

Проф. др Предраг Јовановић*, редовни професор
Правни факултет Универзитета у Новом Саду

UDK: 349.3:331.484

РАДНОПРАВНА СПОСОБНОСТ (СТИЦАЊЕ РАДНОПРАВНЕ СПОСОБНОСТИ И ЊЕНА ЗАШТИТА НА РАДУ)**

Апстракт: *Радноправна способност је способност бити субјектом радног односа и других правних односа из предмета и садржине радног права, у вези са радом и поводом рада. То је најважније својство човека, јер омогућује вршење рада као генеричке суштине човека и као извора прихода за живот. У основи радноправне способности је општа животна и фактичка радна способност да се обавља рад, али поред тога потребан је одређени узраст и зрелост човека, као и одређена знања и стручне способности, собзиром да рад у радном односу подразумева и одређене услове за рад (лакше и теже), обавезе и одговорности, што може утицати штетно на здравље и развој запосленог уколико не располаже одговарајућом радноправном способношћу.*

Кључне речи: *животна способност, радна способност, радноправна способност, радни однос, радно право, заштита на раду, социјално осигурање.*

1. Радноправна способност запосленог

Радноправна способност је способност бити субјектом радног односа и других правних односа из предмета и садржине радног права. Традиционална и типична радноправна форма вршења рада јесте радни однос. Та радноправна форма јесте најважнији део предмета и садржине радног права. Међутим, у предмету и садржини радног права крију се и

* p.jovanovic@pf.uns.ac.rs

** Овај рад је резултат истраживања на пројекту «Биомедицина, заштита животне средине и право» бр.179079, који финансира министарство просвете и науке Републике Србије.

* Рад примљен: 17.08.2016.

Рад прихваћен: 27.08.2016.

други правни односи поводом рада и у вези са радом (атипични или тзв. флексибилни облици рада ван радног односа, правни односи поводом социјалног осигурања – права и обавезе поводом социјалних случајева који угрожавају или онемогућавају рад, те други правни односи).

Најпре, радноправна способност подразумева способност једног лица да заснује радни однос, да буде носилац права и обавеза из тог односа и да својом вољом може утицати на његово трајање тј. престанак радног односа. Затим, радноправна способност подразумева и способност једног лица да буде носилац права и обавеза из других правних односа покривених радним правом, како је напред речено – везаних за флексибилне облике рада или за односе из сфере права социјалног осигурања. Јер, и ови потоњи односи су комплементарни радним односима или по својим главним карактеристикама (лично вршење рада; рад по налозима и под контролом послодавца), или по законској обавези свог постојања уз радни однос (правни односи из обавезног социјалног осигурања).

У ширем контексту посматрано (радном и животном), радноправна способност условљена је радном способношћу, а радна способност је условљена животном (опшом) способношћу или активношћу.

Животна способност или активност јесте способност човека да задовољи своје опште животне потребе и прибави себи животне радости. Ближе одређење појмова «општа животна потреба» и «животна радост» у начелу је препуштено знању и искуству стручњака који то процењују – почев од лекара до судија.¹ У сваком случају, животна способност или активност опредељена је телесним функцијама. Према Међународној класификацији функционисања, неспособности и здравља – МКФ, у даљем тексту МКФ, (International klassifikation of functioning, disability and helath -ICF),² телесне функције, односно активности су физиолошке функције телесних структура (укључујући и психолошке тј. менталне функције). Телесне структуре су анатомски делови тела. Тело је људски организам у целости (мисли се на све органе, укључујући и мозак са својим функцијама, односно ум). Менталне (или психолошке) функције су, према томе, подведене под телесне функције. Ово треба имати у виду због питања инвалидитета тј. инвалидности, које ћемо касније у овом раду дотаћи. Јер, присутан је узрочно-последични след: губитак

1 Анђела Миловановић и група аутора, Оцењивање радне способности и опште животне активности – општи принципи, Свет рада, бр.2/2016, стр.92.

2 International klassifikation of functioning, disability and helath – ICF, World Health Organization, Geneva, 2001. (МКФ, Светска здравствена организација, Женева 2001, стр.12.).

или умањење животних активности повлачи губитак или умањење радне способности, ово повлачи губитак или умањење радноправне способности. На крају имамо за последицу престанак, односно настанак одређених радноправних или социјалноправних односа.

Животна способност или активност, као најшири појам у контексту наше теме, интересантна је и за друге гране права, као и за судску праксу – у којој се помиње као разлог за обештећење уколико је оштећена или изгубљена. Тако, животна способност или активност помиње се у облигационом праву у контексту одговорности за проузроковање нематеријалне штете. На пример, у чл.200. Закона о облигационим односима се каже да за претрпљене физичке болове, за претрпљене душевне болове због умањења *животне активности* (подвукао ПЈ)..... досуђује се правична новчана накнада, независно од накнаде материјалне штете као и у њеном одсуству.³

Према МКФ, постоје три приступа дефинисању радне способности: а) медицински; б) социјални; и в) биопсихосоцијални.⁴

Медицински модел посматра радну способност као здравствено стање појединца, односно радну неспособност као проблем појединца, директно узрокован обољењем, траумом или неким другим здравственим стањем које захтева медицинску бригу пружену у форми индивидуалног третмана. Акцент је на општој животној способности (физичкој и психичкој – менталној), односно на умањењу те способности из биомедицинских разлога. Ту се и медицинска брига јавља као кључно питање.

Социјални модел, са друге стране, посматра радну способност, односно неспособност као социјално креирано питање, као питање интеграције појединца у радну средину и друштво. Радна онеспособљеност није проблем појединца, него комплексан збир стања, од којих су многи креирани социјалним окружењем. Овде је акценат на социјалном изворишту проблема и на социјалној акцији у његовом превазилажењу у свим областима друштвеног живота. На правно-политичком плану, овај аспект радне способности, односно неспособности може се третирати и као питање људских права.

Биопсихосоцијални модел, на којем базира и МКФ, представља интеграцију претходна два модела. На тај начин МКФ покушава да сачини синтезу приступа у циљу обезбеђивања кохерентног става из

³ Закон о облигационим односима, «Сл.л.СФРЈ», бр.29/78;39/85;45/89-одлука УСЈ и 57/89; «Сл.л.СРЈ», бр.31/93; и «Сл.л.СЦГ», бр.1/2003 – Уставна повеља.

⁴ МКФ, стр.20.

различитих перспектива здравља, из биолошке, индивидуалне, али и социјалне перспективе. Дакле, овај приступ интегрише опште животне (здравствене) способности са захтевима радног (професионалног) и ширег социјалног окружења. У том смислу, радна способност се дефинише као «способност човека (физичка, ментална и социјална) за присуство на радном месту и за обављање посла (радних активности) без ризика по сопствено здравље и безбедност и без ризика по здравље и безбедност других људи».⁵ Овај аспект радне способности је најближи појму радноправне способности, како смо га напред определили, јер подразумева: а) општу животну способност; б) способност за успостављање радног односа и присуство на радном месту; в) стручну и професионалну способност да се могу обављати одређени послови (квалификације и знања појединца), без ризика по сопствено здравље и безбедност других.

У теорији радног права, питању радне способности приступа се и из других углова. На пример, истичу се три битна елемента радне способности: оно што човек *може*; оно што човек *зна*; и оно што човек *хоће*. Другим речима, радну 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.⁶ Та способност се валоризује и кроз укупни радноправни положај запосленог, односно од тога зависе његова права, обавезе и одговорности. Управо те компоненте се узимају кад се раднику поверавају одређени послови (радно место), код утврђивања његове зараде, за њих се везују многи отказни разлози итд.

На крају, можемо разликовати две врсте радноправне способности: 1) општу радноправну способност; и 2) посебну радноправну способност. Општа радноправна способност тиче се испуњавања општих услова за запослење (15 година живота), свих послова, свих послодаваца, и свих радника. Посебна радноправна способност подразумева општу, али се тиче још посебних услова за запослење, појединих послова, послодаваца и радника.

⁵ Анђела Моловановић и група аутора, цит. дело, стр.91.

⁶ Види: др Боривоје Шундерић, Услови заснивања радног односа, Научна књига, Београд, 1986, стр.108.

2. Радноправна способност послодавца

Пошто је радни однос двострани правни однос (однос између запосленог и послодавца), може се говорити и о радноправној способности послодавца (да буде субјект радног односа). То је способност једног лица (физичког или правног) да радно ангажује друго лице (кроз радни однос или на други начин) и да буде субјект других правних односа из предмета и садржине радног права (да буде осигуравач и носилац одговарајућих права и обавеза по том основу).⁷

У смислу Закона о раду (чл.5.ст.2.),⁸ послодавац јесте домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава (кроз радни односа), односно радно ангажује (ван радног односа), једно или више лица. Међутим, питање радноправне способности послодавца је специфично и не може се третирати на исти начин на који смо то питање третирали горе у вези са запосленим. Те специфичности произилазе из више чињеница. *Прво*, за разлику од радника, послодавац нема обавезу личног вршења послова којима се бави. Своје послове и своја радноправна овлашћења (права и обавезе) може пренети на другог. *Друго*, могућа је сукцесија (промена) послодавца уз опстанак радног односа са истим радницима. *Треће*, за разлику од радника, поред своје слободе рада (права на рад), послодавац кроз радни однос манифестује и своју слободу предузетништва (право својине са свим овлашћењима које ово право подразумева). Дакле, радноправна способност послодавца је опредељена пресеком наведених слобода и права, односно пресеком свих оних прописа који се баве њиховим регулисањем (Закон о раду, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Закон о привредним друштвима и други). На пример, према Закону о привредним друштвима (чл.83.ст.1.),⁹ предузетник (читај – послодавац) је пословно способно физичко лице које обавља делатност у циљу остваривања прихода и које је као такво регистровано у складу са законом о регистрацији. Овде је, дакле, пословна способност предпоставка радноправне способности. *Четврто*, послодавац може бити и правно лице, у ком случају многа питања (која се постављају поводом радноправне способности запосленог)

⁷ На пример, према прописима који регулишу материју запошљавања и осигурања за случај незапослености, (Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, «Сл.гл.РС», бр.36/09;88/10;38/15), као битна одредница појма послодавца јесте и његова обавеза да пријављује потребу за запошљавањем и да плаћа доприносе за осигурање поводом ризика незапослености.

⁸ Закон о раду, «Службени гласник РС», бр.24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014.

⁹ Закон о привредним друштвима, «Сл.гл.РС», бр.36/11;99/11; 83/14-др. закон и 5/15.

у вези узраста, животне, здравствене и друге способности овде се уопште не постављају.

Најкраће речено, радноправна способност послодавца зависи од његове могућности (способности) да се бави предузетништвом или да се оснује и фигурира као правно лице (у привреди, ванпривреди...). Према томе, јасно је да је питање стицања и очувања радноправне способности послодавца постављено на битно другачијим основама у односу на исто питање код запосленог. Дубље у ово питање нећемо улазити, јер нам простор не дозвољава.

3. Стицање радноправне способности радника

Универзални (међународни) старосни стандард за стицање радноправне способности радника (бити субјект радног односа) је 15 година живота. Овај број година се може повећавати и снижавати националним законодавствима, сходно националној пракси и собзиром на природу и карактер посла који треба младо лице да обавља. Број година се повећава када су у питању тешки, опасни, одговорни послови, а смањује се када су у питању лакши послови.¹⁰

Према међународном праву (конвенције МОР-а) и нашем праву (Устав Србије) узима се да је 18 година живота старосна доб која је најбоља за одређивање границе између малолетног и пунолетног лица. Пунолетством се стиче пословна способност – способност бити творац и носилац одређених права, обавеза и одговорности (склапати правне послове). Међутим, пословна способност није неопходна као услов да једно лице заснује радни однос и тако постане субјект овог правног односа, односно носилац одређених права, обавеза и одговорности. За заснивање радног односа, како је већ речено, потребна је радна и радноправна способност, а не пословна.

Најпре, радна способност претпоставља здравствену способност тј. општу животну способност. За вршење рада у форми радног односа потребна је потпуна здравствена (животна) способност, тј. способност и у физичком и у менталном (душевном) смислу. Према наведеном МКФ документу (чл.12.), потпуна животна способност укључује све телесне

¹⁰ Не постоји јасна дефиниција лакших и тешких послова. Оставља се националним законодавствима да одреде ове послове. Као оријентир може послужити Препорука МОР-а бр.41 која говори о добу старости за пријем дече на неиндустријске (лакше) послове: разношење новина, курирски послови, продаја цвећа итд. Поред тога, посредним путем може се закључити шта су *лакши* послови - на основу одредаба чл.7 Конвенције бр.138, о чему ће још бити речи.

функције истовремено и свих телесних система и структура (анатомских делова тела – органа), укључујући и менталне или психолошке функције. Код других правних односа (нпр. грађанско-правних) то није случај - довољно је душевно здравље (ментална функција), односно способност да се схвати значај радњи које се предузимају, свест и воља да се оне предузму ради изазивања одређених ефеката (последица).¹¹

Даље, радна способност подразумева још и одговарајућа знања и вештине које нису биолошки одређене, већ се стичу путем образовања и искуствено - кроз рад. Таква радна способност служи, пре свега, у професионалне сфрхе – за економски сврсисходно обављање одређеног посла (обезбеђивање средстава за живот). У том смислу, радна способност се може искористити за обављање одређене приватне делатности (приватни предузетник, пољопривредник), или за рад са туђим средствима и за туђи рачун (код послодавца - у радном односу или ван радног односа). У овом последњем случају, радна способност се користи кроз одређене (двостране) правне форме (радни однос), а за успостављање тих правних форми постављени су извесни општи и посебни услови (услови за заснивање радног односа). Онај ко испуњава те услове, заправо, располаже радноправном способношћу, јер је у стању да заснује радни однос и буде носилац права, обавеза и одговорности из тог правног односа. То потврђује раније речено - свако ко располаже радноправном способношћу значи да располаже и радном и животном способношћу, али обрнути след се не подразумева.

У вези са 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, видели смо, јесте да лице 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. Дакле, није потребно пунолетство, као претпоставка те способности. Али, капацитети радноправне и пословне способности малолетника су, ипак, условљени и разликују се. То је, превасходно, последица потребе за посебном заштитом младих лица у радном односу. У том смислу, најширу правну платформу за заштиту младих на раду

¹¹ Др Предраг Јовановић, Радноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2014, стр.38.

и у вези са радом дала је Организација уједињених нација (ОУН) и Међународна организација рада (МОР).¹²

Наведени број година за заснивање радног односа може се повећавати и снижавати националним законодавствима, сходно националној пракси и собзиром на природу и карактер посла који треба младо лице да обавља. Број година се повећава када су у питању тешки, опасни, одговорни послови, а смањује се када су у питању лакши послови.

Према међународном праву (конвенције МОР-а) и нашем праву (Устав Србије) узима се да је 18 година живота старосна доб која је најбоља за одређивање границе између малолетног и пунолетног лица. Дакле, и малолетно лице изјавом своје воље, у форми уговора о раду, може успоставити одређена права, обавезе и одговорности, тј. може манифестовати своју пословну способност. Поновимо, капацитети радноправне и пословне способности се разликују. Сем горе реченог, ова разлика се везује и за чињеницу да се 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 и *физичка и ментална* способност *личног* вршења рада. Та способност се јавља много раније, у односу на пословну способност – која се стиче са пунолетством. Могући су различити стандарди о томе у ком узрасту се јавља радна способност. То зависи од многих фактора (биолошких, социјалних, климатских, географских, културних, образовних, историјских итд.). Реч је превасходно о одговарајућим биолошким, мускулатурним, психо-моторичким, искуственим 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), када се фактичка радна способност претвара у радноправну способност. Јер, рад у радном односу подразумева одређене услове и околности под којима се он врши (мање или више тешке), обавезе и одговорности, што све скупа може негативно да утиче на даљи психофизику развој младог човека. И наше и међународно право не признају радноправну способност са појавом опште (фактичке) радне способности. Шта више, забрањује се

12 Конвенција ОУН о правима детета, «Службени лист СФРЈ – Међународни уговори», бр.15/90. Чак је и Друштво народа, као претеча ОУН, пре скоро једног века, препознало потребу о посебној заштити деце, доневши 1924. године Општу декларацију о правима детета. Могло би се рећи да најсистематичније правно упориште у међународном праву за заштиту деце и младих на раду дају, у свом комплементарном односу, Конвенција ОУН о правима детета и Конвенција МОР-а бр.138 о минималним годинама старости за запошљавање, «Сл.л.СФРЈ – Међународни уговори»,бр.14/82.

или строго лимитира рад деце испод наведеног узраста, иако су та деца фактички радно способна за обављање неких послова.

Међународно радно право препознаје и младе раднике узраста од 12 до 14 година. Према Конвенцији МОП-а бр.138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа (чл.7), националним законодавствима се може предвидети и запошљавање младих који су узраста од 12 до 14 година, али на лакшим пословима Услови за то су: (а) да је реч о пословима који нису штетни по психофизички развој детета; (б) да такав рад не омета дете у школовању и програмима професионалне оријентације; (в) да се предвиде делатности у којима је такав рад могућ и дефинише максимално радно време прилагођено том узрасту. Али, запошљавање деце овог узраста мора бити изузетно и привремено. Заправо, овим се омогућује мање развијеним земљама, у којима су се и раније запошљавала деца и доприносила издржавању сиромашне породице, да могу прихватити ову Конвенцију и постепено подизати минималну старосну границу код запошљавања и тако модернизовати своје законодавство. Полазећи од наведених одредаба Конвенције бр.138 (чл.7.), могло би се посредно закључити да су *лакши послови*, заправо послови који нису штетни по психофизички развој детета, који не ометају дете у школовању и за које је карактеристично краће радно време од стандардног пуног радног времена за остале послове (према националном радном законодавству).

Према Конвенцији бр.138 (чл.2.) и у смислу Ревидиране европске социјалне повеље,¹³ минималне године старости код запошљавања не треба да буду испод оних година које су предвиђене националним законодавством за окончање обавезног (елементарног) школовања. То школовање обично се завршава са наведеним узрастом (15 година). Овим се посебно наглашава и значај образовања (макар елементарног) у радном ангажовању (за «обогаћивање» радноправне способности) и укупном животу појединаца. Зато, елементарно (основно) образовање требало би свима бити доступно (односно обавезно) и бесплатно. Дакле, обавезно образовање је вид посебне заштите деце, јер дечији рад омета школовање чак и онда када се примењују сви горе наведени облици заштите деце на раду (лаки послови, краће радно време). Тешко је деци и да раде и да се школују успешно, због великих обавеза и тешкоћа које тако настају. Излаз из тих тешкоће је, обично, прекид школовања, јер деца која раде на то су присиљена силом егзистенцијалне нужде, тј.

¹³ Ревидирана европска социјална повеља, «Сл.гл. РС – Међународни уговори», бр. 42/2009.

сиромаштвом. Тако се даље генерише сиромаштво и други социјално-економски проблеми у животу човека и у друштву, јер на тржишту рада лица без одговарајућих знања и са «осиромашеном» радноправном способношћу тешко налазе запослење.

У духу реченог, Препорука бр.146, која прати Конвенцију бр.138 и која говори о минималним годинама старости за запошљавање, сугерише државама чланицама МОР-а да размотре и могућности подизања минималне старосне границе за запошљавање са 15 на 16 година и то за све секторе привредне активности. Дакле, минимална старосна граница за запошљавање је 15 година, али када су у питању послови којима се може угрозити здравље, морал, и безбедност малолетника, старосну границу треба подићи на 18 и више година. Према параграфу 12. Препоруке бр.146 услови рада на наведеним пословима треба да буду на задовољавајућем нивоу и да буду стално контролисани.

Документима МОР-а предвиђена је и могућност подизања старосне границе изнад 18 година, код запошљавања на изузетно тешким и опасним пословима. Ту се мисли на послове који се обављају у околностима и под таквим условима који би извесно имали веома штетан (погубан) утицај на малолетне раднике. Могло би се приметити да се овде, заправо, ради о пословима за чије обављање су предвиђени претходни (пре запослења) и периодични (у току запослења) лекарски прегледи младих радника (конвенције које говоре о лекарским прегледима омладине при запошљавању на подземним радовима и у рудницима, на бродовима и у рибарству итд.).

Према Уставу Србије (чл.66. ст.4.),¹⁴ *прво* - деца млађа од 15 година не могу бити запослена; и *друго* - ако су млађа од 18 година, не могу да раде на пословима штетним по њихово здравље или морал.

Сходно наведеној одредби Устава, актуелни Закон о раду, 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.¹⁵

На тај начин и малолетна лица (лица млађа од 18 година) , како је речено, могу засновати радни однос и стећи одговарајућу пословну

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

способност (да располажу без законског заступника зарадом и другим правима из радног односа и да учествују у поступцима заштите тих права код послодавца или ван њега). Ипак, 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 родитеља, 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 *joш 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. У вези са овим условима, ради се о општој, животној способности и фактичкој радној способности малолетника. Процена његових знања, умећа и вештина за обављање одређеног посла не спада у надлежност здравствених органа, већ се то тиче посебних услова за запослење које поставља послодавац у свом акту о систематизацији радних места и у складу са тим сам те услове процењује и вреднује.

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 ваљаном 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. Дакле, фактички рад се успоставља на основу фактичке радне способности. Радноправни однос се успоставља на основу радноправне способности.

4. Очување (заштита) радноправне способности радника

4.1. Очување психо-физичког интегритета

Очување радноправне способности запослених је питање којим се радно право традиционално бави. Ово из два разлога. Прво, живот и рад човека прате ризици различите врсте који ту способност могу угрозити,

те се радним правом предвиђају одређени инструменти заштите од тих ризика. Друго, очување (кроз унапређивање) радноправне способности је захтев тржишта рада и сталних економских, организационих, технолошких, образовних и других промена на њему. Очување радноправне способности је претпоставка очувања радноправног односа. Зато, интерес је и радника и послодавца да се старају о овој способности у истој мери у којој је и сам радни однос обојен узајамношћу њихових интереса.

Многи радноправни институти су усмерени у правцу очувања и унапређивања радноправне способности, почев од заснивања радног односа па надаље. Код заснивања радног односа општи и посебни услови за заснивање радног односа имају и заштитну улогу и карактер, јер се тичу способности једног лица да обавља одређене послове и радне задатке успешно и безбедно. Затим, ограничавање и скраћивање трајања радног времена, одмори и одсуства, стручно оспособљавање и усваршавање, као и други институти, воде очувању и унапређивању радноправне способности радника.

Сем тога, заштита радника јавља се као предмет многих других научних дисциплина у оквиру система наука о раду и филозофије рада (социологија рада, технологија рада, биологија, односно медицина рада, естетика и етика рада и др.). У том контексту и радно право се може сматрати делом система наука о раду, те као такво у изучавању и регулисању проблема заштите радника оно се мора ослањати на друге делове тог система. На пример, ако пођемо од тога да заштита радника значи заштиту на раду од штетног дејства услова рада, онда, пошто све напетости које су у вези са радом настају на радном месту и у моменту радничког деловања, морамо најпре упознати ретроградно деловање рада на тело радника, тј. на његово здравље и телесну пособност за рад, а затим правом (прописима) покушати помоћи.¹⁶ Другим речима, сазнања до којих се долази у медицини рада (физиологија, хигијена, патологија рада) користи и законодавство у правном уобличавању заштите радника на раду (хигијенско-техничке, организационе и друге мере, као и права, обавезе и одговорности послодавца и радника у вези са тим).

Конкретније говорећи, у оквиру радног права и радног законодавства разликовало се увек, а и данас се разликују (*explicite* или *implicite*) два вида заштите: свих запослених и појединих категорија запослених (омладине, жена, инвалида и запослених са нарушеним здравственим стањем). Унутар ових видова предвиђене су одговарајуће *мере и норма-*

16 Др Хуберт Хуго Хилф, Наука о раду, Ријека, 1963, стр.131.

тиви заштите. *Мере* заштите везане су за одређена техничка средства (одећа, 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. 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.

Општа заштита (свих) запослених има два вида: (1) заштита физичког (телесног) интегритета од штетног дејства услова рада и (2) заштита моралног интегритета запослених. Општа заштита обухвата све запослене и има дугу правну историју у свету. Прве државне интервенције (почетком XIX века у Енглеској и Француској) у области радних односа биле су везане управо за ово питање, тј. за заштиту од претераног исцрпљивања на раду, дугог радног времена и ноћног рада, заштите од штетног дејства услова рада и средстава за рад.

Заштита на раду предвиђена је како у универзалним међународним правним изворима (извори ОУН)¹⁷, тако и у изворима специјали-

¹⁷ Србију, као земљу чланицу ОУН, у овој области обавезују Општа декларација о правима човека из 1948. године (члан 24); Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године (чл.7), „Службени лист СФРЈ“, бр.7/1971.

зованих међународних организација (посебно МОР-а)¹⁸ и регионалних организација (Савета Европе -СЕ и Европске уније - ЕУ)¹⁹.

У Србији се велика пажња посвећује 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, утврђена посебна национална политика и 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 утврђена је на трипартитној основи, тј. преко Националног савета учешће су имали и представници репрезентативних удружења запослених и послодава-

18 Србију обавезују следеће ратификоване конвенције МОР-а у овој области: Конвенција о употреби оловног белила при бојењу (бр.13), „Службене новине КСХС“, бр.95-XXII; Конвенција о лекарском прегледу млађих особа при запошљавању у поморству (бр.16), „Службене новине КСХС“, бр.95-XXII; Конвенција о означавању тежине за пакете транспортоване бродовима (бр.27), „Службене новине КЈ“, бр. 297-СХИ; Конвенција о заштити запослених (докера) од несреће на послу при утовару и истовару бродова (бр.32), „Службени лист СФРЈ“, бр.35/1975; Конвенција о раду жена под земљом (бр.45), Службени лист ФНРЈ“, бр.12/1952; Конвенција о лекарским прегледима помораца (бр.73), „Службени лист СФРЈ“, бр.3/1967; Конвенција о инспекцији рада (бр.81), „Службени лист ФНРЈ“, бр.5/1956; Конвенција о смештају посаде на бродовима (бр.92), „Службени лист СФРЈ“, бр.3/1967; Конвенција о лекарском прегледу рибара (бр.113), „Службени лист ФНРЈ“, бр.9/1961; Конвенција о чувању машина (бр.119), „Службени лист СФРЈ“, бр. 54/1970; Конвенција о бензолу (бр.136), „Службени лист СФРЈ“, бр.16/1976; Конвенција о раку изазваном бављењем одређеним занимањима (бр.139), „Службени лист СФРЈ“, бр. 3/1977; Конвенција о радној средини, загађењу ваздуха, буци и вибрацијама (бр.148), „Службени лист СФРЈ“, бр.14/1982; Конвенцију о професионалној безбедности и здрављу (бр.155), „Службени лист СФРЈ“, бр.7/1987; Конвенцију о служби медицине рада (бр.161), „Службени лист СФРЈ“, бр.14/1989; Конвенцију о азбесту (бр.162), „Службени лист СФРЈ“, бр.14/1989;

19 Од европских докумената, у овој области, Србију као земљу чланицу СЕ, обавезује Европска конвенција за заштиту људских права из 1950. године, „Службени лист СЦГ“, бр.6/2003; Европска социјална повеља из 1961. године (измењена), чл. 2, 3, „Сл. гл.РС“, бр.42/2009. Документи ЕУ Србију не обавезују, али као земља која претендује учлађењу у ЕУ, у процесу хармонизације свог права и права ЕУ, по питању безбедности и заштите здравља на раду, уважени су стандарди (*основни принципи*) оквирне Директиве бр.89/391 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, Official Journal L 183, 29/6/1989. *Основни принципи* су: **(а)** превенција професионалних ризика; **(б)** заштита безбедности и здравља; **(в)** неутралисање фактора ризика и незгода; **(г)** информисање, консултовање и примерена партиципација, сагласно националном законодавству; **(д)** обука радника и њихових представника. Помињемо само ову директиву, јер она је од посебног значаја у погледу подизања нивоа безбедности и заштите здравља на раду не само у земљама чланицама ЕУ већ и у другим земљама које претендују да постану чланице. Иначе, област безбедности на раду и заштите здравља запослених је једна од најразвијенијих области у радном праву ЕУ.

ца. 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 савету²⁰, 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.

Према Уставу Србије (чл.60.), запослени имају право на безбедне и здраве услове рада, као и на поштовање достојанства њихове личности на раду. Нико се тих права не може одрећи, нити могу бити ускраћена. У духу овог уставног права и на платформи свих напред поменутих правних извора 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,²¹ али и другим прописима у смислу заштите достојанства радника и њиховог моралног инегритета.

Законом о раду предвиђено је 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 дефинисан је 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 и (7) органи заштите.

Циљ заштите јесте да се обезбеђивањем таквих услова на раду у највећој могућој мери: а) сачува здравље и радна способност радника, тј. смање повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом; б) те да се тако стварају претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених. Психичко и социјално благостање

²⁰ Закон о социјално-економском савету, „Службени гласник Републике Србије“, бр.125/2004.

²¹ Закон о раду, «Сл.гл.РС», бр.24/2005; 61/2005;54/2009;32/2013; 75/2014; Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр.101/2005.

је сегмент здраља, јер према Уставу Светске здравствене организације (специјализована агенција Уједињених нација), здравље не значи само одсуство болести и повреда већ и осећај свеукупне интегрисаности поједица у системе и подсистеме друштва (у образовни систем, систем радних односа – запосленост, систем сосцијалне сигурности итд.), а која интегрисаност ослобађа пјединца страха и рађа осећање сигурности, психичког и социјалног благостања. Само здраво и радно способно лице може се у највећој могућој мери и трајније интегрисати у наведене системе.

Обавезе и права запослених су реципрочна страна обавеза и одговорности послодавца у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду. Запослени морају имати активан однос према питањима заштите на раду. Тај активни однос дефинисан је одређеним правима и обавезама. *Основне обавезе* запосленог 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 и (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.²² *Основна права запосленог* у вези са заштитом на раду (сем поменутих која уједно представљају и обавезу), јесу: (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) право на безбедност и заштиту живота и здравља на радуда, те 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) и (5) да се обрати инспекцији рада уколико послодавац, на захтев радника, не предузме потребне мере заштите.

²² Ове обавезе запосленог произилазе не само из Закона о безбедности и здрављу на раду, већ и из Закона о раду (чл.80.).

4.2. Очување достојанства и моралног интегритета

Видели смо да радноправну способност запосленог и њену постојаност одређују, поред животне и радне способности, и друга његова својства. Запослени је у радном односу и као личност, а његову личност карактеришу и достојанство, морална, етичка и друга својства. Скуп тих својстава чини морални интегритет запосленог. Морални интегритет је индивидуални феномен и лично својство, али у њега су уткани друштвени стандарди о томе шта се сматра добрим и друштвено допуштеним, а шта се сматра злим и друштвено неприхватљивим. Шта је за једно друштво (или део друштва) добро а шта је зло – то је објективно процењиво само онда ако је утврђена једна основна, највиша морална вредност, из које се изводе ниже вредности. Таква вредност обично се схвата као човечност, човештво, очовечавање човека у све већој мери.²³

Морални интегритет запосленог 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 на раду итд.). Негативна страна се испољава у друштвено неприхватљивом односу запосленог у наведеном смислу. Ова страна захтева осуду и одговарајуће правно санкционисање, укључујући и престанак радног односа. Дакле, опстанак радног односа не зависи само од животне и радне способности, већ и од моралних особина запосленог. Зато и моралне особине јесу уткане у укупну радноправну способност као предпоставку постојања радног односа и других односа поводом рада код послодавца.

Питање моралног интегритета запослених је посебно важно код делатности од ширег друштвеног интереса (нпр. државна служба, просвета), као и код тзв. лиценцних занимања (нпр. у области здравства). У овим делатностима запослени обављају послове који тангирају интересе не само послодавца већ ширег круга лица или читаве друштвене заједнице. Отуда, у овим делатностима, морални интегритет запослених има и свој посебни правни оквир који је дефинисан кодексима професионалне етике. Етика, као виши степен свести, индукована је друштвеним угледом професије којом се запослени бави и предпоставља поштовање објективности у раду, морала и људског достојанства. У том

23 Правна енциклопедија, «Савремена администрација», Београд, 1985, стр.832

смислу, кодекси професионалног и етичког понашања представљају својеврсну синтезу права и морала.

Као што се види, питање моралног интегритета је изузетно комплексно и вишедимензионално, али је и правно интересантно и значајно. Значајно је и намеће питање које стране моралног интегритета обухватити и правом заштитити, а које санкционисати, али тако да се притом не наруши, пре свега, интересна равнотежа субјеката радног односа (запосленог и послодавца). За сада, радноправни оквир моралног интегритета и достојанства запосленог огледа се првенствено у следећем: (1) забрана дискриминације при запошљавању и у току трајања запослења; (2) забрана злостављања (мобинга) на раду; (3) заштита личних података запосленог; (4) заштита од злоупотребе права; и (5) кодекси професионалног и етичког понашања.

5. Угрожавање, губитак и ограничавање радноправне способности

5.1. Угрожавање и губитак радноправне способности

Под угрожавањем радноправне способности може се разумети свака претња смањивању или чак губитку те способности. Зато се и предузимају одговарајуће мере очувања и заштите психофизичког и моралног интегритета запосленог. Крајњи циљ тих мера јесте, како је напред речено, да се обезбеђивањем таквих услова на раду у највећој могућој мери: а) отклоне претње и сачува здравље и радна способност радника, тј. смање повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом; б) те да се тако стварају претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.

Међутим, и поред свих мера превенције и заштите психофизичког и моралног интегритета запослених, долази до умањења или чак – губитка радноправне способности. Смањење или губитак радноправне способности радника повлачи угрожавање или губитак запослења.

Сваки део радноправне способности може бити смањен или изгубљен. Може бити смањено ментално и физичко здравље; стручна знања и способности; достојанство и морални интегритет. У оној мери у којој су ови елементи били од значаја за заснивање радног односа, биће од значаја и за његово трајање и престанак. Код малолетника, још, пошто је њихова радноправна способност условљена сагласношћу родитеља или старатеља, повлачење те сагласности пре пунолетства запосленог доводи до губитка радноправне способности и престанка радног односа.

Међутим, у случају смањења или губитка радноправне способности, не повлаче сви елементи те способности, када су смањени, исте радноправне реперкусије. Уколико је смањено ментално и физичко здравље једног лица, то може да доведе до смањења или губитка животне и радне способности. Ту ситуацију називамо инвалидношћу (особа са инвалидитетом). Уколико се инвалидност манифестује као смањење радне способности, то не лишава инвалида укупне радноправне способности. Ако је у питању особа са инвалидитетом која тражи запослење, она ужива чак и мере «позитивне дискриминације» при запошљавању. Ако је у питању запослено лице, код којег је до инвалидности дошло у току запослења, њему радни однос по том основу не може престати. Шта више, улази у категорију посебно заштићених радника, те је послодавац дужан да му обезбеди други одговарајући посао наспрам његове преостале радне способности.²⁴ Уколико је трајно и потпуно изгубљена радна способност то повлачи и губитак укупне радноправне способности, што за последицу има немогућност запослења, а ако је лице већ запослено-долази до престанак радног односа (радни однос престаје по сили закона – чл.176. ст.1.тач.1. Закона о раду), јер такав инвалид не може да обавља никакав посао.

Уколико су умањени или изгубљени други делови радноправне способности – стручна знања и способности, достојанство и морални интегритет, то може али и не мора да доведе до угрожавања и губитка радноправне способности. Све зависи од значаја тих елемената за радноправну способност одређеног лица за рад на одређеним пословима и радним задацима. Заправо, овде се ради о томе да ли неко лице испуњава посебне услове за рад на одређеном радном месту. Те посебне услове предвиђа у својим актима послодавац (акт о систематизацији радних места), може их проверавати код запошљавања, а за случај њиховог умањења и губитка у току запослења процењује њихове ефекте по радноправни положај запосленог.

Умањење или губитак радноправне способности, може бити узроковано на различите начине. Што се тиче животне и радне способности, као узрок умањења и губитка обично се јављају биолошки разлози: повреде (ван рада или на раду); болести (ван посла или професионалне) итд.. Ови биолошки разлози могу довести до различитих стања, а која отежавају запослење или утичу на стабилност запослења.

²⁴ О посебној заштити ових инвалида у међународном, европском и домаћем праву види наш рад: «Заштита инвалида у радној средини», Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2015.

Особе са инвалидитетом, којима је отежано запослење, као што смо рекли, уживају мере «позитивне дискриминације», а запослена лица са инвалидитетом раде наспрам своје преостале радне способности. Да би се негативне последице наведених биолошких разлога предупредиле или ублажиле, поред наведених мера и стандарда непосредне заштите на раду (безбедни и здрави услови рада) и у вези са радом (ограничавање радног времена, одмори итд.), постоје у радном праву и други механизми заштите. Овде мислимо на оне механизме који се тичу осигурања (обавезног и добровољног) од ризика који неминовно прате живот и рад човека (болести и повреде; инвалидност, телесно оштећење, старост). Реч је о механизмима из сфере права социјалног осигурања, као интегралног дела радног права. У том смислу, здравствено осигурање обезбеђује здравствену заштиту (и друга права у вези са тим) за случај повреде или болести, директно утичући на очување животне, радне и радноправне способности. Ово је грана права социјалног осигурања која је од највећег значаја у превенцији и спречавању угрожавања радноправне способности. Са друге стране, пензијско и инвалидско осигурање бави се последицама угрожавања (права за случај инвалидности, телесног оштећења, старости). Сви социјални случајеви (ризичи) које покрива пензијско и инвалидско осигурање представљају, заправо, трајне промене у здравственом стању, промене на које се здравственом заштитом више не може утицати. Неке од тих промена утичу на потпуни губитак радноправне способности (инвалидност као потпуни и трајни губитак радне способности; старост, смрт), а неке не мора да утичу на радноправну способност, тј. умањују само одређене опште (виталне) животне активности без последица на радну способност за обављање одређених послова (телесно оштећење).

У сваком случају, путем права социјалног осигурања покушава се најпре спречити умањење или губитак радноправне способности, тј. продужити «активна» радноправна способност кроз рад и радни однос (здравствено осигурање), а затим поводом трајних промена у здравственом стању (инвалидност, старост) трансформисати «активну» радноправну способност у «пасивну» радноправну способност по престанку рада и радног односа. «Пасивна» радноправна способност би могла да значи способност бити субјектом одређених правних односа из предмета и садржине права пензијског и инвалидског осигурања. Овде се ради о правним односима који настају између осигураника и осигуравача - фондова за пензијско и инвалидско осигурање, у оквиру којих постоје одређена права и обавезе (право осигураника да користе

инвалидску, старосну пензију и друга права, те обавезе осигуравача да исплаћују та примања, врше њихову валоризацију итд.).

5.2. Ограничавање радноправне способности

Ограничавање радноправне способности значи лимитирање капацитета (домашаја) радноправне способности. Пошто имамо општу и посебну радноправну способност, то и једна и друга могу бити ограничене.

Ограничавање опште радноправне способности (која се стиче са 15 година живота), узрокована је истим разлозима који су утицали и на одређивање наведених година живота као општег услова за стицање те способности (разлози заштите младих радника). На основу напред реченог произилази да постоје две врсте лимита: 1) лимити који се тичу немогућности (забране) рада младих радника на одређеним пословима; и 2) и лимити који се тичу условљавања запослења младих сагласношћу родитеља или старатеља, односно мишљењем надлежног здравственог органа.

Ограничавање посебне радноправне способности узрокована је разлозима везаним за природу и карактер одређених послова и радних задатака, а собзиром на лична својства носиоца те способности. Овде се ради о сметњама за обављање одређених послова (за заснивање радног односа). Заправо, сметње су околности које спречавају одређено лице са пуним капацитетом радноправне способности, које, дакле, испуњава опште и посебне услове за запослење, да се запосли и ради на одређеном послу (осуђиваност на одређену врсту казне или за одређено кривично дело; изречена мера безбедности; сродство; истовремено вршење јавне функције и постојање радног односа; клаузула о забрани конкуренције; постојање другог радног односа са пуним радним временом). Наведеним околностима, радноправна способност једног лица је ограничена у том смислу што то лице не може да се запосли на одређени пословима, али на другим пословима може. Дакле, његова радноправна способност је окрњена.

Са друге стране, сметње се могу јавити и на страни послодавца (забрана обављања одређене делатности), чиме се ограничава његова радноправна способност.

Литература и извори

Анђела Миловановић и група аутора, Оцењивање радне способности и опште животне активности – општи принципи, Свет рада, бр.2/2016.

International klassifikation of functioning, disability and helath – ICF, World Health Organization, Geneva, 2001.

Закон о облигационим односима, «Сл.л.СФРЈ», бр.29/78;39/85;45/89-одлука УСЈ и 57/89; «Сл.л.СРЈ», бр.31/93; и «Сл.л.СЦГ», бр.1/2003 – Уставна повеља.

др Боровоје Шундерић, Услови заснивања радног односа, Научна књига, Београд, 1986, стр.108.

Закон о раду, «Службени гласник РС», бр.24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014.

Закон о привредним друштвима, «Сл.гл.РС», бр.36/11;99/11; 83/14-др. закон и 5/15.

Др Предраг Јовановић, Радноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2014, стр.38.

Ревидирана европска социјална повеља, «Сл.гл.РС – Међународни уговори», бр. 42/2009.

Устав Србије, «Сл.гл.РС.бр.98/06.

Породични закон, «Сл.гл.РС»,бр. 18/2005; 72/2011).

Закон о основама система образовања и васпитања, «Службени гласник Републике Србије», бр. 62/2003.

Др Хуберт Хуго Хилф, Наука о раду, Ријека, 1963, стр.131.

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

Закон о раду, «Сл.гл.РС», бр.24/2005; 61/2005;54/2009;32/2013; 75/2014.

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

Правна енциклопедија, «Савремена администрација», Београд, 1985.

Др Предраг Јовановић, Заштита инвалида у радној средини, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2015.

*Predrag Jovanović, PhD, Full Professor
Faculty of Law, University of Novi Sad*

***Labour-Legal Capacity
(the entitlement to labour legal capacity and its protection at work)***

Summary

Labour-legal ability is the kind of ability of being the entity of labour relations and other labour relations from the subject and content of labour relations, work related and to the effect of work. It is a person's most important capacity, because it enables work as a generic essence of a person and as a source of life income. The essence of labour legal ability is made of general life and factual labour ability to perform work, in addition to a certain age and maturity, as well as a certain knowledge and know-how, seeing as work in labour relations implies certain working conditions, too (easier and more difficult), obligations and responsibility, which can influence negatively health and development of an employee, if he or she does not dispose with certain labour-legal capacity.

Key words: *life ability, working ability, labour-legal capacity, labour relations, labour law, protection at work, social security.*