|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |
|  | А/А  689/2018 |  |  |  |

бр. 07-00-00542/2018-02 датум: 18.1.2019.

**МИШЉЕЊЕ**

*Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је поднела M.Ј., против Д.З.“Б.“ и Г.М., директора Д.З.„Б.“. У притужби је наведено да је М. Ј. била запослена у ДЗ „Б.“ на одређено време од јула 2014. године до 20. децембра 2017. године као замена запослених колегиница до њиховог повратка на рад и због повећаног обима посла, као и да је у јуну 2016. године сазнала да је трудна, те да је почетком јула 2016. године отпочела коришћење породиљског одсуства, а да је 19. децембра 2017. године од послодавца затражила „продужење боловања на основу налаза педијатра, што није било прихваћено“. Међутим, притужиља је навела да је 16. маја 2018. године позвана да ради у ДЗ „Б.“, али је истог дана добила обавештење од правника да не може да настави са радним ангажовањем, због прекорачења законског рока од 24 месеца. У изјашњењу Дома здравља „Б.“ је наведено да је М.Ј. била ангажована у ДЗ „Б.“ на одређено време због повећаног обима посла у укупном трајању од 24 месеца. У изјашњењу су појаснили да имајући у виду одредбе Закона о раду, радни однос на одређено време због привременог повећања обима посла, може да се заснује са истим запосленим на истим или другим пословима у трајању које са прекидима или без прекида може да износи најдуже 24 месеца. Даље су навели да притужиља може да заснује радни однос на неодређено време само уз одобрење Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. С тим у вези, ДЗ „Б.“ се у периоду од 2014. године до јула 2018. године више пута обраћао поменутој Комисији поводом одобрења за пријем у радни однос радиолошког техничара, али да ни на један захтев није добио одговор, као и да без сагласности Комисије не постоји могућност да запосли радиолошког техничара на неодређено време. С тим у вези Повереник се обратио Комисији за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, која је потврдила наводе ДЗ „Б.“. У току поступка је утврђено да разлог због чега М. Ј. није продужен уговор на одређено време, односно због чега није запослена на неодређено време у ДЗ „Б.“ није у вези са коришћењем одсуства са рада ради неге детета током 2016. и 2017. године, односно њеним породичним статусом, већ са чињеницом да послодавац није могао са њом да закључи нови уговор о раду на одређено време јер би на тај начин прекорачио законски рок прописан чланом 37. став 1. и 2. Закона о раду. Такође послодавац није имао право ни да подноситељку притужбе запосли на неодређено време из разлога што ДЗ „Б.“, као корисник буџетских средстава није добио сагласност за запошљавање нових лица од надлежене комисије. Због свега наведеног, а након спроведеног поступка, Повереник за заштиту равноправности дао је мишљење да ДЗ „Б.“ и Г. М., директор ДЗ „Б.“, нису повредили одредбе Закона о забрани дискриминације.*

1. **ТОК ПОСТУПКА**

**1.1.** Поверенику за заштиту равноправности притужбом се обратила М. Ј. из Шапца, коју је поднела против Дома здравља „Б.“ и директора Дома здравља „Б.“ Г. М., због дискриминације на основу породичног стауса у области рада и запошљавања.

**1.2.** У притужби је, између осталог, наведено:

* да је била запослена у Дому здравља „Б.“ на одређено време од 23. јула 2014. године, као замена за запослену колегиницу Ж. Е.до њеног повратка на рад;
* да је 18. августа 2014. године засновала радни однос на одређено време ради замене колегинице која је на породиљском одсуству до њеног повратка на рад;
* да је 17. августа 2015. године закључила уговор о раду на одређено време због повећаног обима посла, у трајању од месец дана и да је тај уговор продужаван у периоду од августа 2015. године до краја 2015. године;
* да током јануара 2016. године није радила из разлога што јој није продужен уговор о раду уз образложење да Дом здравља „Б.“ нема новчана средства за њено ангажовање;
* да је у фебруару 2016. године поново радила, а да је марту 2016. године радила само 15 дана до повратка њене колегинице са боловања, док у априлу и мају исте године није била радно ангажована;
* да је јуна 2016. године закључила уговор на одређено време - на период од два месеца, те да је током јуна сазнала да је трудна, те да је почетком јула отпочела са коришћењем породиљског одсуства, које је истекло 20. децембра 2017. године;
* да је након што је отпочела са породиљским одсуством на њено место примљен Н. Д., који је добио уговор на одређено време до 31. децембра 2017. године;
* да је новац за породиљско одсуство добила са шест месеци закашњења, и то тек 31. јула 2017. године;
* да је 19. децембра 2017. године од послодавца затражила „продужење боловања на основу налаза педијатра, што није било прихваћено“, а том приликом је разговарала са директором из разлога што је желела да се врати на посао, а он јој је саопштио да „мора да види шта ће даље бити са запосленим Н. Д.;
* да је тражила исплату годишњег одмора, али је од других чула да јој је „директор то замерио“;
* да је сазнала да је Н. Д. продужен уговор о раду 2018. године, али да је он добио посао у шабачкој болници и није наставио са радом у ДЗ „Б.“;
* да је навела да је у међувремену добила решење у коме је констатовано да јој је истекло породиљско боловање у коме није било образложења зашто се не враћа на посао;
* да је сазнала да је место техничара упражњено и да ће на то место бити запослена Д. В. која ће засновати радни однос на месес дана уз пробни рад;
* да је Д. наставила са радом у ДЗ „Б.“ у априлу, мају и јуну 2018. године;
* да ју је 11. маја 2018. године позвала колегиница и саопштила јој да постоји могућност да је поново ангажују у ДЗ „Б.“ од 1. јула 2018. године;
* да је 16. маја 2018. године почела да ради у ДЗ „Б.“, али да је истог дана добила обавештење од правника да не може да настави са радним ангажовањем на одређено време из разлога што је од 2014. године већ била ангажована на одређено време због повећаног обима посла;
* да је сазнала да ће од јуна 2018. године на њено место бити примљен колега из Бање Ковиљаче и да сматра да није у реду да на тај начин поступају са њом и да се осећа „*кажњено јер је хтела да буде мајка*“.
* да актом дискриминације сматра чињеницу да није враћена на посао након породиљског одсуства, иако је постојала потреба за тим радним местом.

У допунама притужбе од 12. јула, 24. септембра и 16. новембра 2018. године подноситељка притужбе је навела:

* да се њена притужба односи на то да након породиљског одсуства није била враћена на посао, да јој за такво поступање није дато образложења нити јој је уручено решења о отказу, већ је том приликом само „*констатовано да је породиљско боловање престало*“.
* да актом дискриминације сматра чињеницу да није враћена на посао након породиљског одсуства, иако је постојала потреба за тим радним местом, посебно указујући да је и враћена на један дан када јој је саопштено да не може више ту да ради.

**1.3.** Уз притужбу су достављени следећи докази: 1) копија уговора о раду бр. 1774/14 од 19. августа 2014. године; 2) копија уговора о раду бр. 1019/14 од 25. јула 2014. године; 3) решење бр. 1780/14 од 21. августа 2014. године; 4) копија уговора о раду бр. 2003/15 од 12. августа 2015. године; 5) копија уговора о раду бр. 2301/15 од 17. септембра 2015. године; 6) копија уговора о раду бр. 2577/15 од 19. октобра 2015. године; 7) копија уговора о раду бр. 2879/15 од 24. новембра 2015. године; 8) копија уговора о раду бр. 3098/15 од 15. децембра 2015. године; 9) копија уговора о раду бр. 254/16 од 3. фебруара 2016. године; 10) копија уговора о раду бр. 728/16 од 16. марта 2016. године; 11) копија уговора о раду бр. 1270/16 од 1. јуна 2016. године; 12) анекс уговора о раду бр. 1900/16 од 2. августа 2016. године; 13) решење бр. 3266/17 од 26. децембра 2017. године; 14) картица за партију од 1. јануара 2017. године до 6. јуна 2018. године.

**1.4.** Повереник за заштиту равноправности спровео је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, a у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. Закона о забрани дискриминације[[1]](#footnote-1), па је у току поступка прибављено изјашњење ДЗ „Б.“.

**1.5.** У изјашњењу ДЗ „Б.“, као и у изјашњењу директора ДЗ „Б.“, Г. М., наведено је:

* да је подноситељка притужбе била ангажована у ДЗ „Б.“ на одређено време због повећаног обима посла у укупном трајању од 24 месеца и да према важећим прописима код истог послодавца не може поново да заснује радни однос на истим или другим пословима;
* да је одредбама члана 37. став 1-3. Закона о раду прописано да се уговор о раду може закључити на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, при чему послодавац може закључити један или више таквих уговора о раду, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида, не може бити дужи од 24 месеца и да при рачунању ограничења трајања радног односа на одређено време, прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода ограничења трајања радног односа на одређено време од 24 месеца;
* да уговор о раду на одређено време може да се закључи у одређеним случајевима, независно од става 2. члана 37. Закона о раду, и то: уколико је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка, за рад на пројекту чије је време унапред одређено, а најдуже до завршетка пројекта, са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола, за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци, са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, а најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;
* да је одредбом члана 37. став 4. Закона о раду, прописано да послодавац са истим запосленим може да закључи нови уговор о раду на одређено време по истом или другом правном основу, ако су се стекли услови из тог члана, док је ставом 6. истог члана прописано да ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време;
* да без обзира на конкретан временски размак између два радна односа који је дужи од 30 дана, ново заснивање радног односа са истим запосленим због привремено повећаног обима посла или других разлога који нису наведени у члану 37. став 4. Закона, сабира се са трајањем претходног уговора о раду на одређено време с тим запосленим и рачуна у ограничење од 24 месеца;
* да се одсуство због материнства урачунава у трајање радног односа на одређено време, што је наведено и у мишљењу надлежног министарства број 011-00-119/2015-02 од 3. марта 2016. године;
* да је М. Ј. била радно ангажована на одређено време по основу замене привремено одсутног запосленог и по основу повећања обима посла, при чему радни однос на одређено време због замене привремено одсутног запосленог, може да се закључи и у дужем трајању од 24 месеца, а радни однос по основу повећаног обима посла са истим запосленим на истим или другим пословима може да износи најдуже 24 месеца, са прекидима или без прекида;
* да будући да је М. Ј. већ била ангажована на одређено време по основу повећањог обима посла у укупном трајању од 24 месеца, њено ангажовање по овом законском основу није дозвољено;
* да је када је реч о заснивању радног односа на неодређено време, законом којим се уређује буџетски систем прописано да корисници јавних средстава не могу заснивати радни однос са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места, те да се, изузетно, радни однос са новим лицима може засновати уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног министарства, односно других надлежних органа, уз претходно прибављено мишљење министарства;
* да је поступак добијања сагласности за ново запошљавање регулисан Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава;
* да се ДЗ „Б.“ у складу са наведеном уредбом, у периоду од 2014. године до јула 2018. године обраћао надлежној Комисији Владе више пута, тражећи одобрење за пријем у радни однос радиолошког техничара, али да ни на један захтев није добио одговор;
* да без сагласности Комисије Владе не постоји могућност да запосли радиолошког техничара на неодређено време;
* да са подноситељком притужбе није било могуће засновати радни однос на одређено време јер је већ била у радном односу на одређено време у укупном трајању од 24 месеца на позицији радиолошке техничарке, а да се радни однос на неодређено време такође није могао засновати из разлога што ДЗ „Б.“ нема сагласност надлежне Комисије Владе;
* да је ДЗ „Богатић“ био принуђен да ангажује другог радиолошког техничара на одређено време због повећаног обима посла;
* да је најпре био ангажован Н. Д., који је напустио установу и засновао радни однос у Општој болници Шабац, а потом и Д. В., која је такође напустила установу и засновала радни однос у овој болници;
* да послове радиолошког техничара тренутно обавља П. И. из Бање Ковиљаче;
* да је актом о систематизацији радних места, који је донет у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, предвиђено радно место само за једног радиолошког техничара.

**1.6.** У прилогу изјашњења на притужбу достављени су: 1) мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, бр. 011-00-119/2015-02/2 од 3. марта 2016. године; 2) мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад бр. 011-00-174/2016-02/2 од 8. марта 2016. године; 3) молба Министарству здравља за решавање проблема запослених на одређено време, Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити Србије од 9. септембра 2016. године; 4) фотокопије ПРМ образца; 5) фотокопије уговора о раду за Н. Д., Д. В. и И. П.; 6) Фотокопије листе радних места са бројем извршилаца из Акта о систематизацији радних места.

**1.7.** У допуни изјашњења Дома здравља „Б.“, наведено је:

* да се боловање, односно привремена спреченост за рад остварује код изабраног лекара, односно у конкретном случају код педијатра, а запослени је у складу са чланом 103. Закона о раду дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, послодавцу достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад;
* да запослени који је спречен за рад из било ког разлога, па и због разлога неге детета, право на накнаду зараде остварује на основу мишљења изабраног лекара или лекарске комисије, а послодавца о томе обавештава достављањем потврде о привременој спречености за рад и не подноси никакав додатни захтев послодавцу ради остваривања тог права;
* да се право на одсуство са рада ради посебне неге детета остварује подношењем захтева надлежној општинској управи у којој је седиште послодавца, а да се о поднетом захтеву одлучује на основу мишљења посебне општинске/градске комисије за преглед деце са сметњама у развоју у складу са Правилником о условима поступка и начина остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета и Законом о финасијској подршци породици са децом;
* да на основу мишљења о постојању услова за продужетак одсуства педијатар сачињава извештај (дознаку) о привременој спречености за рад за период који је одређен мишљењем комисије, а да се дознака доставља општинској управи и послодавцу у року од три дана;
* да право на одсусутво са рада или рад са половином пуног радног времене тече од дана коначности решења којим је о том праву одлучено;
* да подноситељка притужбе, М.Ј., није доставила ни потврду о привременој спречености за рад, односно, дознаку, за остваривање права на одсуство са рада ради посебне неге детета.

**1.8.** У складу са чланом 37. став 1. Закона о забрани дискриминације, а у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, на захтев Повереника за заштиту равноправности, Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава доставила је допис, у којем је између осталог, наведено:

* да је Министарство здравља 27. јуна 2018. године доставило Комисији један предлог аката о давању сагласности за ново запошљавање у Д.з. „Б.“ и то предлог за давање сагласности за ново запошљавање на неодређено време два лица - једног са високом стручном спремом и једног са вишом стручном спремом;
* да је Комисија на седници одржаној 28. јуна 2018. године разматрала и одлучивала о предметном предлогу Министарства здравља за давање сагласности за ново запошљавање два лица код послодавца ДЗ „Б.“, али је сагласност за ново запошљавање на неодређено време дата само за једно лице са високом стручном спремом.

**2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ**

**2.1.** Међу странама у поступку није спорно да је М. Ј. била запослена у ДЗ „Б.“ на одређено време, са одређеним прекидима, у периоду од 2014. године до 2016. године. Такође, неспорно је да је М. Ј. 2016. године почела са коришћењем породиљског одсуства које је трајало до 20. децембра 2017. године.

**2.2.** Увидом у решење ДЗ „Б.“ од 26. децембра 2017. године, број 3266/17, утврђено је да се у овом решењу констатује да запосленој М. Ј., 20. децембра 2017. године, престаје радни однос на одређено време. У образложењу решења наведено је да је М.Ј. била запослена на основу уговора о раду на одређено време због повећаног обима посла, а који је због трудноће запослене продужен до истека породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета.

**2.3.** Увидом у образац ПРМ - ново запошљавање и додатно радно радно ангажовање код корисника јавних средстава, од 4. новембра 2016. године, утврђено је да је ДЗ „Б.“ затражио да запосли укупно 7 лица. У образложењу молбе наведено је да је установу напустио један доктор стоматологије, тако да је сада број стоматолога мањи од броја предвиђеног важећим Кадровским планом за 2013. годину, као и да им је потребна једна гинеколшко-акушерска сестра и рендген техничар.

**2.4.** Увидом у образац ПРМ - ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, од 2. јула 2018. године, утврђено је да је ДЗ „Б.“ затражио да запосли укупно два радника: једног са високом и једног са вишом стручном спремом. У образложењу молбе, између осталог, наведено је да је један радиолошки техничар преминуо, те је потребно примити другог радиолошког техничара.

**2.5.** Увидом у извод из акта о систематизацији радних места у ДЗ „Б.“, који је приложен уз изјашњење, утврђено је да је у организиационој јединици „радиолошка дијагностика“ предвиђено укупно три радна места, и то једно радно место рендген техничара за које је потребно образовање ВМШ (више медицинске школе) или ССС (средња стручна спрема) и положен стручни испит.

**3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ПРЕПОРУКЕ**

Повереник за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, имао је у виду наводе из притужбе и изјашњења, доказе који су достављени током поступка, као и релевантне правне прописе из области заштите од дискриминације.

Правни оквир

1. Повереник за заштиту равноправности је установљен Законом о забрани дискриминације[[2]](#footnote-2) као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених законом. Одредбама члана 33. Закона о забрани дискриминације прописана је надлежност Повереника за заштиту равноправности. Једна од основних надлежности Повереника јесте да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности.
2. Устав Републике Србије[[3]](#footnote-3), одредбом члана 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Такође, Устав Републике Србије у члану 66. прописује да породица, мајка, самохрани родитељ и дете у Републици Србији уживају посебну заштиту у складу са законом, док је ставом 2. истог члана прописано да се мајци пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја.
3. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације[[4]](#footnote-4), којим је регулисана општа забрана дискриминације, и то тако што је прописано да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости. Према одредби члана 16. Закона о забрани дискриминације регулисана је дискриминација у области рада, тако што је забрањено нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.
4. Конвенцијом о заштити материнства Међународне организације рада бр. 183[[5]](#footnote-5) из 2000. године прописано је да је противзаконито да послодавац прекида запослење жени у току трудноће, породиљског одсуства и одсуства ради неге детета или током периода након њеног повратка на посао који се утврђује националним законодавством, осим из разлога који немају везе са трудноћом, порођајем или дојењем као његовом последицом. По истеку породиљског одсуства жена има право да се врати на исто радно место или на одговарајуће радно место са истом платом. Teрeт дoкaзивaњa дa рaзлoзи зa oтпуштaњe нeмajу вeзe сa труднoћoм, пoрoђajeм и дojeњeм снoси пoслoдaвaц.[[6]](#footnote-6)
5. Конвенција о једнаким могућностима и једнаком третману радника и радница: радници с породичним обавезама (1981) прописује да се, у циљу постизања стварне једнакости у могућностима и третману радника и радница, морају предузети све мере у складу са националним условима и могућностима како би се радницима са породичним обавезама омогућило остварење њиховог права на слободан избор запослења и како би се водило рачуна о њиховим потребама у односу на услове рада и запошљавања, као и у односу на социјалну сигурност.[[7]](#footnote-7)
6. Одредбама члана 18. Закона о раду[[8]](#footnote-8) забрањена је непосредна и посредна дискриминација 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, а одредбом члана 20. дискриминација је забрањена, између осталог, и у односу на, напредовање на послу и отказ уговора о раду.

**3.7.** Одредбом члана 37. ст. 1. и 2. Закона о раду, прописано је да уговор о раду може да се закључи одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, док је ставом 2. истог члана прописано да послодавац може да закључи један или више уговора о раду на одређено време са запосленима, за период, који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца. Одредбом члана 175. став 1. тачка 1. Закона о раду, прописано је да радни однос престаје истеком рока на који је занснован. Одредбом члана 187. ст. 1. и 2. прописано је да за време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, као и да се у том случају рок за који је уговором заснован радни однос на одређено време продужава до истека коришћења права на одсуство.

Анализа навода из притужбе, изјашњења и доказа са аспекта антидискриминационих прописа

**3.8.** Имајући у виду околности конкретног случаја, задатак Повереника за заштиту равноправности је да утврди да ли је чињеница да подноситељки притужбе М.Ј.није продужен уговор о раду у ДЗ „Б.“ у вези са њеним личним својством - породичним статусом.

**3.9.** Повереник за заштиту равноправности је приступио анализи навода из притужбе, изјашњења и достављених доказа. На почетку анализе Повереник констатује да су у току поступка анализирани само они наводи из притужбе и изјашњења, као и достављени докази који су од значаја за утврђивање дискриминације. Наводи који се односе на евентуалне пропусте у раду или поступању за које су надлежни други државни органи, нису узети у разматрање.

**3.10.** Анализом навода из притужбе, допуна притужбе, изјашњења и допуне изјашњења, као и достављених доказа, може се констатовати да је М. Ј. у ДЗ „Б.“ била радно ангажована, закључивањем више уговора о раду на одређено време, у периоду од јула 2014. године, па до истека породиљског одсуства 20. децембра 2017. године, као и да је 16. маја 2018. године била позвана ради радног ангажовања, међутим истог дана је добила обавештење од правника да не може да настави са радним ангажовањем на одређено време из разлога што је од 2014. године већ била ангажована на одређено време због повећаног обима посла.

**3.11.** Повереник констатује да је у конкретном случају, од највећег значаја уговор о раду број 1270/16 од 1. јуна 2016. године, који су подноситељка притужбе и послодавац ДЗ „Б.“ закључили на одређено време, у трајању од 2 месеца (од 1. јуна до 31. јула 2016. године). Након тога, притужиља и послодавац закључили су анекс овог уговора ради продужења рока на који је заснован до истека коришћења права на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета. Коначно, решењем ДЗ „Б.“ од 26. децембра 2017. године, број 3266/17, констатовано је да је запосленој М. Ј. 20. децембра 2017. године престао радни однос на одређено време. У образложењу решења наведено је да је М. Ј. била запослена на радном месту рендген техничар у радном односу од 1. јуна 2016. године на одређено време, на основу уговора о раду на одређено време због повећаног обима посла, а који је због трудноће запослене продужен до истека породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Из навода притужбе и изјашњења, као и изведених доказа може се утврдити да је М. Ј. желела да након повратка са одсуства са рада ради неге детета настави да ради код послодавца ДЗ „Богатић“, али да послодавац није наставио да је радно ангажује. Међутим, Повереник констатује да у складу са цитираним прописима ДЗ „Б.“ није имао могућност да са притужиљом закључи уговор о раду на одређено време јер би на тај начин прекорачио законом прописано максимално трајање уговора о раду на одређено време. Законодавац је онемогућио послодавца да након радног ангажовања на одређено време у укупном трајању од 24 месеца, поново радно ангажује истог запосленог, путем закључивања уговора о раду на одређенио време.

**3.12.** У вези са наведеним Повереник је разматрао и наводе подноситељке притужбе да је од послодавца затражила „*продужење боловања на основу налаза педијатра, што није било прихваћено“.* С тим у вези,Повереник констатује да подноситељка притужбе није доставила ни један доказ у прилог овој тврдњи, док је са друге стране, послодавац ДЗ „Б.“ у допуни изјашњења истакао да запослена није доставила потврду о привременој спречености за рад, нити захтев за остваривање боловања, као ни дознаку у циљу остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета. Имајући у виду наведено може се закључити да није било основа за продужење уговора у складу са одредбом члана 187. ст. 1. и 2. Закона о раду којом је прописано да за време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, као и да се у том случају рок за који је уговором заснован радни однос на одређено време продужава до истека коришћења права на одсуство.

**3.13.** Такође, Повереник је имао у виду и да је 16. маја 2018. године М. Ј. била позвана да почне да ради у ДЗ „Б.“, али да је истог дана добила обавештење од правника да не може да настави са радним ангажовањем. Повереник констатује да је ДЗ „Б.“ корисник јавних средстава и да запошљавање на неодређено време може вршити само изузетно, у складу са прописима о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору и прибављању сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Током поступка, на основу изведених доказа, утврђено је да је ДЗ „Б.“ у више наврата тражио сагласност за запошљавање радилошког техничара на неодређено време, а у складу са Уредбом о поступку прибављања сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, али да ову сагласност није добио.

**3.14.** Ради потпуног и правилног утврђивања чињеничног стања, у смислу члана 37. став 1. Закона о забрани дискирминације Повереник за заштиту равноправности је упутио допис Комисији за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. У допису Комисије бр.112-9507/2018 од 10. октобра 2018. године, наведено да је Министарство здравља доставило комисији један предлог аката о давању сагласности за ново заопшљавање у Д. з. „Б.“, 27. јуна 2018. године и то предлог за давање сагласности за ново запошљавање на неодређено време два лица - једног са високом стручном спремом и једног са вишом стручном спремом. Међутим, Комисија је на седници одржаној 28. јуна 2018. године разматрала и одлучивала о предметном предлогу Министарства здравља за давање сагласности за ново запошљавање два лица код послодавца ДЗ „Б.“, али је сагласност за ново запошљавање на неодређено време дата само за једно лице са високом стручном спремом.

**3.15.** Имајући у виду наведено, Повереник је утврдио и да ДЗ „Б.“ није имао могућност да са М. Ј. закључи ни уговор о раду на неодређено време. Наиме, ДЗ „Б.“ је корисник јавних средстава, те може да запошљава на неодређено време само изузетно, на начин прописан Уредбом о поступку прибављања сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Током поступка, утврђено је да је ДЗ „Б.“ у више наврата тражио сагласност за запошљавање радиолошког техничара на неодређено време.Увидом у извод из акта о систематизацији радних места у ДЗ „Б.“, који је приложен уз изјашњење, утврђено је да је у организиационој јединици „радиолошка дијагностика“ предвиђено укупно три радна места, и то једно радно место рендген техничара за које је потребно образовање ВМШ ( више медицинске школе) или ССС (средња стручна спрема) и положен стручни испит.

**3.16.** Имајући у виду све наведено, а на основу утврђеног чињеничног стања, може се констатовати да је притужиља била радно ангажована на одређено време у периоду дужем од 24 месеца, те да послодавац није могао са њом да закључи нови уговор о раду на одређено време након повратка са одсуства са рада ради неге детета, а у складу са чланом 37. став 1. и 2. Закона о раду. Такође послодавац није имао право ни да подноситељку притужбе запосли на неодређено време из разлога што ДЗ „Б.“, као корисник буџетских средстава није добио сагласност за запошљавање нових лица од надлежене комисије, а што је Повереник утврдио током поступка. С тим у вези, Повереник констатује да чињеница да је подноситељка притужбе користила право на одсуство са рада ради неге детета не представља разлог због којег јој није продужен уговор о раду на одређено време нити разлог што са притужиљом није закључен уговор о раду на неодређено време. Због тога, Повереник је мишљења да ДЗ „Б.“ и Г. М., директор ДЗ „Б.“ нису прекршили одредбе Закона о забрани дискриминације.

**4. МИШЉЕЊЕ**

У поступку који је спроведен по притужби М.Ј., против ДЗ „Б.“ и Г. М. директора ДЗ „Б.“ утврђено је да нису повредили одредбе Закона о забрани дискриминације.

Против овог мишљења није допуштена жалба нити било које друго правно средство, јер се њиме не одлучује о правима и обавезама правних субјеката.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ** |
| **Бранкица Јанковић** |

*Доставити:*

*- ДЗ „Богатић“*

*- Милици Јевтовић*

1. „Сл. гласник РС“, бр. 22/09 [↑](#footnote-ref-1)
2. Закон о забрани дискриминације, члан 1. став 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. „Службени гласник РС”, број 98/06 [↑](#footnote-ref-3)
4. „Службени гласник РС”, број 22/09 [↑](#footnote-ref-4)
5. „Службени гласник РС - Међународни уговори”, број 1/10 [↑](#footnote-ref-5)
6. Члан 8. Конвеције [↑](#footnote-ref-6)
7. Члан 4. Конвеције [↑](#footnote-ref-7)
8. („Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) [↑](#footnote-ref-8)