⁹

Сви прописани специјални услови за заснивање радног односа с малолетником који су прописани Законом о раду доприносе обезбеђивању добробити детета, односно заштити најбољег интереса детета и спречавању радног ангажовања детета на послу који угрожава његов физички, ментални, емотивни и образовни развој, односно који води експлоатацији његовог рада или представља најгоре облике дечијег рада.³⁰

6. Директива бр. 94/33/ЕЗ о заштити младих људи на раду

Директиве представљају правно обавезујуће акте секундарног законодавства које садрже облигације циља, али ипак остављају државама чланицама слободу да саме одреде начин извршења, у року који прописује сама директива.³¹ Директива бр. 94/33/ЕЗ представља међународни документ донет од стране Европске Уније. Њен циљ јесте да спречи недопуштен рад младих људи који се спроводи широм света и води ка експлоатацији ове врсте радника.

Државе чланице су донеле потребне мере како би спречиле дечији рад.³² Проблем дефиниције дечијег рада настаје јер већина људи када говори о дечијем раду мисли на недопуштене и недозвољене послове малолетних лица.³³ Заправо, широки појам дечијег рада покрива значајну разноликост послова и активности које обављају малолетна лица.³⁴ Рад деце и омладине је вишеслојан феномен и због чињенице да постоји широк спектар могућих активности деце (прихватљивих и неприхватљивих) који се може третирати као „дечији рад“, јер и ова лица располажу одговарајућом животном радном способношћу. Дечији рад може бити сасвим прихватљив, чак и пожељан, у смислу социјализације и укључивања детета у свет који га окружује. Прецизније говорећи, дечији рад има, у основи, два правна аспекта: допуштен

²⁹ Брковић, Р., Урдаревић, Б., *нав. дело*, стр. 160.

³⁰ Ковачевић, Љ., *нав. дело*, стр. 819.

³¹ Лубарда, Б., *Европско радно право*, Подгорица, 2004, стр. 212.

³² Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, section 1, article 1.

³³ Grootaert, C., Kanbur, R., *Child Labor: A review*, Washington, 1995, p. 4.

³⁴ Edmonds, E., Pavcnik, N., *Child Labor in the Global Economy*, s.l., 2005, p. 199.

дечији рад и недопуштен дечији рад.³⁵ Многа деца раде у експлоататорским условима који, осим што потпуно онемогућавају образовање, штетно утичу на њихово физичко и ментално здравље.³⁶ Са порастом образовања, привреде и појавом Закона о раду, смањено се недопуштен дечији рад. Међутим, дечији рад је још увек распрострањен проблем у многим деловима света у развијеним земљама и земљама у развоју.³⁷ Управо, сврха наведене Директиве јесте у заштити младих људи од недопуштеног дечијег рада.

Најмлађе године старости предвиђене за рад у смислу Директиве јесу 15 година живота. И у Директиви се наглашава да је тај период одређен јер се управо тада завршава обавезно школовање. Државе чланице гарантују да су млади људи заштићени од господарског искоришћавања и од сваког рада који би могао угрозити њихово здравље, сигурност, физички, психички, морални или социјални развој или ометати њихово образовање.³⁸ У чл. 3. Директиве је прецизније одређена дефиниција младих људи. Према њој „млади људи“ су све особе млађе од 18 година живота, док је „дете“ свака млада особа млађа од 15 година и која је још увек на обавезном школовању, док „адолесценте“ дефинише као особе које имају између 15 и 18 година живота. У склопу овог члана дефинисани су и „лакши послови“ које малолетна лица законски могу да обављају. Лакши послови су послови који не прете да доведу до угрожавања здравља, безбедности и развоја детета и који не угрожавају њихово образовање и учествовање у програмима професионалног усмеравања или оспособљавања које је одобрило надлежно тело. Осим држава чланица ЕУ, из претходно неведених чланова Директиве 94/33/ЕЗ можемо закључити да се велики број држава широм света, укључујући и Републику Србију, води одредбама ове Директиве и прави строгу разлику у односу на године старости малолетних лица, а у складу са тим, додељује и одређена права и обавезе и на тај начин пружа већи ниво заштите малолетним лицима.

Обавезе послодавца при запошљавању младих људи су прецизно дефинисани Директивом у чл. 6. Наиме, послодавац је дужан да приликом запошљавања младих људи посебно води рачуна о врсти послова на којима се запошљавају, како би заштитио здравље и сигурност младих људи. Неопходно је спровођење процене опасности обављања рада на конкретним пословима на којима се врши запошљавање младих људи. Процена је неопходна да се спроведе пре њиховог запошљавања. Пажња приликом процењивања се посебно обраћа на: опрему и распоред радног места; природу, степен и

³⁵ Јовановић, П., *Заштита младих људи на раду у смислу Директиве бр. 94/33/ЕЗ*, *Studia Iuridica*, бр. 1/2020, стр. 45.

³⁶ Fallon, P., Tzannatos, Z., *Child Labor Issues and Directions for the World Bank*, Washington, 1998, p. 4.

³⁷ Radfar, A. et al., *Challenges and perspectives of child labor*, India, 2018, p. 17.

³⁸ Вујовић, М., *Забрана дечијег рада у регионалним међународним инструментима*, *Безбедност*, бр. 2/2016, стр. 195.

излагање физичким, биолошким и хемијским агенсима; начин, обим и коришћење радне опреме посебно агенаса, машина, апарата и других уређаја; организација рада; ниво оспособљавања и обуке младих људи. Након тога, уколико се појави ризик да послови на којима раде малолетна лица могу да доведу у опасност њихову сигурност, физичко и ментално здравље, послодавац је дужан да обезбеди здравствене прегледе малолетних лица о свом трошку и обавести малолетна лица, као и њихове законске заступнике о потенцијалним опасностима по здравље.

Послови који су забрањени малолетним лицима, као рањиве групе људи, су таксативно наведени у чл. 7. Директиве. То су: послови који су објективно изнад њихових физичких или психолошких могућности; послови који укључују штетно излагање агенсима који су отровни, канцерогени, изазивају наследна генетска обољења или штете плоду, или на било који начин хронично утичу на здравље људи; послови који укључују штетно излагање радијацији; послове који укључују ризике од несрећа за које се може претпоставити да их млада особа не може препознати или избећи због своје недовољне пажње коју посвећује сигурности или недостатку искуства или оспособљености³⁹; пословима на којима постоји ризик по здравље због екстремне хладноће, врућине, буке и вибрације.

Директивом бр. 94/33/ЕЗ у чл. 8. посебно је прописано радно време малолетних лица. За рад који се обавља комбиновано или у склопу програма радне праксе у предузећу, радно време износи 40 часова недељно, односно 8 часова дневно. Прописано је два сата дневно на школски дан и 12 сати недељно за рад који се обавља током полугодишта изван времена одређеног за похађање школе, под условом да то не забрањује национално законодавство. Овом одредбом Директива наглашава обавезу и потребу несметаног утицаја рада на образовање деце. Поред погодности које носи запошљавање младих људи, образовање не сме бити запостављено. У складу са тим, радно време износи седам сати дневно и 35 часова недељно за рад који се обавља за временски период када нема наставе, с тим што се границе могу померити на 40 сати недељно у случају деце која су навршила 15 година. За децу која су завршила обавезно школовање радно време износи 7 сати дневно и 35 часова недељно за лакше послове дефинисане Директивом. Време које се користи за оспособљавање младе особе која ради у оквиру комбинованог програма рада и оспособљавања у оквиру радне праксе у предузећу, рачуна се у радно време.

Члан 9. директиве се односи на ноћни рад који је забрањен од 20 часова увече до 6 часова ујутру. За адолесценте, у смислу ове Директиве, ноћни рад је забрањен од 22 часова до 6 часова или између 23 часова увече и 7 часова ујутру. Осим, у случају изузетака када је ноћни рад допуштен на појединим

³⁹ Из ове одредбе можемо увидети и битну разлику малолетног лица у односу на пунолетно, која се огледа у недовољној психофизичкој спремности и зрелости за обављање свих врста послова.

пословима, али је тада неопходан надзор пунолетног лица као и обавезан лекарски преглед пре упућивања на ноћни рад и након тога у периодичним размацима. Законом о раду су таксативно наведени случајеви када је ноћни рад малолетних лица дозвољен и под којим условима, у супротном, уколико се обавља ван прописаних услова, он је забрањен за ову категорију лица.

Одмор у чл. 10. Директиве је прописан тако што дневни одмор за децу износи најмање 14 узастопних сати, за адолесценте најмање 12 узастопних сати. Док, на нивоу недеље, одмор износи најмање два дана. Школски празници за децу која су на обавезном школовању је временски период у коме се не обавља никакав рад.

Чланом 13. Директиве је регулисано обављање рада услед наступања више силе. Уколико наступи виша сила, постоји изузетак да се адолесценти укључе у рад, само у случају да послодавац не може да пронађе одрасло пунолетно лице за обављање рада, да је такав рад привремен и да се мора обавити одмах. С тим што се након обављеног рада адолесценту даје одмор у трајању од најмање три наредна дана.

Оно што запажамо из наведеног јесте да Директива бр. 94/33/ЕЗ има велики значај у заштити малолетних лица у радним односима и ради на спречавању експлоатације ове категорије људи. Велики део одредби је преузет и примењује се у законодавствима широм света, укључујући и Закон о раду Републике Србије.

7. Закључак

Са радом малолетних лица се сусрећемо од настанка радног права и рад ове категорије лица присутан је и данас. Развојем друштва и регулисањем радног права елиминисани су они мукотрпни, нездрави и нехумани услови рада малолетника. Међутим, и поред бројних прописа којима се регулише правилан и адекватан рад малолетника, присутне су злоупотребе рада ове категорије лица која води експлоатацији и злоупотреби дечијег рада. Начело најбољег интереса детета је потребно да се примењује у свим аспектима права и активностима које се спроводе у односу на малолетна лица.

Рад са малолетницима захтева посебне мере опреза јер због њихове психофизичке способности често нису у стању да препознају и да се одбране од ризика који се могу појавити у току радног односа. Стога, на послодавцима је велики задатак да брижљиво разматрају законске прописе којима је регулисан рад малолетних лица и примене одговарајуће услове приликом заснивања радног односа са њима. Посебан акценат треба ставити на законске заступнике малолетника који треба да усмеравају малолетна лица првенствено у правцу образовања. Имајући у виду намеру увођења обавезног средњег образовања, рад малолетних лица у том периоду би потенцијално могао да угрози њихово образовање. У складу са тим, потребно је радити на усавршавању прописа који се односе на малолетна лица чија ће тежња првенствено бити окренута ка

образовању, а тек затим дечијем раду који ће водити њиховом несметаном психофизичком развоју.

*Aleksandra Mulasmajić Grujić, Teaching Associate
Faculty of Law, University of Kragujevac*

ESTABLISHING OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH A MINOR WITH REGARD TO DIRECTIVE NO. 94/33/EC

Summary

Minors who have reached the age of 15 have the right to enter into an employment relationship under certain special conditions. By limiting the age limit for entering into an employment relationship, the state protects minors from the possible exploitation of child labor and other negative consequences that may endanger the life, health, morals and education of minors. In the paper, the author will point out the importance of protecting the best interests of the child in the world of work. The Labor Law prescribes special conditions that must be met in order for minors to be able to enter in to an employment relationship. The paper presents special conditions for entering into an employment relationship with this category of people, such as the minimum age, the consent of the legal representative and protection from jobs that endanger the minor's health, morals and education. Due to the specificity of this employment relationship and the importance of protecting the rights of minors, Directive No. 94/33/EC prescribes numerous rules and restrictions regarding working with minors. In this paper, the author will analyze the legal framework and the importance of respecting these rules in establishing an employment relationship with a minor.

Key words: *minor, employer, Labor Law, Directive no. 94/33/EC, employment relationship.*

Литература

- Банић, М., Филић, М., *Радни однос малолетних лица у контексту остваривања права детета на рад*, Право - теорија и пракса, бр. 38(4), 2021.
- Брадаш, С., *Млади и достојанствен рад*, Радна права су наша права, Београд, 2021.
- Брковић, Р., Урдаревић, Б., *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2023.
- Вујовић, М., *Забрана дечијег рада у регионалним међународним инструментима*, Безбедност, бр. 2/2016, 2016.
- Grootaert, C., Kanbur, R., *Child Labor: A review*, Washington, 1995.
- Edmonds, E., Pavcnik, N., *Child Labor in the Global Economy*, s.l., 2005.
- Закон о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење).
- Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 138 о минималним годинама старости, за заснивање радног односа (Сл. лист СФРЈ-Међународни уговори бр. 14/82)-
- Закон о облигационим односима (Сл. лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89- Одлука УСЈ и 57/89, Сл. лист СРЈ, бр. 31/93, Сл- лист СЦГ, бр. 1/2003- Уставна повеља и Сл. гласник РС, бр. 18/2020)
- Јовановић, П., *Посебна радноправна заштита појединих категорија радника*, Зборник радова Правног факултета Нови Сад, бр. 4, 2015.
- Јовановић, П., *Заштита младих људи на раду у смислу Директиве бр. 94/33/ЕЗ*, *Studia Iuridica*, бр. 1/2020, 2020.
- Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, 2021.
- Ковачевић Перић, С., *Забрана дечијег рада - De iure vs De facto*, Безбедност, бр. 2/2016, Београд, 2015.
- Ковачевић, Љ., Новаковић, У., *Сагласност законског заступника за заснивање радног односа са малолетником*, Право и привреда, бр. 4-6/2017, 2017.
- Кривични законик (Сл. гласник РС, бр. 85/2005, 88/2005- испр., 107/2005- испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019)
- Лубарда, Б., *Европско радно право*, Подгорица, 2004.
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори, бр. 7/71)
- Породични закон (Сл. гласник РС, бр. 18/2005, 72/2011- др. закон и 6/2015).
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих (Сл. гласник РС, бр. 102/16).
- Радовановић, Д., *Заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година у Републици Србији*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 82, 2019.
- Radfar, A. et al., *Challenges and perspectives of child labor*, India, 2018.
- Ревидирана Европска повеља (Сл. гласник РС - Међународни уговори, бр. 42/09).
- Уредба о утврђивању опасног рада за децу (Сл. гласник РС, бр. 53/2017).
- Fallon, P., Tzannatos, Z., *Child Labor Issues and Directions for the World Bank*, Washington, 1998.
- Hajdu, J., *International encyclopedia for labour law and industrial relations*, Hague, 2019.
- Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work.
- Шундерић, Б., *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001.
- What is Child Labour (IPEC) – ILO, <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>