

*СЛОБОМИР П УНИВЕРЗИТЕТ У БИЈЕЉИНИ  
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ  
ОДЈЕЉЕЊЕ ДОБОЈ*

**ДИПЛОМСКИ РАД**

***ЗАШТИТА НА РАДУ***

СТУДЕНТ:  
Невена Матић  
Бр. Индекса 34/07

МЕНТОР:  
др Мирослав Милосављевић,  
доцент

Добој, 2009.године

## *Sadržaj:*

<b>ПРЕДГОВОР.....</b>	<b>3</b>
<b>1.УВОД.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. ПОЛОЖАЈ И ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ КРОЗ ИСТОРИЈУ РАДНОГ ПРАВА.....</b>	<b>5</b>
<b>2.ЗАШТИТА НА РАДУ.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. ОПШТА ЗАШТИТА.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ.....</b>	<b>16</b>
<b>3.ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ ЛИЦА.....</b>	<b>20</b>
<b>4. ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД.....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА.....</b>	<b>23</b>
<b>4.2.ЗАШТИТА ОД ЗЛОУПОТРЕБЕ БОЛОВАЊА.....</b>	<b>25</b>
<b>4.3. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.....</b>	<b>26</b>
<b>5. ОСТВРАИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА КОД ЗАПОСЛЕНИХ.....</b>	<b>29</b>
<i>Закључна разматрања .....</i>	<b>34</b>
Литература .....	<b>35</b>

## ***ПРЕДГОВОР***

У овом раду говорићу о заштити права радника приликом заснивања, трајања и престанка радног односа.

Ступањем на рад радник преузима дужности и обавезе у вези са радом а смим тим стиче и право на заштиту.

Уставом је предвиђено да свако лице има право на једнаку заштиту својих права у законом утврђеном поступку.

Свакоме је зајамчено право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се рјешава о његовом праву или законом заснованом интересу.

Права из радног односа су вишеструко заштићена моралном и правном заштитом.

## 1.УВОД

Радно право као посебна и самостална грана права има свој посебан предмет који регулише. Предмет радног права су уопштено речено друштвено радни односи. Међутим неопходно је напоменути да радно право не регулише само радне односе, него и статус субјекта радног права од чијег рада зависи функционисање радног права: регулишу настанак и престанак радног односа; права и обавезе и одговорности субјекта радног односа; процесе који се одвијају у радном односу ( као што су : поступак дисциплинске и материјалне одговорности одговорности; поступак остваривања и заштите права; поступак учешћа радника у управљању и др.) Поред индивидуалних радних односа који се успостављају између радника и послодавца предмет радног права су и колективни радни односи. Ови односи се успостављају између радника, представника радника, синдиката, радничких органа сједне стране, и послодавца или удружења послодавца, с друге стране, поводом остваривања и заштите економских и социјалних права или професионалних интереса запослених.

## 1.1. ПОЛОЖАЈ И ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ КРОЗ ИСТОРИЈУ РАДНОГ ПРАВА

О радним односима и заштити права радника није се могло говорити у робовласничком, нити у феудалном систему. Робовласнички систем односа заснивао се на робовском раду. Рад је сматран за дело недостојно слободног човјека и као такав био намијењен искључиво робовима.

Однос између робовласника и роба није био регулисан правним прописима, пошто роб није имао статус субјекта права. Роб је имао статус ствари и зато је искориштавање његовог рада било предмет свјинских овлашћења робовласника. И у феудалном систему није било радних, нити пак, радног права. Међутим постојали су односи рада код другог, на средствима и за рачун другог. Ови односи успостављани су у области земљорадње као однос сељака – кмета према властелину. У градовима су то били односи између шегрта и калфе с једне стране, и мајстора са друге стране.

Распадањем ситног занатства и претварањем занатске радионице у простор на коме ради већи број радника, између којих је извршена подјела рада, створени су услови за појаву првих облика капиталистичке производње. Из кооперације као почетног облика капиталистичке производње развија се мануфактура. Мануфактурно предузеће као облик организовања мануфактурне капиталистичке привреде условљава пораст најамних радника. Радни однос је управо и настао с појавом капиталистичког начина производње и са појавом капиталистичког предузећа као облика његовог организовања.

На тржишту рада појавила се класа најамних радника која је била правно слободна, што значи да је могла по слободној вољи да успоставља правне односе са другим субјектима.

Међутим, оно што је посебно било значајно за укључивање припадника ове класе у радни однос јесте то да су они били и економски ослобођени . Према томе да би обезбиједили средства за живот, припадници ове класе били су економски принуђени да просредством тржишта рада унајмљују свој рад власницима предузећа, односно послодавцима. Развој машинске производње доводи до наглог привредног развоја, што је имало за последицу повећану потражњу за радном снагом.

Повећана потражња за радном снагом доводи до масовне употребе жена и дјече у радном односу. Запослени скоро да нису уживали никакву заштиту .Они су били препуштени на милост и немилост послодаваца који су самостално одређивали висину најамнине и услова рада. Због претерано дугог трајања радног дана, лоших услова рада и слабе исхране јављају се разне болести ,повреде на раду, смртност, смањење животног и радног вијека а долази и до повећања броја неспособних за служење војног рока. Убрзани развој производње и производних снага, заснован на примјени техничких проналазака, условиће на једној страни акумулацију капитала и богатства, а на другој страни акумулацију биједи и сиромаштва. Ово је период кад су радни односи регулисани искључиво уговором о најму радне снаге чије је услове закључивања диктирао послодавац. То је период кад држава не интервенише у области радних односа. Радни однос је био поистовећен са уговором о најму. Тежак положај радника који су свакодневно гледали сопствену биједу и сиромаштво,условио је да

се код њих развија свијест о потреби организовања ради побољшања свог положаја.

Радници почињу да се организују и стварају своја удружења ради узајамног помагања и ради организованог супростављања послодавцима..Колективно дјеловање радника, стварањем сопствених удружења, односно организација држава је забранила законом и квалификовала као кривично дјело. Тако на примјер у Енглеској су 1799 и 1800. године донијети закони о удруживању у којима је било забрањено организовање и удруживање радника под пријетњом санкција, а штрајкачке акције су сматране кривичним дијелима.

Држава је доношењем ових прописа ,као и пре тога доношењем прописа под називом « крваво законодавство»( којим су биле предвиђене драстичне казне па чак и смртна казна) извршила интервенцију у области рада али не и ради заштите радника већ у корист власника капитала. «Крвавим законодавством» кажњавају се незапослени којима је посао насилно одузет и који су протјерани са посједа, а каснијим прописима учвршћује се неограничена власт послодавца према радницима. Радничка класа је у то вријеме против себе имала и послодавце и државу. Међутим овакво стање у области рада и радних односа није могло дуго да егзистира и то најмање из два разлога.

**Први разлог** је везан за примјену нове технике и неповољне услове рада. Применом машина повећавао се број најамних радника.Послодавац је поред радника потчињавао својој власти и друге чланове његове породице и то без обзира на пол и узраст. Поред жена и дјецe старости од осам до десет година , а понекад и од пет до шест година, нашла су се у фабрици радећи од 12 до 16

сати дневно. Послодавци су масовно запошљавали жене и дјецу као јефтину радну снагу. Фабрички рад је разорно дјеловао на њихово здравље, физички и морални развој.

Непримењивањем минималних мјера заштите (техничких и хигијенских) на раду, тежак рад и лоши хигијенско технички услови, неисхрањеност, лоши услови становања, као и други услови живота и рада утицали су на изнемоглост и исцрпљеност радника, што се одражавало на продуктивност и на скраћење радног вијека радника. Они су због болести и несрећних случајева постајали не само неспособни за рад него и за живот. Ослабљене производне способности радника, услед лоших услова рада и живота, угрозили су привреду не само појединачног послодавца него и читавог друштва.

Међутим није била само привреда угрожена већ и одбрамбена моћ друштва јер је она пре свега условљена здравственим способностима становништва.

**Други разлог** се налази у све већој организованости радника. Организовање штрајкова, демонстарција и других облика агресивног супростављања послодавцу па самим тим и држави, радничка класа угрожава мир у држави и наноси огромну материјалну штету и губитке не само послодавцима него и читавом друштву. Учешће све већег броја радника у штрајковима изазвало је крупне промјене у привредном животу друштва. Самим организовањем штрајкова почињу да се успостављају колективни односи између група радника, послодавца и државе без обзира нато што они правно нису били признати. Стање у индивидуалним радним односима скренуло је пажњу држави и принудило је да изађе из стања пасивности и да одређеним интервенцијама радне односе подреди интересима друштва. То су дакле два кључна разлога који су одредјелили



државу да мијења свој однос према радницима а самим тим и према послодавцима.

Она не само да доноси норме заштитног карактера којима штити радника у индивидуалном радном односу (нпр фабричко законодавство) него и норме којима признаје право радника на удруживање и организовање, као и на колективне акције.

Тако је у Енглеској 1871 и 1875 године укинута кривична одговорност за вођење штрајка, а 1824 године забрана вођења и организовања штрајкова. У Француској је 1884.године, поред послодавачких дозвољено је оснивање и радничких синдиката. Касније је и у другим земљама призната слобода организовања и колективних акција радника.

Можемо закључити да су радници својим организовањем и супростављањем послодавцу а самим тим и према држави скренули пажњу на себе и своја права. Што ће се одразити на побољшање њиховог положаја у наредним периодима.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Др Ивошевић, З., *Радно право*, Београд, 2006.

## 2.ЗАШТИТА НА РАДУ

Заштита на раду као саставни дио организације рада и радног процеса чини скуп права и обавеза у погледу техничких, здравствених, социјалних, економских, васпитних, правних и других одговарајућих мјера и средстава ради заштите живота, здравља, моралног интегритета, животне и радне средине радника и радних људи.

Безбедни услови рада у најширем смислу речи представљају циљ и сврху заштите на раду.Безбедни услови рада постоје када радник, просјечне пажљивости, може да обавља рад без опасности по своје здравље, радну способност и живот, као и својих сарадника и средстава рада.

Заштита на раду регулисана је :

а) актима ОУН (Општа декларација о правима човека из 1948.год. и Међународни пакт о економским и социјалним и другим правима човека из 1996.год ;

б) Актима МОП (најзначајније су конвенција бр. 148 о радној средини из 1997 год.; Конвенција бр.119 о заштити машина из 1963 год. и Конвенција бр.155 о професионалној безбједности и сарадњи из 1981 год. ;

ц) Актима регионалних организација (Европска социјална повеља из 1961.год. ;

д) позитивним правним прописима сваке државе чланице ОУН односно МОП-а.<sup>2</sup>

Заштита на раду је дефинисана као уставно начело у складу стим заштита на раду је регулисана већим бројем когентних (закони, подзаконски акти, општа акта послодавца) и аутономних прописа (колективни уговори).

Постоји општа и посебна заштита на раду. Општу заштиту уживају сви запослени. Посебну заштиту уживају посебне категорије запослених : жене, омладина, инвалиди, родитељи и лица која пружају негу или посебну негу деци и другим особама. Посебна заштита жена сведена је на заштиту трудница, породиља и мајки.

Општа и посебна заштита тиче се физичког интегритета. Морални интегритет штите прописи о заштити личних података и прописи од злоупотребе боловања.

---

<sup>2</sup> Др Стојановић, М. И Чолић, Б. *Практикум за радно право*, Крагујевац, 2001. године.

## 2.1. ОПШТА ЗАШТИТА

Општа заштита обухвата све запослене који су изложени или могу бити изложени разним ризицима. Њен задатак је да осигура безбедне услове рада и сачува здравље запослених. Том задатку служе прописи о: праву на заштиту, дужности заштите, очувању здравља и заштити на опасним пословима.

### 1) Заштита безбедност живота и здравља

Рад излаже запослене повредама, обољењима и другим ризицима професионалне патологије. Зато и постоје цивилизацијски захтјеви за хуманизацијом рада. Они су учинили да заштита на раду постане предмет многих конвенција, препорука и типских правилника МОР.

У њима су садржани међународни стандарди заштите на раду, који су утицали на наше национално законодавство.

Мере заштите односе се на техничка, хигијенска, здравствена, правна и друга средства којим се стварају безбедни услови рада и штити физички и морални интегритет запослених. Техничка средства заштите тичу се, на пример, личне заштите (наочари, рукавице, гас маска и сл.)или заштите на средствима рада, заштитних уређаја у простору рада. Хигијенска средства се тичу санитарних уређаја, смјештаја, чистоће ваздуха, амбијента. Здравствена заштита односи се на сталне љекарске прегледе, сталну контролу извора опасности по живот и здравље радника. Правна средства су везана за режим радног времена, кориштење одмора,

прековременог рада, посебну заштиту жена, малолетника и инвалида рада.

Мере заштите могу бити предходне, опште и посебне.

Предходне мере се предузимају пре него што послодавац отпочне са радом и тичу се пројектовања и опремања радног простора, оруђа за рад, хигијенског и санитарног чвора и средстава заштите на раду. Са радом се може отпочети тек пошто надлежни орган донесе решење да су испуњени услови у погледу техничке, хигијенске, заштитне и друге опремљености.

Опште мјере се односе на све запослене, а тичу се функционалности радног простора, оруђа за рад, опште опремљености, чистоће ваздуха, исправности заштитних уређаја и средстава итд.

Посебне мјере се односе на раднике који посао обављају у отежаним условима.

Све ове мере имају превентивно дејство јер им је циљ да спрече повреде на раду, професионална обољења, инвалидност и друге негативне пратиоце радног процеса.

Нормативи заштите служе за прилагођавање мера заштите конкретним условима рада. Они треба да обезбеде да се мерама заштите остваре оптимални ефекти у конкретним условима рада. Нормативи заштите морају се стално пратити да би се одржавали на потребном нивоу.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Др Ивошевић, З., *Радно право, Друго допуњено и измјењено издање*, Београд, 2006. година.

**Дужност послодавца** у стварању безбедних услова за рад тичу се извора опасности и система заштите. Према члану 68.став 1. Закона о раду, послодавац је дужан да омогући раднику да се , у року од 30 дана од дана ступања на рад, упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе који произилазе из колективног уговора и правилника о раду.

Послодавац је одговоран за посљедице несреће на раду које могу наступити због неисправности објеката, машина, уређаја и других материјалних средстава која се користе у процесу рада, као и због неовлаштеног и нестручног руковања тим средствима. Ако радник при раду треба да рукује средствима рада чије кориштење може угрозити живот или здравље људи и околину, послодавац је дужан да прије отпочињања рада радника провјери да ли је радник оспособљен за руковање тим средствима и њиховим кориштењем. Према потреби послодавац може радника упутити на допуну знања из одређене области заштите на раду.<sup>4</sup> Послодавац је такође дужан да све раднике пријави на здравствено осигурање, пензијско инвалидско осигурање и осигурање од незапослености, у складу са законом, као да их колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање. Послодавац је дужан да запосленом достави овјерену фотокопију ријаве на осигурање у року од 8 дана од дана ступања радника на рад.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Члан 69., ЗР

<sup>5</sup> Члан 47., ЗР

**Дужности запосленог-** Да би безбедност живота и здравља запослених била осигурана, свако ко ради има обавезу да поштује прописе о заштити на раду и да послодавца обавијести о свему што би могло да угрози његову сигурност.

Радник може одбити да ради ако му, због неисправности на објектима и на средствима рада, као и због непостојања одговарајућих мјера заштите на раду непосредно пријети опасност по живот или здравље или ако таква опасност пријети другим лицима. Дужност радника је да одмах обавијести послодавца и надлежног инспектора рада о постојању наведених услова и свом одбијању да ради у тим условима.<sup>6</sup>

Радни процес мора бити организован тако да не утиче негативно на здравствено стање запосленог. У том смислу дјелују двије законске забране: једна штити од погоршања здравственог стања ; друга штити рад са здравственим сметњама. Заштита од погоршања здравственог стања остварује се забраном прековременог рада. Заштиту уживају запослени којима би рад дужи од пуног радног времена могао да погорша здравствено стање. Наравно, ово је ствар стручне процене. Зато забрана може уследити само на основу налаза надлежног стручног органа.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Члан 71., ЗР

<sup>7</sup> Закон о раду Републике Српске из 2000. године, пречишћен текст: Службени гласник, бр. 55/07, у даљем тексту ЗР.

## 2.2. ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ

Према члану 75 ЗР, запослени млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом као и на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

Ако се осврнемо на ЗР Србије млађи од 18 година је под посебном заштитом и зато што по члану 88. став 1. ЗР, не може да учествује у прековременом раду и прерасподели радног времена. Он, по члану 88. став 2 Закона о раду не може да ради ноћу, осим 1) ако не обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламирања, и 2) када је неопходно да настави рад услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а да пунолетних радника нема довољно. При овом другом одступању од забране ноћног рада, послодавац је дужан да обезбеди надзор на радом малолетника. Што се тиче радног времена малолетника оно је скраћено и не може трајати дуже од 35 часова недељно нити дуже од 8 часова дневно.



### 3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА

Заштита жена са становишта радно- правног положаја у међународној регулативи одређује се као :

- 1) Општа заштита, на основу које се жена начелно изједначава у правима и обавезама из радног односа са мушкарцем
  
- 2) Посебна заштита је условљена психофизичким особинама (слабије могућности за обављање тешких и напорних послова и специфичном улогом жене у биолошкој репродукцији становништва (трудноћа ,порођај,материнство).

Ову заштиту уживају трудница, један од родитеља, самохрани родитељ као и усвојилац , хранитељ и старатељ.<sup>8</sup>

Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може оказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство.<sup>9</sup> На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за вријеме трудноће и док доји дијете може бити привремено распоређена на друге послове ако је то у интересу очувања њеног здравља и здравља дјетета. Уколико послодавац није у могућности да жени обезбједи распоред на други посао жена има право на одсуство са рада, уз накнаду плате у складу са колективним уговором и правилником о раду.

Ова накнада не може бити мања од накнаде коју би жена остваривала да је остала на свом радном мјесту.

---

<sup>8</sup> Др Ивошевић, З. Закон о раду, други пут, *Зборник радова „Радни односи“*, Београд, 2005. године.

<sup>9</sup> Члан 77. ЗР

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до двије године старости послодавац може распоредити на рад само уз њен пристанак.<sup>10</sup>

За вријеме, трудноће, порођаја његе дјетета жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете, у трајању од 18 мјесеци непрекидно. На основу захтјева жене и препоруке овлаштеног доктора медицине, жена може отпочети са кориштењем породилског одсуства 28 дана прије порођаја. Умјесто мајке одсуство може користити отац дјетета након истека рока 60 дана од дана рођења дјетета.<sup>11</sup>

Жена може, на сопствени захтјев, отпочети са радом и прије истека породилског одсуства, али не прије него што протекне 60 дана од дана порођаја. Ако жена отпочне са радом прије истека времена породилског одсуства она тада има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора користи још и 60 минута одсуства са рада ради дојења дјетета. Ако се деси да жена роди мртво дијете, или ако дијете умре пре истека породилског одсуства, жена има право на породилско одсуство онолико времена колико је, по процјени овлаштеног доктора медицине, потребно да се жена опорави од порођаја и психичког стања изазваног губитком дјетета, а најмање 45 дана од дана порођаја, односно губитка дјетета.

Ако мајка дјетета умре илли напусти дете, или из других оправданих разлога није у стању да се брине о детету и да га његује право на одсуство има отац или усвојилац дјетета, као и друго лице

---

<sup>10</sup> Члан 78, став 1. ЗР.

<sup>11</sup> Члан 79, став 1. ЗР.

коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање.

Након истека породилског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за вријеме док дијете не наврши двије год.живота, уколико је дјетету ,према налазу овлашћеног доктора медицине потребна појачана њега. Право на рад са половином радног времена има и запослени усвојилац дјетета.

На рад са половином радног времена има право и један од родитеља дјетета са психофизичким сметњама у развоју, које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу . О тарјању, односно почетку и престанку кориштења овог права одлучује овлаштена здравствена установа, водећи рачуна о потребама дјетета за појачаним родитељском његом и старањем. Родитељу дјетета коме је потребна њега не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промијенити мјесто рада.<sup>12</sup>

За вријеме кориштења породилског одсуства жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току последња три мјесеца прије отпочињања породилског одсуства. Накнада се мјесечно утврђује са растом просјечних плата у Републици. Ако жена није остварила плату за свих последњих шест мјесеци, накнада плате ће бити у висини плате која јој припада у складу са колективним уговором у мјесецу који предходи мјесецу отпочињања породилског одсуства. Ово право имају и лица која су одсутна са посла због његе и старања о дјетету . Накнада плате

---

<sup>12</sup> Члан 83., ЗР.

остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске.

### **3.1.ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ ЛИЦА**

Инвалиди рада уживају посебну заштиту која је прописана међународним конвенцијама и препорукама те у нашим уставним и законским актима. Посебно су значајне конвенције МОР-а 121 о давањима за случај несреће на послу и проф.болести из 1964; Конвенција бр.159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983 и Препорука бр.99 о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида из 1955 године.<sup>13</sup>

Закон о раду Републике Српске гарантује инвалиду посебну заштиту на раду. Према члану 86. ЗОР РС раднику који је повријеђен на послу или је оболио од неке професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је са послодавцем закључио уговор о раду на одређено или неодређено вријеме. Уколико је закључио уговор на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора.

Након лијечења и опоравка радник има право да се врати на послове које је обављао прије настанка здравствене спријечености за рад. Ако послодавац нема могућности да радника распореди на други одговарајући посао, радник остварује права у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Радник код кога ,након лијечења и опоравка од повреде на раду или професионалне болести, остану посљедице по здравље, има предност у односу на

---

<sup>13</sup> Др Стојановић, М. *Коментар Закона о раду Републике Србије*, Крагујевац, 2002. година.

остале раднике код остваривања права на стручно оспособљавање и усавршавање.

Уколика надлежна служба Јавног фонда за пензијско и инвалидско осигурање, након завршеног лијечења и опоравка радника, код њега утврди преосталу радну способност или опасност од наступања инвалидности, послодавац је дужан да га распореди на други посао, који одговара његовој преосталој радној способности, у складу са законом. Преостала радна способност не може представљати разлог за отказ уговора о раду.

#### **4. ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД**

Законом о раду чл.89. утврђена је дужност запосленог код кога је наступила привремена спријеченост за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду надлежног љекара. У случају теже болести, умјесто радника потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству. Ако радник живи сам ,потврду је дужан доставити у року од три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду. Уколико послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада ,може да поднесе захтјев надлежном органу установе ради утврђивања здравствене способности радника. Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописује министар у сарадњи са министром здравља и социјалне заштите.

#### 4.1.ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Заштита личних података се тиче садржине заштите доступности података и рада са подацима. Садржину заштите образују права запосленог:

- 1) да врши увид у документе са личним подацима, који се чувају код послодавца;
- 2) да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља;
- 3) да тражи исправљање нетачних података.

Запослени може тражити увид у властите а не туђе личне податке. Ти подаци могу се односити само на чињенице и својства од непосредног значаја за послове које обавља, као што су: радно искуство, степен стручне спреме, послови на којима је раније радио, ужа специјалност, знања и вјештине којима располаже, научни и стручни радови, знање страних језика, награде и сл. Ту свакако спадају подаци из радне књижице и радног листа, али и други подаци релевантни за радни профил запосленог. Све те податке чува послодавац.

Ако, на основу увида, нађе да неки подаци нису од непосредног значаја за послове које обавља, запослени може тражити њихово брисање. Уколико послодавац одбије такав захтјев, запослени се може обратити надлежном суду.

Ако нађе да су неки подаци нетачни, запослени може тражити њихово исправљање. Уколико послодавц одбије такав захтјев, запослени се може обратити надлежном суду.

Доступност података је строго ограничена и контролисана. Они не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом, или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа, односно у вези са радом, на примјер у радном, управном спору и неком другом спору.

Рад са подацима може бити повјерен само запосленом кога овласти директор. Ако је послодавц предузетник, онда је давање овлашћења за рад са подацима у његовим рукама. Запослени са овим овлашћењима, прикупља, обрађује, користи и доставља податке који се чувају код послодавца.



## 4.2.ЗАШТИТА ОД ЗЛОУПОТРЕБЕ БОЛОВАЊА

Запослени, пре свега они слабијег здравља, заштићени су правом да одсутствују са рада у случају привремене неспособности за рад услед болести. Нажалост ово право се, често злоупотребљава. Зато је и уведен механизам за заштиту од злоупотребе боловања.

1)**Потврда о боловању** - Лекар који отвори боловање дужан је да изда потврду о привременој спречености запосленог за рад.

Потврда о боловању има снагу јавне исправе, па доказује оно што се у њој наводи. Та снага подиже ниво одговорности лекара, јер га излаже ризику кривичне одговорности ако изда потврду кад нема привремене спријечености за рад.

2)**Достављање исправе о боловању од стране запосленог**- Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од наступања привремене спријечености за рад достави послодавцу потврду лекара. У случају теже болести послодавцу потврду достављају чланови уже породице. Уколико запослени живи сам, потврду о боловању дужан је доставити у року од три дана од престанка разлога због којих није раније доставио потврду.

3)**Оспоравање боловања** - Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са посла, може да поднесе захтјев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

Ако овај орган нађе да запослени није био у стању привремене спријечености за рад, узима се да је неоправдано изостао са посла. То представља злоупотребу боловања .

### 4.3. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Законом о раду забрањена је посредна и непосредна дискриминација лица која траже запослење и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност, вјероисповијест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредјељење, политичко и друго увјерење, социјално поријекло, имовинско стање, чланство у политичкој организацији и синдикату или неко друго лично својство, које штити забрана.

Непосредна дискриминација је свако поступање којим се субјект заштите ставља у неповољнији положај у односу на другог у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална норма, критеријум или пракса ставља субјект заштите у неповољнији положај у односу на друго лице.

Дискриминација (непосредна и посредна) забрањена је у односу на:

- 1) Услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла.
- 2) Услове рада и сва права из радног односа
- 3) Образовање, оспособљавање и усавршавање
- 4) напредовање на послу

5) отказ уговора о раду

6) Одредбе уговора о раду којима се врши дискриминација ништавне су и не производе правна дејства.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење и давање превенства у односу на одређени посао, када су природа посла или сам посао, такви да карактеристике повезане са заштићеним својствима представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, и да је сврха која се жели постићи оправдана.

**Примјер:** Лице које на модним пистама показује хаљине буде млада жена привлачне грађе.

Дискриминација се не врши ни одредбама закона, општег акта и уговора о раду којима се пружа помоћ, односно посебна заштита одређених категорија запослених, пре свега инвалидима, женама за време породилског одсуства или одсуства ради њега дјетета, као и родитељима, усвојоцима, старатељима и храниоцима у стању одређене социјалне потребе.

**Примјер:** Кад се слијепо лице не запошљава на телефонској централи или кад се мајка са малим дјететом не распоређује у ноћну смјену.

Жртва дискриминације има право да пред надлежним судом покрене поступак за накнаду штете, против лица које је преузело радњу дискриминације.

## **5. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА КОД ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Остваривање и заштита права код послодавца**

Запослени своја права остварује код послодавца. Остварити право за радника значи да добије оно што му припада на раду, у вези са радом или по основу рада. Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитражи за радне спорове, надлежном суду, синдикату, инспекцијским органима и другим органима у складу са законом.

Остваривање права радника условљено је извршавањем обавеза које је радник преузео ступањем на рад. Међутим његово остваривање зависи и од предузећа, односно послодавца. Кад радни однос нормално функционише, онда се и права остварују без спровођења посебног поступка тако што предузеће редовно извршава своје законске и уговорне обавезе према раднику. Могуће је да сам радник иницира остваривање одређеног права које му се не обезбеђује а он сматра да му припада. У том случају подноси захтјев надлежном органу предузећа или послодавцу да му се омогући остваривање права. Остваривње права предпоставља један поступак тако што предузеће односно послодавц и запослени доносе одређена акта. Радници често остварују своја права вођењем посебног поступка. О захтјевима за остваривање права из радног односа одлучује послодавц, односно директор.

## **2. Заштита појединих права радника**

Заштиту појединачних права код послодавца запослени може остварити:

1) Поступком споразумног рјешавања спора између запосленог и послодавца.

2) Поступак рјешавања спора пред арбитражом

Поступак споразумног рјешавања спора може иницирати једна страна или обе стране. Предлог се упућује другој страни . У поступку се упућује на разлог његовог подношења, означава спорно питање и иницира могуће рјешење. Поступак споразумевања може бити окончан успешно закључивањем споразума којим се рјешава спорно питање или пак безуспјешно што упућује на следећи корак тј. решавање спора пред арбитражом.

Арбитража представља, једно колективно тијело које је по свом саставу трипартитно. У састав арбитраже улазе представници страна у спору запосленог и послодавца и један арбитар. Стране у спору су подједнако заступљене и оне саме бирају свог представника. Одлука арбитраже је коначна и везује послодавца и запосленог.

## **3. Судска заштита**

Уколико дође до повреде права запосленог он има овлашћење да покрене спор пред надлежним судом. Овај спор се назива радни спор јер настаје у радном односу или из њега. Поступак може покренути и синдикат ако га радник овласти. Радни спор рјешава надлежни суд. У првом степену рјешава општински суд. На пресуду општинског суда незадовољна странка може уложити жалбу пред окружним судом.

#### **4. Заштита права пред инспекцијом рада**

Надзор над примјеном Закона о раду и других прописа о радним односима врши инспекција рада. Послодавац је дужан да у пословним просторијама има за сваког запосленог закључен уговор о раду или други акт о заснивању радног односа, као и пријаву на обавезно социјално осигурање.

Вршење надзора подразумијева одређена овлашћења како у приступу надзору тако и у погледу предузимања одређених мјера. На основу извршеног надзора орган инспекције рада, овлашћен је да рјешењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду. Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана достављања рјешења обавијести инспекцију рада о извршењу рјешења.

Инспектор рада може да забрани обављање дјелатности послодавцу ако у поступку контроле утврди :

- 1) Да са запосленим није закључен уговор о раду
- 2) Да није поднијета пријава на обавезно социјално осигурање
- 3) Да није исплаћена зарада, односно минимална зарада, а располаже се са довољно средстава на рачуну.
- 4) Да није исплаћена зарада у новцу осим у случају ако је у питању однос са помоћним кућним особљем.

Забрана отклањања дјелатности траје до отклањања неправилности.

Орган инспекције рада предузима одређене активности и на захтјев радника и у том погледу има одређена овлашћења. Тако на захтјев радника он може да одложи својим рјешењем извршење одлуке којом је послодавац одлучио о праву радника. Ово овлашћење може користити ако је коначном одлуком органа предузећа, односно другог послодавца очигледно повређено право радника и ако је радник покренуо спор пред судом. Одлагање се врши до доношења правоснажне судске одлуке. Послодавац може да изјави жалбу на рјешење инспектора рада. Уложена жалба не одлаже извршење рјешења. Против коначног рјешења инспектора рада не може се покренути управни спор.

## **5. Остваривање и заштита права запослених и постављених лица у државним органима**

Запослени у државним органима могу се писмено обраћати руководиоцу . Против сваког рјешења или другог акта којим је одлучено о његовим правима и обавезама запослени има право да поднесе приговор. Приговор се подноси руководиоцу државног органа у року од 8 дана од дана уручења рјешења или другог акта. Руководилац је дужан да донесе одлуку по приговору у року од 15 дана од дана пријем приговра. У случају да руководилац у року од 15 дана не одлучи о праву на које се захтјев односи запослени може поново поднијети приговор. Руководилац може своју одлуку измијенити или допунити. Запослени има право да се обрати надлежном суду у року од 15 дана уколико руководилац не одлучи о пондијетом приговору или ако није задовољан одлуком руководиоца поводом поднијетог приговора.

## 6. Надзор над пријемом прописа

Ради обезбеђења заштите права лица у државним органима управна инспекција остварује надзор у примјени општих аката којима се утврђују њихова права и обавезе. Ова инспекција у вршењу надзора има право да прегледа, акте, рјешења, уговоре и друге исправе у државном органу и на друге начине да прикупља потребна обавјештења.

Лице у државном органу ради заштите својих права може се обратити управној инспекцији. Ако управна инспекција нађе да је повређено право лица, указаће органу на учињену повреду. Међутим, ако управна инспекција нађе да је коначним рјешењем надлежног органа очигледно повређено право лица, поводом тога је покренут и поступак пред надлежним судом, одложиће својим рјешењем, на захтјев лица, извршење рјешења до доношења правоснажне одлуке.

Жалба не одлаже извршење рјешења инспекције којим се одлаже извршење коначног рјешења надлежног органа. Против коначног рјешења инспектора не може се покренути управни спор.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Др Шундерић, Б. *Основи радног права*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд 1999. година.



## *Закључна разматрања*

Историјски посматрано, тешки услови рада и живота допринјели су да се у оквиру првих радничких побуна и ширих радничких покрета истакне захтјев за заштитом радника од тешких услова рада.

Заштиту на раду обезбјеђују и спроводе предузећа и други послодавци. Према томе субјекти који организују одређене дјелатности дужни су да раднику обезбједе потребне услове за заштиту на раду. Предузећа су дужна да предузимају одговарајуће мјере за заштиту живота, здравља и безбједности радника у складу са посебним законом и другим прописима.

Заштита на раду обухвата мјере и средства која су у функцији стварања безбједних услова рада.

Радник, дакле ступањем на рад преузима низ права, обавеза и одговорности. Он има право да захтјева остваривање и заштиту појединачних права из радног односа, али је истовремено дужан да се понаша у складу са обавезама утврђеним уговором о раду.

Оно што је право за радника то је за предузеће, односно послодавца, обавеза и обрнуто.

Уставом Републике Српске као највишим правним актом загаратована су права радника што показује колики је њихов значај у друштву.

## Литература:

- (1) Др Зоран Ивошевић, *Радно право*, Београд 2000.
- (2) Др Мијал Стојановић и Борисав Чолић, *Практикум за радно право*, Крагујевац 2001.године.
- (3) Др Зоран Ивошевић, *Радно право*, друго допуњено и измењено издање, Београд 2006.
- (4) Зборник радова „*Радни односи*“, Глосаријум, Београд 2005.
- (5) Др Мијал Стојановић, *Коментар Закона о раду Републике Србије*, Крагујева 2002.
- (6) Др Боривоје Шундерић, *Основи радног права*, Београд 1999.

## Законски прописи:

- (1) *Закон о раду Републике Српске* ( Службени гласник Републике Српске бр. 55/07)