

делатности; 2) 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 пунолетне запослене.

Заштита материнства. Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Послодавац је дужан да запосленој жени у наведеним случајевима обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Она за време првих 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Запослена жена и за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу. Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета. Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана. Запослена жена има право да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај. Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја. По истеку породиљског одсуства, запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може да користи право на породиљско одсуство у случају кад мајка напусти дете, умре или је из оправданих разлога спречена да користи то право. То право отац детета има и кад мајка није у радном односу. Отац детета може бити корисник права на одсуство ради неге детета, без икаквих услова, у свакој прилици када се мајка детета и он тако договоре. За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе. Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета. За време одсуствовања са рада запослени остварује накнаду зараде. За време рада са половином пуног радног времена запослени остварује зараду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде.

Неплаћено одсуство са рада док дете не наврши три године живота. Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота. Ово право се остварује без накнаде зараде и за време његовог коришћења запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита инвалида. Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада и запосленом са здравственим сметњама обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са законом. Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Ако послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао према радној способности, запослени се сматра вишком, дакле, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења