

*Др Предраг Јовановић, редовни професор  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду*

## РАДНОПРАВНИ ТРЕТМАН ЗДРАВСТВЕНЕ, РАДНЕ СПОСОБНОСТИ И ЛИЧНОГ ИНТЕГРИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ\*

**Сажетак:** Здравствена и радна способност су претпоставке успостављања и постојања радног односа. Сврха успостављања и постојања радног односа јесте у организованом и сврсисходном раду, у интересу послодавца и запосленог. Основна обавеза запосленог је да лично обавља рад у складу са својим здравственим и радним способностима. Собзиром на поменуће способности запослени је и примљен на рад, а заштити и очување тих способности јесте претпоставка ојсиганка и трајности запослења. Ово чини легитимном потребу да здравствена и радна способност буду на одговарајући начин правом заштићене. У том смислу, можемо говорити о заштити здравља запослених и безбедности на раду. Пошто здравље не значи само одсуство болести, већ и укупу социјалну сигурност запослених на раду и у вези са радом, то и питања осигурања од различитих ризика који траје рад запосленог спадају у мере заштите здравља. Коначно, у радном односу не учествује само радна снага запосленог, као органско јединство здравствених и радних способности, већ чини личност запосленог са укућним личним (моралним и етичким) инерцијом, а који са своје стране, такође, захтева одговарајући радноправни третман и заштиту (забрана дискриминације, узнемиравања, злостављања, заштити личних података итд.).

**Кључне речи:** Здравствена способност, радна способност, лични инерцијетет, заштити на раду, запошљавање, радни однос, запослени, послодавац.

---

\* Рад је део резултата истраживања у 2014. години на пројекту „Биомедицина, заштита животне средине и право“, бр.17097, који финансира Министарство просвете и науке Републике Србије.

## 1. Здравствена способност

Сваки рад подразумева одговарајућу здравствену способност, односно здравствено стање које омогућује једном лицу да обавља одређене послове без опасности угрожавања сопственог здравља, здравља других, имовине и укупне радне средине у којој се ти послови врше. За вршење рада у форми радног односа потребна је тзв. потпуна здравствена способност, тј. способност и у физичком и у менталном (душевном) смислу. Код других правних односа (грађанскоправних) то није случај (довољно је душевно здравље – способност да се схвати значај радњи које се предузимају, свест и воља да се оне предузму ради изазивања одређених ефеката (последица).

Радни однос карактерише вршење живог, текућег рада, те отуда онај ко врши такав рад мора располагати и одговарајућим физичким здрављем, односно потенцијалима - који се у току рада троше. На одређеним радним местима (рад под водом, земљом, на висинама), шта више, траже се нарочите физичке здравствене карактеристике. Здравствене карактеристике и потенцијали су, превасходно, биолошки детерминисани, али и искуствено се на њих може утицати у смислу очувања и даљег унапређивања.

Међутим, здравље се не огледа само у физичким потенцијалима човека које не нарушава нека болест. Здравље не значи само одсуство болести. Према Уставу Светске здравствене организације, здравље подразумева *физичко, душевно и социјално* здравље. Социјално здравље подразумева осећај друштвене интегрисаности лица кроз систем образовања, запошљавања и осигурања од социјалних ризика. Дакле то је укупно стање једног лица у коме се то лице осећа друштвено сасвим добро. Ове аспекте здравља (физички, душевни и социјални аспект) посебно треба имати у виду у вези са радним односом. Баш кроз радни однос сви ти аспекти долазе до изражаја. Ово из следећих разлога.

Прво, да би се једно лице запослило (засновало радни однос), мора имати одређене здравствене (физичке и менталне) способности, јер се запошљава управо да би обављало одговарајуће (његовим физичким и менталним способностима) послове и радне задатке.

Друго, да би запослени могао трајно да обавља рад у радном односу, његово здравствено стање мора бити заштићено од штетног дејства услова рада, повреда на раду и професионалних болести. Дакле, заштита здравља на раду је претпоставка трајности (очувања) радног односа. Зато се радно право бави питањима мера и норматива безбедности и заштите здравља на раду. Постоје посебни прописи са тим у вези, о чему ће касније бити више речи.

Треће, живот и рад човека прате ризици различите врсте (повреде, болести, телесна оштећења, инвалидност), који могу да угрозе његово здрав-

ствено стање и социјално-економску сигурност. Дакле, постоји потреба за социјалним осигурањем радника, по основу рада и у вези са радом. То осигурање му обезбеђује социјалну сигурност, када наступи неки од наведених ризика. Људске потребе за сигурношћу високо се рангирају међу осталим потребама.<sup>1</sup> Зато постоји обавеза на страни послодавца да осигура запослене од наведених ризика и да плаћа доприносе за то осигурање.

## 2. Радна, односно радноправна способност

Радна способност претпоставља здравствену способност. Али, радна способност подразумева још и одговарајућа знања и вештине које нису биолошки одређене, већ се стичу путем образовања и искуствено - кроз рад. Дакле, радна способност је комбинација биолошких и социјалних елемената.

У теорији се истичу три битна елемента радне способности: оно што човек *може*; оно што човек *зна* ; и оно што човек *хоће*. Прецизније речено, радно способност опредељују: (1) психо-физичке способности које исказују оно што човек може; (2) знања, вештине и умећа која исказују оно што човек зна; и (3) мотиви, склоности и спремност од које зависи воља да се ради, однос и став према раду.<sup>2</sup> Од свих наведених компонената зависи и радноправни положај запосленог, односно зависе његова права, обавезе и одговорности. Управо те компоненте се узимају код распоређивања радника на одређене послове (радна места), код утврђивања његове зараде, за њих се везују многи отказни разлози итд.

Радна способност је важно питање и у сфери социјалне сигурности и социјалног осигурања. На тај начин, социјална сигурност повратно утиче на здравствено стање запосленог, јер је елеменат тог стања. Заправо, радна способност може бити умањена или (чак) изгубљена, управо због штетног дејства услова рада и других социјалних ризика. Ако је умањена, радник и даље може наставити са радом, али на пословима који одговарају његовој преосталој радној способности. То се питање решава у оквиру института распоређивања радника и сачињавања одговарајућих анекса уговора о раду. Ако је радна способност потпуно и трајно изгубљена, то ће довести до престанка радног односа (по сили закона), јер у том случају радник не може више да обавља ни један посао, те као такав није потребан послодавцу.

<sup>1</sup> Према Абрахаму Маслову, ( Мотивација и личност, Нолит, Београд, 1982, стр.92-106.),рангирање људских потреба изгледа овако: (1) физиолошке потребе; (2) потребе за сигурношћу; (3) потребе за припадањем и љубављу; (4) потребе за цењењем; (5) потребе за самоостваривањем; и (6) естетске потребе.

<sup>2</sup> Види: др Боривоје Шундерић, Услови заснивања радног односа, Научна књига, Београд, 1986, стр.108.

Али, зато је послодавац, управо у тој ситуацији, осигурао и радника и себе и по том основу (потпуне и трајне инвалидности) радник може да оствари инвалидску пензију и тако себи обезбеди социјалну сигурност.

Дакле, имајући у виду наведене елементе и карактеристике радне способности, у теорији се она понекад назива и *раднојравна сйособносй*. Значи, радноправна способност представља врсту радне способности коју чине особине и својства једног лица, а на основу којих оно може сопственим радњама да заснује радни однос и да буде носилац права и обавеза из тог односа, по основу личног вршења рада.<sup>3</sup>

У вези са радном (радноправном) способношћу, треба указати још на једну њену специфичност. Наиме, као што је познато, радни однос је правни однос који се заснива уговором о раду између радника и послодавца. Општи услов за заснивање радног односа јесте да радник има навршених најмање 15 година живота. Реч је о малолетном лицу које изјавом своје воље, у форми уговора о раду, може успоставити одређена права, обавезе и одговорности, тј. може манифестовати своју пословну способност. Није потребно пунолетство, као претпоставка те способности. Дакле, капацитети радноправне и пословне способности се разликују. То је тако, јер се и радни однос битно разликује од других правних односа поводом рада (нпр. грађанскоправних – уговор о делу). Разликује се по томе што се код радног односа захтева способност (личног) вршења рада. Та способност се јавља много раније, у односу на пословну способност – која се стиче са пунолетством (18 година живота). Постоје различити стандарди о томе у ком узрасту се јавља радна способност. То зависи од многих фактора (биолошких, климатских, географских, културних, историјских итд.). Реч је о одговарајућим биолошким, мускулатурним, психо-моторичким особинама лица које може фактички да врши одређени рад. Али, та фактичка радна способност није довољна да би једно лице могло да заснује радни однос. Прописима се утврђује, ипак, минимални узраст (15 година у нашем праву), када се фактичка радна способност претвара у радноправну способност, Јер, рад у радном односу подразумева одређене услове (мање или више тешке), обавезе и одговорност, што све скупа може негативно да утиче на даљи психофизички развој младог човека. И наше и међународно право не признају радноправну способност са појавом опште орадне способности.

Питање година живота, као услова при заснивању радног односа, јесте једно од питања о коме се често говори у међународним изворима. Почев од Конвенције бр. 5 о минималним годинама старости за рад у индустрији из 1919, па до Конвенције 138 о минималним годинама за запошља-

---

<sup>3</sup> Др Боривоје Шундерић, цит. дело, стр.114.

вање из 1973. године, Међународна организација рада (МОП) се стално бавила (путем конвенција и препорука) питањем минималних година живота за запошљавање радника у појединим привредним делатностима и на појединим радним местима (у индустрији; поморству и рибарству; пољопривреди итд.).

Поред МОП-а и Организација уједињених нација (ОУН) се бавила питањем заштите деце и омладине у области запошљавања. Декларацијом о правима детета из 1959. године (начело 9) предвиђено је да се деца не могу запошљавати пре одређене старосне границе, а у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима (члан 10) се указује на потребу да свака држава треба да санкционише запошљавање деце испод одређене старосне границе.

Конвенцијом МОП-а о минималним годинама за запошљавање (бр. 138) предвиђено је да минималне године за запошљавање не треба да буду испод година старости када се завршава обавезно школовање, али не испод 15 година. Конвенција дозвољава и одступање од наведених година живота при запошљавању на одређеним радним местима и под одређеним условима (чл. 3–7 Конвенције). Тако, на појединим лакшим радовима, у складу са националним прописима, могу се запошљавати и лица између 12 до 15 године живота. С друге стране, на нарочито тешким пословима, односно пословима који могу да угрозе здравље, сигурност или морал млађих радника, не могу се запошљавати радници млађи од 18 година. Актуелни закон о раду, како је напред речено, предвиђа један општи (универзални) услов који важи за сва радна места, све послодавце и сва лица која траже запослење – то је узраст од 15 година. Овим је отворена могућност најширем кругу лица да остваре своје право на рад, а уједно то су и године када се, у школском систему Србије, завршава основно школско образовање које траје осам школских година.<sup>4</sup>

На тај начин и малолетна лица (лица млађа од 18 година)<sup>5</sup>, како је речено, могу засновати радни однос и стећи одговарајућу пословну способност (да располажу без законског заступника зарадом и другим правима из радног односа и да учествују у поступцима заштите тих права мирним путем или путем државних органа). Реч је о ограниченој пословној и процесној способности. Она је ограничена на два начина: (1) да би малолетно лице могло да заснује радни однос потребна је писмена сагласност родите-

<sup>4</sup> Законом о основама система образовања и васпитања предвиђено је да је основно образовање обавезно и бесплатно и да почиње са најмање 6 а највише 7,5 година, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 62/2003, члан 4 и члан 90.

<sup>5</sup> Према Уставу Србије (члан 37,»Сл.гл.РС.бр.98/06.) и Породичном закону (члан 11, „Сл.гл.РС»,бр. 18/2005; 72/2011), пунолетство се стиче са навршених 18 година.

ља, коју родитељи могу касније (до пунолетства тог лица) и опозвати, што доводи до престанка радног односа и (2) пословна способност се везује само за радни однос (права, обавезе и одговорности из радног односа) и док тај однос траје. Ако радни однос престане пре пунолетства, престаје и пословна способност.

Сем тога, да би малолетно лице могло да заснује радни однос потребно је да се испуне још три услова: (1) да посао који ће обављати не угрожава његово здравље, морал и образовање; (2) да такав рад није забрањен законом и (3) да се налазом надлежног здравственог органа потврди да је малолетник способан за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Ако послодавац запосли лице које је млађе од 15 година, онда је ту реч о фактичком раду, а не о радноправном односу тј. радном односу као правном односу у коме је запослени титулар свих права и обавеза из тог правног односа, и то у обиму који је предвиђен законом и другим правним актима. Фактичко вршење рада омогућава и фактичко коришћење одређених права и обавеза (коришћење мера заштите на раду, новчана накнада за извршени рад, одмори итд.), при чему је број, врста, обим и садржина тих права такође фактичко питање.

### **3. Радна снага и лични интегритет запосленог**

Појам радне снаге сублимира здравствену и радну (радноправну) способност. Дугим речима, радна снага је органско јединство здравствене и радне способности. То јединство је интегрални и неодвојиви део укупне личности човека. Према томе, у радном односу је укупна личност човека, са одговарајућом радном снагом али и са свим моралним, етичким и другим својствима. То чини легитимном потребу радноправног третмана (заштите) не само здравствене и радне способности, него и личног и моралног интегритета запослених. Међутим, тек од недавно, на пример, заштита личних података и забрана злостављања на раду (мобинг) су предмет радноправне заштите запослених. Дакле реч је о потреби да се заштити не само радна снага запосленог у радном односу, већ и његова укупна личност.

Наравно, лични и морални интегритет запослених на раду јесу комплексна тема која задире у предмете интересовања многих научних и правних дисциплина, те и радног права. У радном праву, традиционално и фрагментално, укупни интегритет (здравствени, радни и морални) запослених обезбеђује се, пре свега, у поступку спровођења заштите на раду, као саставног дела те заштите и укупне организације радног процеса. У том смислу, право на заштиту личног и моралног интегритета је уставно утемељено, а остварује се у складу са посебним законима (Закон о раду,

Закон о безбедности и здрављу на раду, Закон о спречавању злостављања на раду и других закона). У сваком случају, *право на заштитиу личної и моралної интєријетїа зайосленої подразумева скуї личноїравних овлашћења која гарантују шошїовање њеїове личности, часїи и уїледа.*

Постоји општа и посебна заштита на раду, али и једна и друга се преваходно тичу заштите здравственог и радног интегритета запослених. Општа заштита се везује за све запослене, а посебна за поједине категорије запослених (жене, омладина, инвалиди и други запослени – родитељи и друга лица која се старају о деци и другима).

Иначе, морал и право су два скупа друштвених норми који стоје у одређеној вези, али се и битно разликују. Битно се разликују по томе што је право, као скуп норми, државна творевина снабдевена принудом, а морал је творевина неорганизоване заједнице људи иза које стоји, «унутрашња санкција» - грижа савести. Морал и право се делимично поклапају, јер је морал по свом изворишту аутономан и везан за поједина друштва, делове друштва, слојеве у друштву и појединце, а право као хетерономна творевина обавезује све. У једном друштву по правилу постоји више морала који су интересно обојени. На пример, разликују се морал запослених и морал послодавца. Наравно, тежња законодавца је да у право угради што више моралних вредности, јер ће тако обезбедити потпунију примену права. Доњу границу ове тежње одредио је немачки правни филозоф Г. Јелинек дефиницијом да је «право минимум морала».<sup>6</sup>

Заправо, морални интегритет је лично својство човека у које су уткане друштвене норме које говоре о томе шта се сматра добрим и друштвено допуштеним, а шта се сматра злим и друштвено недопуштеним. Шта је за дату друштвену заједницу добро, а шта зло – то је објективно дато ако је утврђена једна основна, највиша морална вредност, из које се лако изводе ниже вредности. Таква вредност обично се схвата као човечност, човештво, очовечавање човека у све већој мери.<sup>7</sup>

Комплексност питања моралног интегритета човека извире из две чињенице. Прво, да је морал условљен објективним околностима (материјалним условима живота и рада), део је стварности. Објективни услови живота и рада одређују шта је добро и друштвено прихватљиво, а шта је зло. Морал није ничији изум. Друго, иако је објективно условљен његову функционалност карактерише изразита аутономност и лична обојеност. На први поглед изгледа да ове две чињенице потиру једна другу, али није тако, већ оне паралелно егзистирају у интересној симбиози. Наиме, моралне норме делују саме по себи, оне су по својој природи аутономне, а не хетерономне, не покорават им се субјект зато што их неко други наме-

<sup>6</sup> Georg Jelinek, Борба старог са новим правом, Београд, 1998, стр.46.

ће, већ зато што сваки субјект увиђа да су оне и у његовом сопственом интересу. Зато су и моралне санкције неорганизоване, недиференциране, дифузне. Из аутономности морала проистиче најкарактеристичнија санкција – грижа савести као резултат увиђања да је урађено нешто што је зло, нечовечно, друштвено неприхватљиво.<sup>8</sup> И баш зато за морал се може рећи да није нешто апсолутно, већ релативно, јер сваки појединац и свака група и слој у друштву могу изградити свој морал. У области рада, најтипичније моралне разлике срећу се кад се упореде морал запослених и морал послодаваца.

Поред наведених општих поимања о моралу и моралном интегритету човека, комплексност питања моралног интегритета запослених и његовог третмана у радном односу додатно се усложњава по основу чињенице комплексности и вишеслојности природе људског рада и радног односа, као могуће варијанте вршења људског рада.

Наиме, сам радни однос има поливалентну и вишеслојну садржину. Правни део те садржине је увек у тежњи да покрије, у циљу своје потпуности, укупност или што већи део вишеслојности радног односа. У којој мери ће правни део садржине радног односа одговарати вишеслојности тог односа, то зависи од многих фактора (карактер доминантног својинског типа, карактер политичкоправног система, зависи од програма и циљева социјалне пилитике итд.).

Вишеслојност радног односа чине следећи сегменти: (1) *техничко-технолошки сеїменї*, који је условљен техничком поделом рада; (2) *физиолошко-психолошки сеїменї*, који је условљен карактером спојености радне снаге са средствима рада и другим условима рада; (3) *друшївено-економски сеїменї*, кјоји је условљен садржином и природом својинских односа (зависно од типа својине: приватна, државна, друштвена); и (4) *їравни сеїменї*, који је у надградњи друштвено-економског сегмата и његова је правна слика и израз. У теорији радног права је уобичајено да се друштвено-економски сегмент радног односа назива *друшївено-радним односом*, а правни сегмент назива се *радно-їравним односом*. Предмет интересовања радног права јесу друштвенорадни и радноправни односи, а у одређеној мери и други сегменти радног односа. Према томе, могло би се рећи да радно право у свој предмет не укључује нити целину укупне вишеслојности радног односа. Остају по страни, пре свега, техничко-технолошки и физиолошко-психолошки сегменти. Техничкотехнолошки сегмент, који је условљен, као што рекосмо, техничком поделом рада, улази у предмет интересовања других наука о раду (економије рада, социологије ра-

---

<sup>7</sup> Правна енциклопедија, Београд, 1985, стр.832.

<sup>8</sup> Правна енциклопедија, цит дело, стр.833.



да).<sup>9</sup> Физиолошкопсихолошки сегмент је пресвасходно обухваћен психологијом, физиологијом, педагогијом рада, али и радним правом у делу правне заштите интегритета и сигурности запослених на раду.

Дакле, као *прво*, садржинска поливалентност питања моралног интегритета запослених извире из чињеницу да је радни однос вишеслојни однос. *Друго*, везана је за чињеницу да је у радном односу човек – хумано биће са својом психофизичком укупношћу, односно са својим психофизичким и моралним интегритетом. *Треће*, ову поливалентност чини сложенијом још и чињеница да је то биће истовремено и објект (подвргнут праву) и субјект (творца) права. Код радних односа, улога творца права на страни запослених је нарочито изражена (учешће у доношењу аутономних општих аката као извора права). Али, у вези са питањем моралног интегритета и улогом запосленог као творца права, у литератури се помиње и једно шире, филозофско питање. То је питање сукоба права и морала, а који сукоб би требало да резултира већом «правичношћу права». Истиче се да су право и морал у сталном и неразрешивом сукобу. Наиме, у улози објекта права човек је подвргнут строгом објективном правном режиму (*strictum ius*), који је когентног порекла и који тежи општем уравнотежењу интересних позиција припадника одређене заједнице. У улози субјекта права човек тежи ка конкретној прилагодљивости права његовим моралним жељама, на темељу чега ће покушати да измени вредносне судове и стандарде правног расуђивања - «морализација права». У ситуацији када постоји јако раширено такво настојање код већине припадника једне заједнице, законодавац мора уступити пред таквим настојањем. Законодавац може властито схватање стриктно спроводити само онда када је воља припадника заједнице слаба или недефини-

<sup>9</sup> *Наука о раду* је генерички појам или синтеза која покрива: физиологију рада; психологију рада; социологију рада, педагогију рада, хигијену рада, економију рада, али и радно право. У заједничком именују свих ових делова науке о раду стоје два примарна циља: *продуктивност* и *хуманизација рада*.

*Психологија рада* је део примењене психологије која изучава утицај организационих, привредних и техничко-технолошких фактора процеса рада на човекову психу. Додирне тачке психологије рада и радног права налазе се у области изучавања оних особина људи које долазе до изражаја као одређене радне способности, навике, вештине, знања, интереси и мотивације.

*Физиологија рада* је део физиологије чији је предмет изучавања функционисање организма човека, тј. појединих делова тела и органа (физикалне и хемијске процесе у њима) у току рада, а без којих знања се не може замислити рационално дефинисање радних места, услова рада и укупног радног процеса.

*Педагогија рада* је грана педагогије која изучава механизме и начине ефикасног учења и преношења знања у сврху веће продуктивности и економичности, увежбавања појединих радних операција итд. То је у најнепосреднијој вези са стручним образовањем и усавршавањем запослених, што је њихово основно право али и обавеза.

сана.<sup>10</sup> То исто се односи и на послодавце у односима преговарања и стварања аутономног права, стим што послодавци у тим односима пред собом имају (синдикално) организоване раднике са одговарајућом профилсаном вољом.

У сваком случају, наведени сукоб права и морала у глави запосленог, као творца аутономног права, усложњава питање његовог моралног интегритета собзиром на позицију «слабије» странке у радном односу као интересном односу. Значи «морализација права» путем улоге запосленог као творца права је, свакако, интересно обојена. Оно што је морално за запослене не мора бити и за послодавце, те у том сукобу моралних позиција запослених и послодаваца тешко је наћи прихватљиву меру заштите њихових моралних интегритета. Постоји изрека да је највиша правда – највиша неправда (*sumum ius- sumum iniuria*).<sup>11</sup>

Конечно, у смислу комплексности питања моралног интегритета запослених, треба скренути пажњу и на чињеницу да се о том интегритету не може говорити генерално већ га треба посматрати као лично својство, јер и сам морал јесте индивидуални феномен. Ова чињеница отежава посао творцу права (и когентног и аутономног) да питање моралног интегритета постави као предмет нормативне обраде. У том смислу, ако се за право (*strictum ius*) може рећи да је друштвени, опште-интегративни феномен заснован на монмополу силе, за морал се може рећи да је индивидуални феномен заснован, на стимулансима, мотивима и жељама за конкретну прилагодљивост одређеном окружењу.<sup>12</sup> Природно окружење запосленог јесте рад и услови рада. На овом плану, морал као индивидуални феномен испољава се кроз: (1) однос запосленог према самом раду; (2) однос према другим запосленима и послодавцу; и (3) однос према општедруштвеним моралним вердностима и њиховој примени на радном месту и под радним условима. У свим овим односима, печат радном моралу дају одређени конкретни стимуланси и мотиви. Мотив је унутрашњи фактор и покретач понашања, а стимуланс спољашњи. Или, према неким ауторима, мотив је субјективни одраз односно живи израз објективног стимуланса. Постоје различите врсте стимуланса: материјално-социјални; идејно-политички, морални; естетски итд. Исти стимуланси различито делују на запослене и њихову мотивацију, зависно од личног става запосленог према стимулансу. На пример, неки радници су склони злоупотреби права из радног односа, подстакнути, углавном, материјално-социјалним стимулансима.<sup>13</sup> По правилу, злоупотреба права у радном законодавству се санкционише ди-

---

<sup>11</sup> А. Рос, *Право и правда*, ЦИД, Подгорица, 1996, стр. 88.

<sup>12</sup> *Ibidem*

<sup>13</sup> В.Г. Нестеров, *Труд и мораль*, «МЫСЛЬ», Москва, 1969, стр. 5.

циплинским мерама, третира се као отказни разлог, као разлог материјалне одговорности итд.

Дакле, морални интегритет запосленог, као индивидуални феномен, може имати позитивну и негативну страну. Позитивна страна се испољава у друштвено прихватљивом односу запосленог према: (1) самом раду; (2) према другим запосленима и послодавцу; и (3) општим моралним вредностима и њиховој примени на радном месту и под радним условима. Позитивна страна захтева одговарајућу радноправну заштиту (забрана дискриминације, злостављања итд.). Негативна страна се испољава у друштвено неприхватљивом односу запосленог у наведеном смислу. Ова страна захтева осуду и одговарајуће правно санкционисање.

Питање моралног интегритета запослених је посебно изражено у делатностима од ширег и виталног интереса (државна служба, здравство итд.). Ово због тога, јер у овим делатностима запослени обављају послове који тангирају интересе не само послодавца већ ширег круга лица или читаве друштвене заједнице. Отуда, морални интегритет запослених у овим делатностима има и додатни правни оквир који је дефинисан посебним кодексима професионалне етике. У том смислу, под етиком запослених можемо сматрати «виши степен свести који стоји изнад апстрактне правне норме државе».<sup>14</sup> Односно, етика као виши степен свести, индукована је друштвеним угледом професије којом се запослени бави и предпоставља поштовање објективности у раду, морала и људског достојанства.

Као што се види из свега реченог, питање моралног интегритета запослених је изузетно комплексно и вишедимензионално и зато је правно интересантно и значајно. Интересантно је и значајно јер намеће се питање које сегменте, од горе наведених, моралног интегритета обухватити и заштитити правом а које санкционисати, али тако да се притом битно не наруши, пре свега, интересна равнотежа субјеката радног односа (запосленог и послодавца). За сада, радноправни оквир моралног интегритета запосленог огледа се превасходно у следећем: (1) забрана дискриминације; (2) забрана злостављања на раду; (3) заштита личних података запосленог; (4) заштита од злоупотребе права; и (5) кодекси професионалне етике.

На другој страни, ситуација је много једноставнија када је у питању *физички интјегритет* запосленог и његова заштита. Та заштита се једноставно и експлиците, већ традиционално, дефинише посебним прописима. По правилу, постоји општа и посебна заштита, а у оквиру којих су предвиђене одговарајуће *мере и нормативи* заштите.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Др Чедомир Богићевић, Право на слободу, Подгорица, 1999, стр.238.

<sup>15</sup> Види Закон о безбедности и здрављу на раду, «Сл.гл.РС», бр.1о1/2оо5.

*Мере* заштите везане су за одређена техничка средства (одела, опрема и друга средства личне заштите), хигијенска (санитарни уређаји и средства, проветравање), здравствена (лекарски прегледи и пружање прве помоћи), те средства контроле извора опасности по здравље. Мере заштите могу бити претходне, опште и посебне. У вези са тим мерама предвиђена су одговарајућа реципрочна права и обавезе запослених и послодавца.

*Нормативи* заштите су прописани стандарди у погледу безбедних услова рада, а који се морају обезбедити (достигнути) применом одређених мера заштите. Зато су нормативи обично повезани са одређеним мерама и резултат су примене тих мера. Ако норматив изостане онда то значи да одређена мера није предузета, није примењена, или је треба допунити односно мењати. У вези са тим предвиђене су одговарајуће одговорности послодавца и запослених.

#### **4. Безбедност на раду и заштита здравља запослених у праву Србије**

У Србији се посвећује велика пажња питању безбедности на раду и заштити здравља запослених. Полазећи од значаја тог питања, као и од потребе даље хармонизације нашег права са међународним и европским правом, у Србији је, у овој области, 2003. године утврђена посебна национална политика. Формиран је Национални савет за заштиту на раду при Министарству за рад, запошљавање и социјалну политику. Национална политика о безбедности и заштити здравља на раду је утврђена на трипартитној основи тј. преко Националног савета учешће су имали и представници репрезентативних удружења запослених и послодавца. Принцип трипартизма при утврђивању и остваривању националне политике и законодавства у области заштите на раду, примењен је и у оквиру социјално-економских савета у Србији. Према Закону о социјално-економском савету,<sup>16</sup> социјално-економске савете ( Социјално-економски савет Републике Србије и савети за територију аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе (општине и градове), чине представници државе, представници репрезентативних удружења послодавца и запослених. Ови савети, између осталог, разматрају питања и заузимају ставове о заштити радне и животне средине (уз сагласност свих чланова). Своје ставове достављају Влади и другим надлежним државним органима.

---

<sup>16</sup> Закон о социјално-економском савету, «Службени гласник Републике Србије», бр.125/2004.

<sup>17</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду, «Службени гласник Републике Србије», бр.101/2005

Сем реченог, у Србији је област безбедности на раду и заштите здравља запослених предмет научно-истраживачког и васпитно-образовног рада на највишем нивоу. Постоје три специјализована института за заштиту на раду - у Београду, Новом Саду и Нишу. У Нишу, већ неколико деценија, постоји и Факултет заштите на раду, на коме се стиче високо стручно образовање у звању инжењера заштите на раду.

Према Уставу Србије, запослени имају право на безбедне и здраве услове рада. У духу овог уставног права и утврђене националне политике у овој области, у Србији је материја безбедности и заштите живота и здравља на раду регулисана Законом о раду и Законом о безбедности и здрављу на раду.<sup>17</sup>

Законом о раду је предвиђено да сва запослена лица имају право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом. Ова норма установљава право запослених на заштиту и упућује на Закон о безбедности и здрављу на раду, којим је утврђен систем заштите у целини.

Законом о безбедности и здрављу на раду систем заштите је дефинисан у оквиру и преко следећих тематских целина : (1) циљ заштите; (2) превентивне мере (3) носиоци права на безбедност и здравље на раду; (4) обавезе и одговорности послодавца; (5) обавезе и права запослених; (6) организовање послова у области заштите; (7) органи заштите.

(1) Циљ заштите јесте да се путем обезбеђивања таквих услова на раду у највећој могућој мери смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом, те да се тако стварају претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.

(2) Превентивне мере јесу све мере које се предузимају или чије се предузимање планира на свим нивоима рада код послодавца, ради спречавања повређивања или оштећења здравља запослених. Ове мере послодавац је дужан да предузме у одређеним поступцима и по одређеним принципима, водећи рачуна о савременим техничким, ергономским, здравственим, образовним, социјалним, организационим и другим мерама и средствима за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених и/или њиховог свођења на најмању могућу меру. Превентивне мере се примењују у поступцима: 1) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања објеката намењених за радне и помоћне просторије; 2) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања технолошких процеса рада и опреме за рад; 3) производње, паковања, превоза, складиштења, употребе и уништавања опасних материја; 4) пројектовања, производње и коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду; 5) образовања, васпитања и оспособљавања у области безбедности и здравља на раду.

Превентивне мере послодавац обезбеђује по *принципима*: 1) избегавање ризика; 2) процена ризика који се не могу избећи; 3) отклањање ризика

на њиховом извору; 4) прилагођавање рада и радног места запосленом; 5) замена опасних технолошких процеса или метода рада безопасним или мање опасним; 6) оспособљавање запослених за безбедан рад.

(3) *Носиоци њрава* на безбедност и здравље на раду јесу: 1) запослени; 2) ученици и студенти када се налазе на професионалној пракси или практичној настави, производном раду итд.; 3) лица која се налазе на стручном оспособљавању, преквалификацији или доквалификацији; 4) лица која се налазе на професионалној рехабилитацији; 5) лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици завода за извршење казне (радионице, градилишта и сл.); 6) лица на добровољним и јавним радовима организованим у општем интересу, 7) лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац.

(4) *Обавезе и одговорности њслодавца*, у смислу обезбеђивања безбедних услова за рад, истовремено представљају права запослених. Разликују се *ојшїе* и *њособне* обавезе послодавца.

*Ојшїе обавезе њслодавца* огледају се у следећем: 1) да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду; 2) да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог; 3) да спровођење мера безбедности и заштите здравља не проузрокује финансијске обавезе за запосленог; 4) да донесе акт о процени ризика, у писменој форми, за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање, као и да утврди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за рад на појединим радним местима (радна места са повећаним ризиком); 5) да општим актом и уговором о раду утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, као и да организује послове безбедности и здравља на раду;

6) обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења здравља до којих долази њиховим увођењем; 7) да обезбеди прописане лекарске прегледе запослених, сагласно акту о процени ризика, а посебно оних који раде на радним местима са повећаним ризиком и то како пре почетка рада, тако и периодичне прегледе у току рада;<sup>18</sup> 8) заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и здравље запослених; 9) да обезбеди пружање прве помоћи.

---

<sup>18</sup> Према Закону о раду (чл. 82.) на пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних и других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником о систематизацији послова, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

*Посебне обавезе послодавца* огледају се у следећем: 1) да изради прописан елаборат, о уређењу градилишта, пре изградње или реконструкције грађевинског објекта или кад врши промену технолошког процеса, као и да елаборат и извештај о почетку радова достави надлежној инспекцији рада; 2) да, најмање осам дана пре почетка рада, извести надлежну инспекцију рада о почетку свог рада, о раду одвојене јединице, о свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада; 3) да запосленим омогући употребу средстава и опреме личне заштите на раду, са одговарајућим упутством за њихову примену; 4) да спречи приступ у круг објекта или у подручје градилишта лицима и средствима саобраћаја која немају основа да се налазе у њима; (5) да сарађује, у вези са заштитом на раду, са другим послодавцем, или послодавцима, уколико заједно обављају посао и деле радни простор.

(5) *Обавезе и њрава зайослених* су реципрочна страна обавеза и одговорности послодавца у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду. Запослени морају имати активни однос према питањима заштите на раду. Тај активни однос је дефинисан одређеним правима и обавезама.

*Основне обавезе зайосленои* су: (1) да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду и да се оспособљава за њихово спровођење (то је уједно и његово право); (2) да обави лекарски преглед, на који га упућује послодавац, уколико ради на радном месту са повећаним ризиком (то је уједно и његово право); (3) да се придржава прописаних мера за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује; (4) да обавештава послодавца, сходно својим знањима, о свим неправилностима, штетностима, опасностима и другим појавама које би могле да угрозе његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

*Основна њрава зайосленои* у вези са заштитом на раду (сем поменутих која уједно представљају и обавезу), су: (1) да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду; (2) да контролише своје здравље, у складу са прописима о здравственој заштити; (3) да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду, све док се те мере не обезбеде; (4) да предузме сам одговарајуће мере заштите, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, уколико му прети непосредна опасност по живот или здравље (без одговорности за штету коју на тај начин може проузроковати послодавцу); (5) да се обрати инспекцији рада уколико послодавац, на захтев радника, не предузме потребне мере заштите;

(6) *Орјанованье њослова* у области безбедности и здравља на раду, како је већ речено, јесте обавеза послодавца. Послодавац, по правилу, не

може сам да обавља послове у вези безбедности и здравља на раду, већ те послове обавља лице које има положен стручни испит и лиценцу.<sup>19</sup> Стручни испит се полаже пред одговарајућом комисијом коју образује ( и по програму који прописује) министар надлежан за рад, а након којег министар решењем издаје лиценцу.

За обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац може да одреди једног или више од својих запослених, или да ангажује правно лице, односно предузетника, који имају лиценцу и који се професионално тим пословима баве. Без обзира ко обавља послове безбедности и здравља на раду, том лицу послодавац је дужан да омогући независно и самостално обављање послова, а за свој рад лице је непосредно одговорно послодавцу. Задужено, односно ангажовано лице за безбедност и здравље на раду има широка овлашћења у овој области: учествује у опремању и уређивању радних места; свакодневно прати и контролише примену мера заштите на раду; припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан рад; учествује у припреми акта о процени ризика; даје савете послодавцу у планирању, избору и коришћењу средстава за рад и средстава за личну заштиту као и о њиховом одржавању; сарађује и координира рад са службом медицине рада у овој области; води одговарајуће евиденције у области безбедности и здравља на раду код послодавца; итд.

(7) *Орґани заштитије* у области безбедности и здравља на раду су: (1) представник запослених; (2) одбор за безбедност и здравље на раду; и (3) управа за безбедност и здравље на раду.

1) *Предсїавника* за безбедност и здравље на раду бирају запослени код послодавца.

2) *Одбор* за безбедност и здравље на раду чине најмање три изабрана представника запослених. Послодавац који има 50 или више запослених дужан је у Одбор именује најмање једног свог представника. Број представника запослених у Одбору мора бити већи за најмање један од броја представника послодавца.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор: 1) информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду; 2) омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду; 3) омогући да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду; 4) упозна са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

---

<sup>19</sup> Изузетно, послове безбедности и здравља на раду послодавац може да обавља сам у делатностима трговине, угоститељства, туризма, занатских и личних услуга итд, ако има до десет запослених и у том случају није дужан да има положен стручни испит.



5) упозна о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Представник запослених, односно Одбор имају право: 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду; 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених; 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду, као и да присуствују инспекцијском надзору. Наспрам овог права представника запослених, односно Одбора постоји дужност послодавца да их, по спроведеном надзору, упозна са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада.

Послодавац, представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, као и да њихов однос у овој области укључе у предмет колективног преговарања.

3) *Управа за безбедносћ и здравље на раду* је орган државне управе, у саставу министарства надлежног за рад, који се стара о унапређивању и развоју безбедности и здравља на раду, односно о смањивању повреда на раду, професионалних болести и обољења у вези са радом. Прецизније речено, Управа прати и оцењује стање безбедности и здравља на раду, проучава узроке и појаве који за последицу имају повреде на раду и професионалне болести, припрема прописе у области безбедности и здравља на раду, организује полагање стручних испита за издавање лиценци у овој области, организује различите видове едукације запослених, послодаваца, лица ангажованих на пословима безбедности и здравља на раду, инспектора и других, те обавља и друге послове у складу са законом.

*Predrag Jovanović, Ph.D., Full Professor  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad*

## **Labour Law Treatment of Health, Work Ability and Personal Integrity of the Employees**

**Abstract:** *Health and working ability are assumptions of entering into and the existence of labour relations. The purpose of entering into and the existence of labour relations is in the organised and meaningful work, in the interest of the employer and the employee. The main obligation of the employee is to do their work personally in accordance with their health and work abilities. With regards to the said abilities, the employee is accepted to the work, and protection and maintaining of these abilities is the assumption of the survival and long lasting of the employment. This makes legitimate the need that the health and work ability be protected by law in a suitable way. To that effect, we can talk about protection of health of the employees and safety at work. Since health does not only mean the absence of illness, but also the overall social security of the employees at work and in connection with work, this and issue of insurance of different risks that follow work of the employee fall into measures of health protection. Finally, not only manpower, as an organic unity of health and work abilities, takes part in labour relations, but also the entire personality of the employee with the overall personal (moral and ethical) integrity, which also on its part requires appropriate labour law treatment and protection (ban on discrimination, harassment, abuse, protection of personal data, etc.)*

**Key words:** *health ability, work ability, personal integrity, protection at work, employing, labour relations, employees, employer*