prof.dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)

**ZAŠTITA MALOLjETNIKA U RADNOM ODNOSU**

Posebna zaštita maloljetnika na radu predviđena je kako u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako i u pogledu raspoređivanja na rad i povodom ostvarivanja nekih individualnih prava iz radnog odnosa.

Kao što je već navedeno u članu 22 ZOR-a, lice koje je mlađe od 18 godina može zasnovati radni odnos ukoliko su (pored opštih i posebnih uslova za rad na određenom random mjestu) ispunjeni i sljedeći uslovi: 1) ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, razvoj, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom; 2) ako postoji saglasnost u pisanoj formi data od strane roditelja, usvojioca, hranitelja ili staratelja; i 3) na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu.

Zakonom o radu je predviđena zabrana rada maloljetnicima na naročito teškim fizičkim poslovima (kao što su poslovi pod zemljom ili pod vodom), ali i na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje. U vezi s ovom vrstom zabrana, treba napomenuti da Pravilnik o mjerama zaštite na radnom mjestu u članu 7 predviđa obavezu poslodavca da maloljetnicima obezbijedi radna mjesta koja neće štetno djelovati na njihov razvoj. Osim toga, ovim članom se zabranjuje raspoređivanje maloljetnika na sljedećim poslovima: koji su objektivno iznad njihovih fizičkih ili psiholoških sposobnosti; koji uključuju izlaganje opasnim materijama koje izazivaju nasljedna genetska oštećenja ili na bilo koji drugi način hronično utiču na zdravlje; koji uključuju rizike od nesreća za koje može da se pretpostavi da maloljetnici ne mogu da prepoznaju ili izbjegnu zbog svoje nedovoljne pažnje ili nedostatka iskustva; i na kojima postoji rizik za zdravlje zbog ekstremne hladnoće ili vrućine, buke ili vibracije.

Predviđena je i zabrana raspoređivanja maloljetnika van mjesta njegovog prebivališta, odnosno boravišta. U ovom slučaju, za razliku od raspoređivanja lica s invaliditetom nije dopušteno pravljenje izuzetaka u vidu davanja saglasnosti. Dakle, u ovom slučaju je raspoređivanje van mjesta prebivališta, odnosno boravišta apsolutno zabranjeno, bez obzira na eventualnu saglasnost maloljetnika ili njegovog roditelja, usvojioca, hranitelja ili staratelja.

Predviđena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom za maloljetnika odredi puno radno vrijeme u trajanju kraćem od 40 časova sedmično, pri čemu nije određena donja granica do koje se može smanjiti trajanje punog radnog vremena. U tom slučaju, maloljetnik bi imao sva prava iz rada i po osnovu rada u punom obimu, bez obzira na utvrđeno radno vrijeme.

Posebna zaštita maloljetnika je predviđena i u pogledu prekovremenog i noćnog rada, koji je u odnosu na ove kategorije zapošljenih apsolutno zabranjen. Osim toga, previđeno je ograničenje maksimalnog broja sati rada maloljetnika u toku dana-koje ne može biti duže od osam časova.

Maloljetnici uživaju posebnu zaštitu i pogledu ostvarivanja prava na odmore. Tako je predviđeno da će maloljetnik koji radi najmanje četiri časa u toku dana imati pravo na „puni“ odmor u toku rada, odnosno odmor u trajanju od 30 minuta (za ostale zapošljene je predviđeno da će imati odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta, ukoliko rade duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno). Osim toga, zapošljeni maloljetnik ostvaruje pravo na sedmični odmor u trajanju od dva uzastopna dana, od koji jedan obavezno mora biti neđelja. Dakle, raspored sedmičnog odmora za maloljetnika poslodavac može izvršiti samo na dva načina, i to: subota i neđelja ili neđelja i poneđeljak.

Kada je u pitanju pravo na godišnji odmor, maloljetnik ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

   e-mail: [doo.crpp@gmail.com](mailto:doo.crpp@gmail.com) [↑](#footnote-ref-1)