

Проф. др Радислав Лале

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

ПОСЕБНА РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ИНВАЛИДА И РАДНИКА ПРИВРЕМЕНО СПРИЈЕЧЕНИХ ЗА РАД

Запослене жене, млађи радници и инвалиди уживају посебну заштиту на раду. Поменута заштита предвиђена је у правним регулама међународног и домаћег радног права. У овом раду систематично ће се разматрати питање посебне заштите инвалида, као лица са умањеном способношћу за рад, с обзиром на то да је њихова могућност да нађу одговарајуће запослење и да то запослење сачувају у великој мјери умањена, у односу на друга лица. Наиме, разлози њихове посебне радноправне заштите састоје се у потреби да се изједначе са другима, у остваривању њихових социјално-економских права и слобода на раду и у вези са радом. Такође, посебна пажња ће бити посвећена заштити болесних радника, односно радника који су привремено неспособни за рад у смислу прописа о здравственом осигурању.

Кључне ријечи: Радноправни однос; Заштита инвалида у радном односу; Радна способност; Привремена неспособност за рад.

1. УВОД

Заштита лица у радноправном односу подразумијева, углавном три групе заштите и заштитних мјера: 1) хигијенска и техничка заштита рада (сигурност радника на раду); 2) економско-социјална заштита личности радника (мјере заштите у вези са трајањем радног времена и његовим распоредом, у вези са одморима и распоредом на друго радно мјесто из одређених објективних или субјективних разлога), и 3) мјере посебне заштите одређених категорија лица у радном односу (жена, односно жене-мајке у радном односу, малољетника и инвалида у радном односу).¹

Радислав Лале, radislav.lale@pravni.ues.rs.ba.

¹ Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (I), Народне новине, Загреб 1969, 97.

Други аутори разликују два вида заштите у оквиру радног права и радног законодавства: општа заштита свих запослених и посебна заштита појединих категорија запослених (омладине, жена, инвалида и запослених за нарушеним здравственим стањем). Унутар ових видова предвиђене су одговарајуће мјере и нормативи заштите.²

Објективни и субјективни друштвено оправдани разлози постоје да би се за посебне категорије радника увеле и посебне мјере заштите (из психофизичких, физиолошких, демографских, социјално-заштитних и других разлога). То су разлози који захтијевају и оправдавају посебне услове рада и посебне мјере заштите личности радника на раду, ако је то жена (жена-мајка), малољетник или инвалидно лице.³ Дакле, функција материнства за запослене жене, разлози физичког и интелектуалног развоја за малољетнике, као и разлози ограничене физичке способности, односно разлози здравственог стања, ограничење могућности избора и постизања запослења у редовним условима, оправдан су основ за мјере посебне заштите тих лица у погледу запослења, али и у погледу заштите на раду.⁴

Према Уставу Републике Српске⁵ (чл. 40, ст. 3) „омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту“. Поменута уставна одредба произилази из универзалних регула радног права и пренесена је у бројне хетерономне и аутономне норме у радном законодавству Републике Српске. Наиме, у заштити на раду посебно заштићених категорија радника отварају се бројна питања права на здрав живот, квалитетан и слободан начин живота. Та лица су субјективно у већој опасности за живот. Једнако

О заштити лица у радном односу види више: М. Ђ. Учур, „Заштита особе у радном односу од начела до реализације“, *Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци*, в. 29, 1, Ријека 2008, 1–22; Б. Лубарда, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 367–412; Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014, 143–164.

² П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2018, 257.

³ Н. Тинтић, 98.

⁴ *Ibid.*

⁵ Устав Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. бр. 3/92, 6/92, 8/92, 15/92, 19/92, 21/92 – пречишћени текст, 28/94 – Амандмани XXVI–XLIII, 8/96 – Амандмани XLIV–LI, 13/96 – Амандман LI, 15/96 – испр., 16/96 – Амандман LIII, 21/96 – Амандмани LIV–LXV, 21/02 – Амандмани LXVI–XCII, 26/02 – испр., 30/02 – испр., 31/02 – Амандмани XCIII–XCVIII, 69/02 – Амандмани XCIX–CIII, 31/03 – Амандмани CIV и CV, 98/03 – Амандмани CVI–CXII, 115/05 – Амандман CXIV, 117/05 – Амандмани CXV–CXXI и 48/11 – Амандман CXXII и *Службени гласник БиХ*, бр. 73/19 – одлука УС БиХ.

У складу са чл. 60, ст. 5 Устава Републике Србије (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006) „женама, омладини и инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом“.

је сложено питање права на физичко здравље (јединство физичког и душевног, односно психичког интегритета).⁶ Физички интегритет нераздвојиви је дио човјековог права на живот. Он значи право бити у таквом физичком стању које му омогућује потребан и уобичајен, природом дан, али и физичким и душевним развојем стечени активитет.⁷

Као што је у горњим редовима речено, инвалиди и радници привремено неспособни за рад традиционално уживају посебну радноправну заштиту, што се објашњава различитим разлозима. Први и најважнији од њих односи се на ограничену физичку способност, односно погоршано здравствено стање, који за посљедицу имају ограничење могућности избора и постизања запослења у редовним условима.⁸ Неспособност радника да обавља посао који му је повјерио послодавац, а која је узрокована болешћу или повредом, доводи до настанка озбиљних посљедица, како за њега тако и за послодавца. У том погледу, спријеченост запосленог за рад и остваривање права на плаћено одсуство са рада, имају за циљ опоравак и најбржи могући повратак запосленог на рад, као и стварање услова за коришћење услуга здравствене заштите одмах по настанку болести или повреде.⁹ Остваривање права на одсуство са рада због привремене спријечености запосленог за рад усљед болести или повреде (боловање) доприноси очувању и унапређењу здравља и продуктивности запосленог, али и заштити његове економске сигурности и запослења.¹⁰ Са друге стране, послодавац се суочава са потребом да обезбиједи замјену одсутног радника путем прерасподјеле послова или привременим премјештајем другог радника на радно мјесто одсутног колеге, или запошљавањем новог радника. Поменути проблеми постају сложенији у случају дуготрајног одсуства запосленог са рада, док ће у случају да је промјена у здравственом стању радника таква да се не може отклонити лијечењем и рехабилитацијом, настати основ за престанак радног односа независно од воље радника и послодавца.¹¹ У овом раду, у мјери у којој је то могуће с обзиром на његов обим, акценат ће бити на анализи посебне заштите инвалида у радном законодавству Републике Српске, са освртом на најзначајније стандарде заштите међународног и регионалног права. Наш допринос

⁶ М. Ђ. Учур, 13.

⁷ И. Црнић, „Поведа права особности и накнада неимовинске штете у радном односу“, *Зборник Актуална питања остваривања и заштите права из радних односа*, Загреб 2007, 70.

⁸ Вид. Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд 2017, 270.

⁹ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд 2016, 106.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

ограничићемо и на приказ позитивноправног уређења посебне заштите и здравственог осигурања болесних радника, који су привремено спријечени за рад услед болести или професионалне болести, повреде на раду или повреде изван рада, а којим се реализује начело њихове социјалне сигурности и стабилности. Такође, посебна пажња биће посвећена злоупотреби права на одсуство због неспособности радника за рад из здравствених разлога.

2. ЗАШТИТА ИНВАЛИДА НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ У МЕЂУНАРОДНОМ И РЕГИОНАЛНОМ ПРАВУ

Радноправна заштита лица са инвалидитетом предвиђена је како у домаћем, тако и у међународном и регионалном праву. Када је у питању међународна регулатива ове области, најзначајнији документи које је потребно напоменути су: Конвенција Организације уједињених нација о правима лица са инвалидитетом из 2006. године,¹² Конвенција МОП-а бр. 121 о правима за случај повреда радника у току радног односа из 1964. године,¹³ Конвенција бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године,¹⁴ и Препорука МОП-а бр. 99 о професионалној рехабилитацији инвалида из 1955. године.¹⁵

У документима Организације уједињених нација, посебно у Конвенцији о правима лица са инвалидитетом из 2006. године, употребљава се међусобна комбинација израза „инвалидност“ и „особа са инвалидитетом“.¹⁶ Поменути комбинација представља, у суштини, концепт (који чине биолошке и социјалне компоненте), а који се развија и произилази из интеракције лица са оштећењима и баријера у понашању и окружењу којима се онемогућава тим лицима пуно и дјелотворно учешће у друштву равноправно са другима.¹⁷ Према томе, дијелови тог концепта су, са једне стране, инвалидност као објективно чињенично стање, као одређено дугорочно физичко, ментално или сензорно оштећење, а по ком основу је забрањена дискриминација, а затим, са друге стране, ради се о особи инвалидитетом (са поменутиим оштећењима), која се

¹² Доступно на: <http://www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/Medjunarodna%20konvencija%20o%20pravima%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf>, 01. фебруар 2022. Босна и Херцеговина је ратификовала Конвенцију 12.03.2010. године, *Службени гласник БиХ – Међународни уговори*, бр. 11/09.

¹³ *Службени лист СФРЈ*, бр. 27/1970.

¹⁴ *Службени лист СФРЈ*, бр. 3/1987.

¹⁵ *Службени лист ФНРЈ*, бр. 5/1958.

¹⁶ О томе вид. П. Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2015, 1475.

¹⁷ Вид. Преамбулу – тач. е и чл. 1 Конвенције ОУН о правима лица са инвалидитетом.

у интеракцији са окружењем среће са одређеним баријерама које тој особи отежавају ефективно учешће у свим сферама живота и рада, те које поменута забрана дискриминације штити и доводи у једнак и равноправан однос са другима.¹⁸ Сврха Конвенције јесте да промовише, штити и осигура пуно и равноправно уживање свих људских права и основних слобода од стране особа са инвалидитетом и да промовише поштовање њиховог урођеног достојанства (чл. 1. Конвенције).

У праву Међународне организације рада, употребљавају се термини „инвалид“ и „инвалидно лице“. Наиме, у свом првом документу посвећеном заштити инвалида (Препоруци бр. 99 из 1955. године), говори о професионалној рехабилитацији инвалида. У складу са овом Препоруком инвалид је лице код којег су трајно (стално) умањени изгледи за добијање или одржање запослења. Инвалидност се оцјењује с обзиром на могућност да се добије и одржи посао, те се првенствено везује за сферу рада.¹⁹ Касније, односно 1983. године, МОП доноси Конвенцију бр. 159 и Препоруку бр. 168 у којим се говори о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица. Усвајању наведене Конвенције МОП-а бр. 159 допринијела је и чињеница да је ОУН прогласила 1981. годину међународном годином инвалида, под темом „Потпуно учешће и једнакост“. Идеја је била да се установи један свеобухватни свјетски програм мјера за реализацију потпуног учешћа инвалида у друштвеном животу и развоју у једнакости.²⁰

Наиме, потребно је направити разлику између појмова инвалидност и инвалидитет. У смислу одредаба Конвенције бр. 159 појам инвалидитета одређује се као призната физичка или ментална мана због које су знатно смањени изгледи одређеног лица да обезбиједи и задржи одговарајуће запослење, као и да напредује у њему.²¹ Поменута дефиниција се односи на све категорије инвалида, како на оне који су то по рођењу, или су то постали ван запослења, личног рада и осигурања по тим основима, тако и на оне који су то постали у току запослења, личног рада и осигурања по тим основима.²² Међутим, инвалидитет се не везује само за способност одређеног лица за рад. О томе најбоље

¹⁸ П. Јовановић, (2015), 1475. О заштити лица са инвалидитетом у међународном и регионалном праву вид. А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш 2009; С. Перић, *Пристојан рад*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд 2013, 132–141; В. Стојановић, „Заштита правног статуса особа са инвалидитетом у одредбама о социјалном осигурању у најзначајнијим међународним документима“, *Радно и социјално право* 1/2019, 195–204.

¹⁹ П. Јовановић, (2015), 1477.

²⁰ Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд 2001, 441.

²¹ Вид. чл. 1, ст. 1 Конвенције МОП-а бр. 159, параграф 1. Препоруке МОП-а бр. 99.

²² Вид. чл. 1, ст. 4 Конвенције; У том смислу: П. Јовановић, (2018), 299.

свједочи дефиниција овог појма садржана у Конвенцији Уједињених нација о правима лица са инвалидитетом,²³ у којој је инвалидитет одређен као „дугорочна физичка, ментална, интелектуална или сензорна оштећења, која, у дејству са различитим препрекама, могу ометати ... пуно, ефикасно и равноправно учешће у друштву“.²⁴ То, даље, значи да се инвалидитет не сматра (само) медицинском или биолошком дисфункцијом, већ се приликом одређивања овог појма узимају у обзир и ограничења и препреке за обављање активности и пуно учешће лица са инвалидитетом у друштву. У том смислу се може закључити да инвалидитет представља чињеницу, која је, у начелу, трајна (али не мора увијек бити таква)²⁵ и чије наступање производи лакше или теже посљедице по здравље и животну способност одређеног лица, за разлику од инвалидности, коју, такође, одликује трајност (и то апсолутно), али се, за разлику од инвалидитета, процјењује само у односу на способност одређеног лица за рад.²⁶ Према томе, битне критеријуме за квалификацију инвалидности чине: трајност, промјена здравственог стања, немогућност отклањања лијечењем, неспособност за рад и везаност уз својство осигураника.²⁷ Са друге стране, инвалидност може, али не мора бити узрокована оштећењем тијела или органа, односно губитком дијела тијела или органа. Квалификација инвалидности није условљена ни захтјевом да код одређеног лица постоји смањена могућност задовољавања личних потреба у свакодневном животу, баш као што ограничење, смањење или губитак способности за обављање физичке активности или психичке функције може, али не мора бити узрок инвалидности.²⁸ И супротно, инвалидитет претпоставља постојање оштећења тијела, губитак дијела тијела, оштећење, онеспособљеност или губитак органа, односно промјене у здравственом стању. По правилу, инвалидитет подразумејева и ограничење, смањење или губитак способности за обављање физичке активности или психичке функције, односно смањење могућности за задовољавање личних потреба.²⁹ Са друге стране, за квалификацију инвалидитета није потребно да не постоји могућност да буде отклоњен лијечењем, нити се оцјењује према пословима које одређено лице може обављати.³⁰ Наиме, овдје је важ-

²³ Љ. Ковачевић, 104.

²⁴ Вид. чл. 1, ст. 1 Конвенције о правима лица са инвалидитетом, *Службени гласник БиХ – Међународни уговори*, бр. 11/09.

²⁵ Љ. Ковачевић, 105.

²⁶ М. Rismundo, „Invalidnost i invaliditet. Definiranje, sličnosti i razlike“, *Mirovinsko osiguranje* 3–4/2003, 76.

²⁷ *Ibid.*, 78.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

но напоменути да инвалидност, у смислу одредаба Конвенције МОР-а бр. 102 о минималној норми социјалне сигурности (чл. 54),³¹ обухвата „случајеве неспособности одређеног степена за обављање професионалне активности, када је вјероватно да ће та неспособност бити стална или када она постоји и након што је престало право на новчане престаације за случај болести“. Предметни појам је на исти начин одређен и у Конвенцији бр. 128 о престаацијама за случај инвалидности, старости и губитка издржаваоца (чл. 8),³² осим када је ријеч о временској димензији неспособности за рад, будући да су овим извором права МОР-а покривени случајеви неспособности која изгледа да ће бити трајна или да неће нестати по истеку прописаног периода привремене или иницијалне неспособности.³³ Обје дефиниције заједно, наиме, показују да су стандардима Међународне организације рада обухваћени како случајеви неспособности за обављање професионалне активности коју је одређено лице обављало прије наступања болести или повреде које су довеле до инвалидности, тако и случајеви губитка способности за обављање било које активности која доноси приходе, с тим што је државама уговорницама препуштено да утврде најнижи степен инвалидности за који се обезбојеђује заштита.³⁴ Наведени нормативни акти МОР-а,³⁵ који се директно односе на питање заштите инвалида, у свом комплементарном садејству, предвиђају додатне важне мјере ради ширења могућности за запошљавање инвалида и очување њиховог запослења. Циљ поменутих мјера састоји се у максималном повећању могућности запослења и очувања запослења.³⁶ У том погледу је потребно:

- 1) креирати одговарајућа радна мјеста за запошљавање инвалида у посебним установама или код послодаваца;
- 2) запошљавати једнак постотак инвалида, али избјегавати отпуштања здравих радника;
- 3) ставити на располагање инвалидима нека посебна запослења;
- 4) стимулисати оснивање задруга инвалида;
- 5) стимулисати послодавце, укључујући и различите финансијске стимулације код запошљавања инвалида;

³¹ *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/55.

³² Доступно на: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312273:NO, 08. фебруар 2022.

³³ Љ. Ковачевић, 103–104.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ У својој нормативној дјелатности МОР је усвојила и низ других докумената посвећених лицима са инвалидитетом: Конвенција бр. 88 о служби за посредовање рада из 1948. године, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/58; Конвенција бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања из 1958. године, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/61; Конвенција бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању и развоју људских ресурса из 1975. године, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82.

³⁶ П. Јовановић, (2015), 1480.

б) дефинисати мјере подстицања послодаваца којима би се омогућио премјештај радника са једног на друго одговарајуће радно мјесто, у случају смањења њихових радних способности.³⁷

Када је ријеч о стандардима Савјета Европе, у оквиру ове регионалне организације закључено је око 250 конвенција, а најзначајнији документи су: Европска конвенција за заштиту људских права (из 1950. године),³⁸ Европска социјална повеља³⁹ (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године) и Европски законик о социјалној сигурности (из 1964. године, ревидиран 1990. године).⁴⁰ Европска конвенција за заштиту људских права посвећена је, првенствено, грађанским и политичким правима. За нашу тему су значајнија Европска социјална повеља и Европски законик о социјалној сигурности. Савјет Европе је 1958. године закључио да би било корисно, да поред Европске конвенције о људским правима, која се превасходно бави грађанским и политичким правима, постоји и одговарајућа повеља која би покривала социјална права. Тако је, заједно са МОР, сазвао трипартитну конференцију (у стилу МОР) ради изјашњавања о приједлогу сачињеном у сарадњи са представницима МОР-а. И коначно, 18. октобра 1961. године, Савјет министара земаља чланица Савјета Европе усвојио је, у Торину, Европску социјалну повељу, најсвеобухватнији акт у области социјалних питања и рада који је икада усвојен у Европи, која је касније допуњавана допунским протоколима, а коначно ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године.⁴¹

Наиме, у складу са чл. 15 Повеље, да би се обезбиједило дјелотворно остваривање права хендикепираних лица, без обзира на узраст или природу неспособности, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу, државе чланице СЕ обавезују се: 1) да предузму неопходне мјере како би обезбиједиле хендикепираним лицима потребно усмјерење, образовање и професионалну обуку, у оквиру редовних механизма кад је год то могуће, или када то није могуће, помоћу специјализованих

³⁷ *Ibid.*, 1480–1481.

³⁸ Према чл. II, ст. 2 Устава БиХ, Европска конвенција за заштиту људских права се директно примјењује у Босни и Херцеговини. Према томе, Конвенција је била директно имплементирана у домаћи правни систем годинама прије него што је БиХ постала чланица Савјета Европе. Устав БиХ одређује да ће примјена Конвенције имати приоритет над свим осталим законима и овако прихваћене међународне стандарде морају у потпуности поштовати држава Босна и Херцеговина, Федерација БиХ, Република Српска и Брчко Дистрикт БиХ.

³⁹ Босна и Херцеговина је потписала Повељу 11. маја 2004. године, ратификовала 7. октобра 2008. године, а ступила је на снагу 1. децембра 2008. године, *Службени гласник БиХ, Међународни уговори*, бр. 6/08.

⁴⁰ Објављен у: *European Treaty Series*, No. 139.

⁴¹ А. Петровић, 24.

установа, јавних или приватних; 2) да унаприједи приступ овим лицима запошљавању свим мјерама које на неки начин охрабрују послодавце да запосле или даље запошљавају хендикепирана лица у уобичајеној радној средини и да прилагоде радне услове потребама хендикепираних или, када такво нешто није могуће због разлога онеспособљености, организовањем или стварањем посебне врсте запошљавања прилагођене степену неспособности. У одређеним ситуацијама такве мјере могу обухватити посебан распоред и додатне службе; 3) да унаприједи њихову пуну друштвену интеграцију и учешће у животу заједнице посебно таквим мјерама, укључујући и техничку помоћ, које имају за циљ да превазиђу баријере споразумијевања и покретљивости и да омогуће приступ транспорту, стамбеном смјештају, културним активностима и разоноди.

Европски законик о социјалној сигурности (*European Code of Social Security, Code européen de sécurité sociale*) потписан је 16. априла 1964. године у Стразбуру. Истовремено је потписан и протокол Европског законика о социјалној сигурности, тако да се та два документа допуњују.

Европски законик о социјалној сигурности и његов Протокол представљају инструменте Савјета Европе намијењене хармонизацији законодавства из подручја социјалне сигурности. Европски законик о социјалној сигурности израђен је уз техничку сарадњу Међународног бироа рада. Он је конципиран према моделу Конвенције бр. 102 о минималној норми социјалне сигурности која је у то вријеме била једини конвенционални инструмент хармонизације законодавства који се односио на цијелу социјалну сигурност. Зато је Европски законик нека врста еквивалента Конвенције бр. 102. Главна је разлика у односу на Конвенцију у томе што су одредбе о минималним дијеловима документа које треба прихватити у тренутку ратификације захтјевније када је у питању Законик, што је и разумљиво будући да се ради о развијеним европским земљама. Но има и неких других више формалних разлика. Што се тиче Протокола, он представља комплементарни текст који одредбе Законика подиже на виши ниво, с обзиром на развијеност социјалне сигурности у Западној Европи.

Садржину Европског законика о социјалној сигурности чине преамбула и 14 дијелова, а девети дио се односи на давања за инвалидност. Наиме, Европски законик о социјалној сигурности дефинише инвалидност на исти начин као и Конвенција МОП-а бр. 102, док Ревидирани европски законик о социјалној сигурности прави разлику између инвалидности економски активног лица, инвалидности лица које није економски активно и инвалидности дјетета.⁴² Тако се у првом случају,

⁴² Вид. *European Code of Social Security (European Treaty Series, No. 48)*, чл. 54; *European Code of Social Security /Revised/ (European Treaty Series, No. 139)*, чл. 58.

инвалидност дефинише као неспособност да се у одређеном обиму ради или зарађује за живот; инвалидност лица које није економски активно одређена је као његова неспособност да се у одређеној мјери ангажује у својим редовним активностима, док се у случају дјетета са урођеним инвалидитетом или инвалидношћу која је наступила прије завршетка обавезног образовања, под инвалидношћу сматра неспособност одређеног степена. У сваком од ових случајева, за квалификацију инвалидности потребно је да је вјероватно да ће она бити трајна или да ће постојати и по истеку прописаног периода привремене или иницијалне неспособности за рад.⁴³

Сличан приступ питању заштите инвалида може се срести и у европском комунитарном праву. Тако, Директива о успостављању општег оквира за једнакост поступања у запошљавању и занимању (бр. 2000/78/ЕС од 27.11.2000. – ОЈ Л 303), уважава концепт професионалне и социјалне интеграције лица са инвалидитетом, те предвиђа и потребу адекватног прилагођавања радних мјеста и радног окружења тим лицима, али уз услов да то прилагођавање не повлачи несразмјерне трошкове за послодавце. Дати су и оријентири за утврђивање стандарда сразмјерних/несразмјерних трошкова, као и околности када се ти стандарди неће примјењивати.⁴⁴ Европска комисија дуго низ година посвећује посебну пажњу питању професионалне и социјалне интеграције лица са инвалидитетом. Године 2002. сачинила је Стратегију о здрављу и безбједности на раду за период до 2006. године, са посебним акцентом на прилагођавању радног окружења лицима са инвалидитетом.⁴⁵ Веома важан акт подршке лицима са инвалидитетом јесте и Акциони план Вијећа Европе за промовисање права и пуног учешћа у друштву лица са инвалидитетом: побољшање квалитета живота лица са инвалидитетом у Европи 2006–2015, усвојен од стране Комитета министара Вијећа Европе 2006. године.⁴⁶

3. ЗАШТИТА ИНВАЛИДА НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ У ДОМАЋЕМ ПРАВУ

Устав Републике Српске предвиђа право инвалида на посебну заштиту.⁴⁷ Важно је нагласити да се овдје ради о посебној заштити запослених инвалида, односно инвалида који се налазе у радноправном односу. Такође, могуће је правити разлику између двије групе инвалида:

⁴³ О томе вид. Љ. Ковачевић, 104.

⁴⁴ П. Јовановић, (2015), 1476–1477.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Доступно на: https://www.uir-zagreb.hr/images/_old/dokumenti/akcijskiplanvijecaeurope_hr.pdf, 13. фебруар 2022.

⁴⁷ Чл. 40, ст. 3 Устава Републике Српске.

1) запослени инвалиди који су као такви засновали радни однос; и 2) запослени инвалиди код којих је инвалидност наступила у току трајања радног односа (инвалиди рада). И једна и друга група инвалида уживају, уставом предвиђено, право на посебну радноправну заштиту.⁴⁸

Заштита инвалида нормирана је и одговарајућим законским акцима. Првенствено, Закон о раду Републике Српске⁴⁹ (чл. 12, ст. 1, тач. 5, и ст. 4) предвиђа право радника на посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности, укључујући и право радника инвалида на посебну заштиту. Затим, исти закон забрањује дискриминацију радника као и лица које тражи запослење, поред осталог, због физичког и душевног здравља (чл. 19).⁵⁰ Надаље, Закон о раду прописује посебну заштиту болесних радника и инвалида (чл. 115–119.). Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида⁵¹ односи се на заштиту лица са инвалидитетом и смањеном радном способношћу.

Наиме, у складу са регулама радног законодавства и права социјалног осигурања, могуће је разликовати двије подгрупе инвалида рада: 1) инвалиди код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способности и 2) инвалиди код којих постоји преостала радна способност.⁵² Радноправни статус инвалида рада код којих је наступио потпуни и трајни губитак радне способности нормиран је Законом о пензијском и инвалидском осигурању,⁵³ у смислу остваривања права на инвалидску пензију, као и Законом о раду, у смислу престанка њиховог радног односа по сили закона.⁵⁴ У складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању (чл. 60, ст. 1, 3, и 4), право на инвалидску пензију има осигураник код кога је губитак способности за рад проузрокован повредом ван рада или болешћу, настао прије испуњења услова за старосну пензију у погледу година живота, под условом да до настанка инвалидности има пет година стажа осигурања или десет година пензијског стажа. Осигураник код кога је губитак способности за рад проузрокован повредом на раду или професионалном болешћу, има право на инвалидску пензију без обзира на дужину пензијског стажа. Осигураник до навршених 35 го-

⁴⁸ П. Јовановић, (2015), 1481.

⁴⁹ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 1/16, 66/18, 91/21 – одлука УС и 119/21.

⁵⁰ Закон о забрани дискриминације Босне и Херцеговине (*Службени гласник БиХ*, бр. 59/09 и 66/16), као један од основа дискриминације, предвиђа и инвалидитет.

⁵¹ Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, *Службени гласник РС*, бр. 37/12.

⁵² П. Јовановић, (2015), 1482.

⁵³ Закон о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 134/11, 82/13, 96/13 – одлука УС, 103/15 и 111/21.

⁵⁴ П. Јовановић, (2015), 1482.

дина живота има право на инвалидску пензију под условом да до настанка инвалидности има двије године стажа осигурања. Преостала радна способност оцјењује се према послу који је инвалид обављао до настанка инвалидности.⁵⁵ Инвалиди код којих постоји преостала радна способност за посао који су радили до настанка инвалидности, односно код којих је дошло до смањења радне способности (која постоји када осигураник, због трајних промјена у здравственом стању, са радним напором који не угрожава његово здравствено стање, не може да ради на ранијем радном мјесту односно послу), могу са пуним радним временом, са или без преквалификације или доквалификације, да раде на другом радном мјесту односно послу који одговара њиховој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом.⁵⁶ У том погледу, послодавац има обавезу да запосленом инвалиду рада омогући обављање његових ранијих послова, сходно преосталој радној способности, односно да обезбиједи рад на другом одговарајућем послу, или да обезбиједи преквалификацију или доквалификацију како би радник могао да ради са пуним радним временом на том другом радном мјесту.⁵⁷

Наиме, Закон о раду Републике Српске познаје и појам непосредне опасности од настанка инвалидности. Опасност од настанка инвалидности постоји када при обављању одређених послова, без обзира на спровођење општих и посебних мјера заштите и заштите здравља на раду утврђених прописима, услови и захтјеви рада утичу на здравствено стање и радну способност осигураника у обавезном осигурању у толикој мјери да је, ради спречавања настанка инвалидности, неопходан распоред на друге послове. Према томе, радник код кога је утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности има право на распоређивање на друго радно мјесто, што је послодавац дужан да му обезбиједи.⁵⁸ Према Закону о раду (чл. 117, ст. 1 и 2), ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности коју је утврдио надлежни орган у складу са посебним прописом, послодавац је дужан, узимајући у обзир налаз и мишљење тог органа, понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио. Ради осигурања поменутих послова, послодавац је дужан прилагодити послове способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику обезбиједи одговарајуће послове. Заштита права радника код којих је смањење радне

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Вид. чл. 49, ст. 2 Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

⁵⁷ П. Јовановић, (2015), 1482.

⁵⁸ Вид. чл. 55, ст. 4 и 5 Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

способности посљедица повреде на раду или професионалне болести је потпунија и повољнија у односу на заштиту радника код којих је смањена радна способност посљедица повреде ван рада или болести.⁵⁹

Ако је послодавац предузео све прописане мјере, а не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, односно ако је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање послова који одговарају његовим способностима у складу са налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз мишљење синдиката, односно савјета радника. Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу послодавац не може отказати уговор о раду у горе наведеном случају (чл. 117, ст. 3 и 4). Закон предвиђа изузетак од овог правила. Наиме, послодавац, уз писмену сагласност радника који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, а којем након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације послодавац не може обезбиједити одговарајуће послове, може отказати уговор о раду уз право на отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утврђене чл. 194 овог закона, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца. Писмена сагласност радника не може бити сметња у остваривању права утврђених другим прописима.⁶⁰ Ако послодавац не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, радник се сматра вишком, што значи да се у том случају, као основ престанка радног односа појављује престанак потребе за обављањем одређеног посла услед технолошких, економских или организационих промјена.⁶¹ У домаћој литератури се ово рјешење с правом критикује као неусклађено са Уставом зајемченом гаранцијом права инвалида на посебну заштиту, будући да се инвалиди рада и друга лица са инвалидитетом стављају у исту ситуацију као и остали радници којима послодавац не може да обезбиједи други одговарајући посао.⁶² Ово тим прије што се

⁵⁹ Вид. Ж. Мирјанић, *Увод у радно право*, књига друга, Универзитет у Бањој Луци, Правни факултет, Бања Лука 2020, 55.

⁶⁰ Вид. чл. 118 Закона о раду. У складу са одредбама Закона о раду ФБиХ, *Службене новине Федерације БиХ*, бр. 26/16, 89/18, 23/20 – одлука УС и 49/21, (чл. 74), послодавац може, само уз претходну сагласност савјета радника односно синдиката, отказати уговор о раду раднику код којег постоји промијењена радна способност, уколико је код послодавца савјет радника односно синдикат формиран. Ако савјет радника односно синдикат ускрати сагласност рјешавање спора се повјерава арбитражи. Ако је незадовољан одлуком арбитраже, послодавац може затражити да предметну сагласност замијени судска одлука.

⁶¹ Вид. чл. 179, ст. 1, тач. 3 Закона о раду; чл. 102 Закона о раду Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење. О томе вид. Љ. Ковачевић, 107.

⁶² П. Јовановић, (2015), 1483.

у домаћем законодавству, посредством афирмативних мјера које укључују и обавезу запошљавања лица са инвалидитетом, подстиче њихово запошљавање, због чега би једнако требало стимулисати послодавце и на очување запослења ових лица.⁶³ Посебну критику заслужује и квалификација отказног разлога, будући да су, како оправдано упозорава професор П. Јовановић, узроци инвалидности и вишка запослених различити, због чега би и посљедице тих стања морале бити другачије, тј. уподобљене узроку.⁶⁴ Ово тим прије што су инвалиди рада доведени у неповољнији положај у односу на остале раднике за чијим је радом престала потреба. Та дискрепанца постоји у погледу предности приликом поновног запошљавања код истог послодавца, с обзиром на то да су лица са инвалидитетом која су отпуштена зато што послодавац није могао да им обезбиједи одговарајући посао, искључена из подручја примјене правила о приоритетном запошљавању.⁶⁵ Савремени законодавци предвиђају посебну заштиту од отказа у корист лица са инвалидитетом. Тако, нпр. аустријско и њемачко право условљавају отказ уговора о раду запослених са инвалидитетом сагласношћу надлежног регионалног јавног тијела, које се стара о интересу запосленог да сачува запослење, због чега је, у случају да ускрати сагласност за престанак радног односа, запослени аутоматски заштићен од отказа, без потребе да против послодавца покрене поступак за заштиту.⁶⁶ Специфичан режим заштите од отказа срећемо и у француском праву, гдје послодавац може дапусти лице са инвалидитетом тек након што прибави мишљење љекара о здравственој способности запосленог и исцрпи све друге могућности да запослени буде радно ангажован у оквиру одређеног привредног друштва или друге радне средине.⁶⁷ Ако таквих могућности не буде било или буде утврђена трајна неспособност запосленог за рад, сматра се да је радни однос престао због престанка потребе за радом запосленог, што му обезбјеђује право на отпремнину као у случају колективних отпуштања.⁶⁸

⁶³ Љ. Ковачевић, 107.

⁶⁴ П. Јовановић, (2015), 1484. О томе вид. П. Јовановић, „Заштита инвалида у радној средини“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 3/2015, 931–945.

⁶⁵ Љ. Ковачевић, 107. У питању је правило да послодавац који откаже уговор о раду раднику који је вишак не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа. Ако прије истека поменутог рока настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос (чл. 190 Закона о раду).

⁶⁶ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 410.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

4. ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ РАДНИКА

За случај привремене неспособности за рад из здравствених разлога је у правни систем Републике Српске уграђен принцип по коме је „зајамчено право на здравствену заштиту, у складу са законом“ (чл. 37 Устава Републике Српске). Такође, Устав у чл. 43 прописује да се „право запослених и чланова њихових породица на социјалну сигурност и социјално осигурање уређује законом и колективним уговором. Грађанима који су дјелимично способни за рад обезбјеђују се оспособљавање за одговарајући посао и услови за њихово запошљавање, у складу са законом. Република обезбјеђује помоћ и социјалну сигурност грађанима који су неспособни за рад и немају средства за издржавање“. Иако финансијски претежно почива на систему материјалног доприноса, коришћење права и услуга у здравственом осигурању заснива се на комбиновању принципа улагања и солидарности. Због ограничених средстава и стимулисања улагања у фондове, велики број права условљен је висином доприноса (накнада плате за вријеме боловања). Међутим, с обзиром на то да здравље представља изузетну друштвену вриједност, када је ријеч о лијечењу, у већини земаља се примјењује принцип солидарности. То се чини тако што осигураници у осигурање финансијски доприносе према могућностима (примањима), а здравствене услуге користе у обиму и трајању колико је потребно. На тај начин се врши социјални трансфер од богатијих и обично здравијих, ка сиромашнијима и болеснијима.⁶⁹ У посљедње вријеме солидарност у здравственом осигурању се сужава због финансијске кризе, што је дио општег тренда рационализације система социјалног осигурања. Наиме, постоји тенденција да се само основне здравствене услуге обезбјеђују бесплатно на основу обавезног здравственог осигурања, док се виши ниво новчаних права или услуга условљава већим личним улагањима осигураника, те се обавезно осигурање евентуално допуњује добровољним здравственим осигурањем (тзв. комбиновани модел финансирања).⁷⁰

Наиме, домаће радно законодавство не садржи посебне одредбе о поступку утврђивања, односно доказивања околности због којих раднику припада право на одсуство са рада због привремене спријечености за рад из здравствених разлога, али предвиђа одређене мјере надзора над коришћењем овог права.⁷¹ У том смислу, запослени има

⁶⁹ С. Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2010, 194.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 243. О томе вид. више: Р. Лале, „Правни режим остваривања права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад“, *Радно и социјално право* 1/2019, Београд 2019, 163–194.

обавезу да одмах пријави своју болест или повреду послодавцу. Међутим, запослени ће имати право на накнаду плате од првог дана настанка неспособности за рад и ако су прилике такве да није могао одмах да изврши ту пријаву, већ ју је учинио чим је то постало могуће.⁷² Послодавац може да захтијева од запосленог који не долази на посао оправдање за изостанак, и да му, у недостатку оправдања, откаже уговор о раду, с обзиром да обавеза редовног доласка на посао, ради стављања радних способности на располагање послодавцу, спада у основне обавезе запосленог.⁷³ Према Закону о раду (чл. 119, ст. 1–3) радник је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине. 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 да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Према ст. 4 овог члана, доктор медицине је дужан да изда потврду о привременој спријечености запосленог за рад.⁷⁴ Законске одредбе о начину достављања потврде послодавцу, према мишљењу проф. др Љ. Ковачевић, а с чим се и ми слажемо, стварају одређене дилеме, почевши од оне која се тиче дефиниције „теже болести“, будући да тежа болест не мора увијек имати за посљедицу немогућност радника да лично достави потврду послодавцу, баш као што и неке, условно речено, лакше болести могу утицати на то да запослени не може да се креће.⁷⁵ Поред тога, неприхватљивим се чини и формулација правила да у случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству, будући да се она може протумачити и као потврђивање обавезе ових лица да послодавцу доставе потврду, што је неприхватљиво због чињенице да се не налазе ни у каквом правном односу са послодавцем.⁷⁶ Ово тим прије, како даље с правом напомиње проф. Љ. Ковачевић, што остаје отворено и питање санкције у случају да чланови уже породице или друга лица са којима радник живи у породичном домаћинству не доставе потврду послодавцу у прописаном

⁷² Љ. Ковачевић, (2016), 377.

⁷³ Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 244.

⁷⁴ Потврда о боловању има снагу јавне исправе, па доказује оно што се у њој наводи. Та снага подиже ниво одговорности љекара јер га излаже ризику одговорности ако изда потврду кад нема привремене спријечености за рад. О томе вид. З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд 2015, 242.

⁷⁵ Љ. Ковачевић, (2016), 377.

⁷⁶ *Ibid.*

року.⁷⁷ Одговарајућа законска одредба је *lex imperfecta*, за разлику од одредбе о обавези радника да достави потврду о привременој спријечености за рад, чија је повреда изричито квалификована као непоштовање радне дисциплине због којег радник може добити отказ као најтежу дисциплинску мјеру⁷⁸ (чл. 179, ст. 3, тач. 2 Закона о раду).

Привремена спријеченост за рад усљед повреде на раду или ван рада, болести или професионалне болести, не може штетно утицати на остваривање права радника из радног односа.⁷⁹ Према Закону о раду (чл. 116), радник који је био привремено неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине, односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио. Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио. Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним законом. Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду у горе наведеном случају. У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови одговарајући. Радник који је био привремено неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произлазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

Посебна заштита болесних радника чија је привремена спријеченост за рад настала као посљедица повреде на раду или професионалне болести, обухвата и забрану отказа уговора о раду након лијечења и опоравка, те је на тај начин законом повољније нормирана у односу на заштиту радника који су привремено спријечени за рад усљед повреде или болести

⁷⁷ *Ibid.* Према мишљењу појединих теоретичара, у конкретном случају члан уже породице, односно домаћинства поступа као супститут запосленог, па и за њега важи рок достављања од три дана, али за пропусте супститута не одговара запослени. З. Ивошевић, М. Ивошевић, 242.

⁷⁸ Љ. Ковачевић, (2016), 377–378.

⁷⁹ Вид. чл. 72, ст. 1 Закона о раду ФБиХ.

који нису узрочнопосљедишно везани за рад. Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира на то да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме. Ако је радник закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду (чл. 115 Закона о раду).⁸⁰

Наиме, одредбама Закона о раду (чл. 119, ст. 5), прописано је да, ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом. Овдје је веома битно напоменути да послодавац може да оспорава оцјену о привременој неспособности запосленог за рад на два начина. *Прво*, подношењем посебне пријаве Фонду здравственог осигурања ако сматра да постоје чињенице или околности из чл. 29, ст. 1, тач. 6 Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад⁸¹ („ако се радник за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход“). У поменутом случају, послодавац је чак обавезан да о томе одмах обавијести Фонд. Исту обавезу има и овлашћени доктор породичне медицине ако сматра да постоје чињенице или околности из чл. 29, ст. 1, тач. 1 – 5, који је обавезан да о томе одмах обавијести послодавца и Фонд. Пријаву о постојању чињеница или околности из чл. 29, ст. 1 могу поднијети и првостепена и другостепена комисија за оцјену привремене неспособности за рад и сва остала лица која имају сазнања о горе наведеним чињеницама или околностима.⁸² Постојање чињеница или околности због којих осигуранику Фонда не припада право на накнаду плате, на основу пријаве из чл. 30 Правилника, утврђују овлашћени контролори Фонда увидом у медицинску и другу документацију осигураника.⁸³

⁸⁰ Према Закону о раду ФБиХ (чл. 71, ст.1), раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме привремене спријечености за рад због лијечења или опоравка, осим ако је починио тежи преступ или тежу повреду радне обавезе из уговора о раду.

⁸¹ Правилник о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, *Службени гласник РС*, бр. 14/22.

⁸² Вид. чл. 30 Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

⁸³ Како истиче проф. др Љ. Ковачевић, наведеним одредбама солидно су уређени услови за остваривање послодавчевог права на подношење пријаве, тако да остаје нејасна сврха одредбе Закона о раду (чл. 179, ст. 4), према којој „послодавац може радника да упуту на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку“, ради утврђивања околности везаних за злоупотребу боловања, посебно из разлога што није јасно ни која би то установа била. Љ. Ковачевић, (2016), 378.

О извршеној контроли сачињава се записник, који садржи мјесто и вријеме вршења контроле, предмет вршења контроле, име контролора, утврђено чињенично стање, посебан опис утврђених неправилности, списак исправа које су коришћене при вршењу контроле, а које се према потреби могу приложити записнику, изјаве лица која учествују у поступку контроле које су значајне за правилно утврђивање чињеничног стања и приједлог мјера (чл. 31 Правилника). Надаље, у складу са чл. 32 Правилника, ако контролор Фонда у записнику утврди постојање чињеница или околности због којих осигуранику не припада право на накнаду плате, записник се доставља директору Фонда, који обавјештава послодавца. Осигуранику Фонда не припада накнада плате од дана када су утврђене чињенице или околности из ст. 1 овог члана за све вријеме док трају те околности или њихове посљедице. Ако се чињенице или околности из ст. 1 овог члана утврде послје почињања са коришћењем права на накнаду плате, исплата накнаде се обуставља, а исплатилац има право на накнаду штете од осигураника Фонда. *Друго*, уколико послодавац сматра да осигураник који је привремено неспособан за рад неоправдано користи право на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад или да се не придржава одредбе чл. 14, ст. 3 овог Правилника,⁸⁴ може се обратити Фонду захтјевом да се изврши ванредна оцјена привремене неспособности за рад осигураника. У захтјеву послодавац је обавезан да наведе, образложи и документује разлоге због којих се исти подноси. Захтјев из ст. 1 овог члана Фонд доставља надлежној првостепеној комисији која позива осигураника на ванредну оцјену привремене неспособности за рад. Осигураник који је позван на ванредну оцјену привремене неспособности за рад приликом приступања комисији на увид даје лични документ са сликом којим се доказује да се ради о том осигуранику. У поступку утврђивања основности захтјева послодавца, комисија је обавезна прегледати осигураника и извршити увид у здравствени картон и постојећу медицинску документацију, након чега се на обрасцу Налаз, оцјена и мишљење из чл. 12, ст. 6 овог Правилника уноси једно од сљедећег: 1) потврђује се раније дата оцјена привремене неспособности за рад или 2) осигураник је способан за рад са наредним даном. Осигуранику Фонда који се не одазове на комисију за ванредну оцјену привремене неспособности за рад комисија ће дати оцјену способан за рад са наредним даном. Овлашћени доктор породичне медицине дужан је да поступи по оцјени

⁸⁴ У питању је правило да, с циљем што бржег опоравка и спречавања погоршања здравственог стања, осигураник Фонда за вријеме трајања привремене неспособности за рад не напушта мјесто сталног пребивалишта, осим у случају посјета овлашћеном доктору породичне медицине и у случају кад је осигураник упућен ради дијагностике и лијечења које није могуће обавити у мјесту сталног пребивалишта.

комисије из ст. 4 и 5 овог члана (чл. 33 Правилника). Према томе, ако надлежни стручно-медицински орган утврди да запослени није био у стању привремене спријечености за рад, узима се да је неоправдано изостао са посла.⁸⁵ У том случају ради се о злоупотреби права на одсуство са рада због привремене спријечености за рад, која је чл. 179, ст. 3, тач. 3 Закона о раду квалификована као непоштовање радне дисциплине и представља оправдан дисциплински отказни разлог.

4.1. Злоупотреба права на одсуство са рада због привремене неспособности радника за рад из здравствених разлога

Наиме, свако право из радног односа подлијеже злоупотреби, односно може се користити противно његовој сврси. Разликују се интерне и екстерне посљедице злоупотребе. Ако се изиграва сврха неког права, онда губи свој легитимитет и обавеза која стоји наспрам тог права, што подразумијева интерну посљедицу (нарушавање реципроцитета права и обавеза радника и послодавца). Са друге стране, злоупотреба права је санкционисана радноправним, грађанскоправним, прекршајним, кривичноправним и другим одредбама, што представља екстерну посљедицу злоупотребе одређеног права.⁸⁶ У случајевима када злоупотребу права врши радник, послодавац може радника да позове на одговорност због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, и може му дати отказ уговора о раду. Класичан и упечатљив примјер негативне стране моралног интегритета запосленог, односно злоупотребе права од стране запосленог, јесте злоупотреба права на одсуство са рада због привремене неспособности за рад из здравствених разлога.⁸⁷ Како истиче проф. др П. Јовановић, ово је класичан примјер због тога што се у радном законодавству традиционално посебно издваја као оправдан разлог дисциплинског кажњавања, давања отказа уговора о раду или одговорности за штету, а упечатљив је због тога што је овдје ријеч о злоупотреби права које има изразито моралну и хуману димензију.⁸⁸ Одређено понашање се може квалификовати као злоупотреба права на одсуство ако се његова посљедица састоји у стицању неоснованих повластица. Она подразумијева да радник лажно представља своје здравствено стање, односно предузима радње које су контраиндиковане његовој болести или повреди не би ли, без рада, остваривао средства за живот.⁸⁹ Ова злоупотреба отвара питање дво-

⁸⁵ Вид. З. Ивошевић, М. Ивошевић, 243.

⁸⁶ П. Јовановић, (2018), 285.

⁸⁷ *Ibid.*, 286.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Љ. Ковачевић, (2016), 379.

струке одговорности радника – одговорност као осигураника из области здравственог осигурања и одговорност као запосленог из радног односа. Злоупотребом права на боловање радник наноси двоструку штету послодавцу – стварну штету и изгубљену корист. Стварна штета се састоји у исплати накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад за првих 30 дана спријечености, на терет средстава послодавца, а по истеку 30 дана (од 31. дана), а најдуже до 12 мјесеци непрекидног трајања привремене неспособности за рад, накнада нето плате (без законом предвиђених пореза и доприноса) обезбјеђује се на терет Фонда здравственог осигурања. Изгубљена корист се састоји у пропуштеном приходу који би радник остварио да је радио.⁹⁰ Дакле, у поменутом случају ради се о злоупотреби права на одсуство са рада због привремене спријечености за рад, која је чл. 179, ст. 3, тач. 3 Закона о раду квалификована као непоштовање радне дисциплине и представља оправдан дисциплински отказни разлог.

Злоупотреба институције боловања један је од проблема на који нису имуни радно и социјално законодавство и пракса Републике Српске.⁹¹ С обзиром на то да коришћење права на одсуство због привремене неспособности за рад из здравствених разлога противно његовој намјени ствара вишеструке штетне посљедице које погађају и послодавца и Фонд здравственог осигурања, домаће право познаје више правила за сузбијање ове негативне појаве. Првенствено, радник има обавезу да одмах пријави своју болест или повреду послодавцу. Према Закону о раду (чл. 119, ст. 1–3) радник је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине. 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 да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Према ст. 4 овог члана, доктор медицине је дужан да изда потврду о привременој спријечености запосленог за рад.⁹² Повреда одредбе о обавези радника

⁹⁰ П. Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 3/2011, 156.

⁹¹ Према подацима Фонда здравственог осигурања Републике Српске, у 2021. години, 98 послодаваца је затражило провјеру оправданости боловања за укупно 276 радника. Контролама је утврђено да су се неправилности углавном односиле на то да осигураници нису на вријеме упућени на оцјену здравствене способности пред надлежном првостепеном комисијом за оцјену привремене неспособности за рад, те да је боловање трајало дуже него што предвиђа Правилник за одређена обољења, <https://www.zdravstvo-srpske.org/izvjestaji-i-informacije.html>, 25. фебруар 2022. године.

⁹² У складу са чл. 20, ст. 1 Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, овлашћени доктор породичне медицине дужан је

да достави потврду о привременој спријечености за рад квалификована је као непоштовање радне дисциплине због којег послодавац раднику може дати отказ уговора о раду (чл. 179, ст. 3, тач. 2 Закона о раду).

Затим, одредбама Закона о раду (чл. 119, ст. 5), прописано је да, ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом. Дакле, послодавац може да оспорава оцјену о привременој неспособности запосленог за рад ако сматра да се радник за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход или ако радник на неки други начин злоупотрејеби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад, о чему је већ писано у горњим дијеловима овог рада. Здравственим законодавством⁹³ су прописани случајеви у којима осигуранику не припада право на накнаду плате: 1) ако је намјерно проузроковао неспособност за рад; 2) ако је неспособност за рад проузроковао пијанством; 3) ако се за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход; 4) ако је намјерно спречавао оздрављење; 5) ако се без оправданог разлога не подвргне лијечењу, осим ако за лијечење није потребан пристанак предвиђен посебним прописима; 6) ако се без оправданог разлога не јави љекару за оцјену способности или се не одазове на љекарски, односно комисијски преглед у заказано вријеме. Наиме, Закон о раду уопште не утврђује дефиницију права на одсуство због привремене спријечености за рад, нити нормира понашања којима радник врши злоупотребу овог права.⁹⁴ Поменута недореченост повезана је са тешкоћама да се у пракси прецизно утврди постојање злоупотребе права на одсуство, с обзиром да послодавци у својим једностраним актима, а исто вриједи и за социјалне партнере и њихове колективне уговоре, по правилу, не утврђују понашања којима радник одступа од циља права на одсуство.⁹⁵ Према мишљењу проф. др Љ. Ковачевић, а с чим се и ми слажемо, тај недостатак би могао бити превазиђен ако би поједина абзузивна понашања била *exempli causa* наведена у Закону о раду, односно у колективном уговору или једностраном акту послодавца. Послодавци и радници би тада имали

да осигуранику изда и извјештај о трајању привремене неспособности за рад најкасније до 5. у мјесецу за претходни мјесец, ради остваривања права на накнаду плате.

⁹³ Вид. чл. 39 Закона о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03, 17/08, 1/09, 106/09, 39/16 – одлука УС, 110/16, 94/19 и 44/20 – др. уредба; чл. 29 Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

⁹⁴ Љ. Ковачевић, (2016), 384.

⁹⁵ *Ibid.*

јаснију слику о интересима које треба остварити квалификацијом злоупотребе одсуства као оправданог отказног разлога, уз могућност отказа и у другим, нестандартним случајевима недопуштеног вршења права на боловање.⁹⁶ Радноправне (отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине), социјалноправне (обустава исплате накнаде плате или губитак овог права и повраћај примљеног износа) и кривичноправне (новчана казна или казна затвора)⁹⁷ санкције злоупотребе права на одсуство треба да обезбиједе то да га радници остварују само ако за то постоје оправдани разлози и само док их ти разлози стварно спречавају да обављају послове за послодавца,⁹⁸ с циљем очувања и унапређења њиховог здравља, обезбјеђивања њихове економске сигурности и елиминисања дискриминације запослених на основу здравственог стања и породичних дужности.⁹⁹

5. ЗАКЉУЧАК

Објективни и субјективни друштвено оправдани разлози постоје да би се за посебне категорије радника увеле и посебне мјере заштите (из психофизичких, физиолошких, демографских, социјално-заштитних и других разлога). То су разлози који захтијевају и оправдавају посебне услове рада и посебне мјере заштите личности радника на раду, ако је то жена (жена-мајка), малољетник или инвалидно лице. Дакле, функција материнства за запослене жене, разлози физичког и интелектуалног развоја за малољетнике, као и разлози ограничене физичке способности, односно разлози здравственог стања, ограничење могућности избора и постизања запослења у редовним условима, оправдан су основ за мјере посебне заштите тих лица у погледу запослења, али и у погледу заштите на раду.

Устав Републике Српске предвиђа право инвалида на посебну заштиту. Важно је нагласити да се овдје ради о посебној заштити запослених инвалида, односно инвалида који се налазе у радноправном односу. Заштита инвалида нормирана је и одговарајућим законским актима. Првенствено, Закон о раду Републике Српске (чл. 12, ст. 1, тач. 5, и ст. 4) предвиђа право радника на посебну заштиту у случају болести,

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Чл. 213 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 64/17, 104/18 – одлука УС, 15/21 и 89/21, прописује „ко симулирањем или проузроковањем болести или неспособности за рад или на други противправан начин постигне да му се призна неко право из социјалног осигурања које му по законским или другим прописима не припада, казниће се новчаном казном или казном затвора до једне године“.

⁹⁸ Љ. Ковачевић, (2016), 375.

⁹⁹ *Ibid.*, 393.

смањења или губитка радне способности, укључујући и право радника инвалида на посебну заштиту. Затим, исти закон забрањује дискриминацију радника као и лица које тражи запослење, поред осталог, због физичког и душевног здравља (чл. 19). Надаље, Закон о раду прописује посебну заштиту болесних радника и инвалида (чл. 115–119). Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида односи се на заштиту лица са инвалидитетом и смањеном радном способношћу. Према Закону о раду (чл. 117, ст. 1 и 2), ако код радника постоји смањење радне способности или непосредна опасност од настанка инвалидности коју је утврдио надлежни орган у складу са посебним прописом, послодавац је дужан, узимајући у обзир налаз и мишљење тог органа, понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио. Ради осигурања поменутих послова, послодавац је дужан прилагодити послове способностима радника, измијенити распоред радног времена, односно предузети друге мјере да раднику обезбиједи одговарајуће послове. Заштита права радника код којих је смањење радне способности посљедица повреде на раду или професионалне болести је потпунија и повољнија у односу на заштиту радника код којих је смањена радна способност посљедица повреде ван рада или болести.

Ако је послодавац предузео све прописане мјере, а не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, односно ако је радник одбио понуду за закључење уговора о раду за обављање послова који одговарају његовим способностима у складу са налазом и мишљењем надлежног органа, послодавац раднику може отказати уговор о раду уз мишљење синдиката, односно савјета радника. Раднику којем је смањена радна способност или је непосредна опасност од настанка инвалидности узрокована повредом на раду или професионалном болешћу послодавац не може отказати уговор о раду у горе наведеном случају (чл. 117, ст. 3 и 4). Закон предвиђа изузетак од овог правила. Наиме, послодавац, уз писмену сагласност радника који је претрпио повреду на раду, односно који је оболио од професионалне болести, а којем након завршеног лијечења, опоравка и професионалне рехабилитације послодавац не може обезбиједити одговарајуће послове, може отказати уговор о раду уз право на отпремнину најмање у двоструком износу отпремнине утврђене чл. 194 овог закона, без обзира на вријеме које је провео на раду код послодавца. Ако послодавац не може раднику обезбиједити одговарајуће послове, радник се сматра вишком, што значи да се у том случају, као основ престанка радног односа појављује престанак потребе за обављањем одређеног посла усљед технолошких, економских или

организационих промјена. У домаћој литератури се ово рјешење с правом критикује као неусклађено са Уставом зајемченом гаранцијом права инвалида на посебну заштиту, будући да се инвалиди рада и друга лица са инвалидитетом стављају у исту ситуацију као и остали радници којима послодавац не може да обезбиједи други одговарајући посао.

Посебна заштита болесних радника чија је привремена спријеченост за рад настала као посљедица повреде на раду или професионалне болести, обухвата и забрану отказа уговора о раду након лијечења и опоравка, те је на тај начин законом повољније нормирана у односу на заштиту радника који су привремено спријечени за рад усљед повреде или болести који нису узрочнопосљедично везани за рад. Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме. Ако је радник закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду (чл. 115 Закона о раду). Са друге стране, радник који је био привремено неспособан за рад због повреде или болести који нису везани за рад, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине, односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио. Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио. Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним законом.

Злоупотреба институције боловања један је од проблема на који нису имуни радно и социјално законодавство и пракса Републике Српске. С обзиром на то да коришћење права на одсуство због привремене неспособности за рад из здравствених разлога противно његовој намјени ствара вишеструке штетне посљедице које погађају и послодавца и Фонд здравственог осигурања, домаће право познаје више правила за сузбијање ове негативне појаве, која су у великој мјери унапријеђена доношењем новог Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, о чему је детаљно писано у одговарајућим дијеловима овог рада.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Ивошевић, Зоран, Ивошевић, Милан, *Коментар Закона о раду*, Београд 2015;
2. Јашаревић, Сенад, *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2010;
3. Јовановић, Предраг, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2015;
4. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2018;
5. Јовановић, Предраг, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 3/2011;
6. Јовановић, Предраг, „Заштита инвалида у радној средини“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 3/2015;
7. Ковачевић, Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013;
8. Ковачевић, Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд 2016;
9. Лубарда, Бранко, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд 2013;
10. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Београд 2014;
11. Лале, Радислав, „Правни режим остваривања права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад“, *Радно и социјално право* 1/2019;
12. Мирјанић, Жељко, *Увод у радно право*, књига друга, Универзитет у Бањој Луци, Правни факултет, Бања Лука 2020;
13. Петровић, Александар, *Међународни стандарди рада*, Ниш 2009;
14. Перић, Слободанка, *Пристојан рад*, Правни факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд 2013;
15. Rismondo, Mihovil, „Invalidnost i invaliditet. Definiranje, sličnosti i razlike“, *Mirovinsko osiguranje* 3-4/2003;
16. Стојановић, Весна, „Заштита правног статуса особа са инвалидитетом у одредбама о социјалном осигурању у најзначајнијим међународним документима“, *Радно и социјално право* 1/2019;
17. Тинтић, Никола, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (I), Народне новине, Загреб 1969;
18. Учур, Маринко, „Заштита особе у радном односу од начела до реализације“, *Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци* 1/2008;
19. Црнић, Ивица, „Повреда права особности и накнада неимовинске штете у радном односу“, *Зборник Актуална питања остваривања и заштите права из радних односа*, Загреб 2007;

20. Шундерић, Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Београд 2001;
21. Шундерић, Боривоје, Ковачевић, Љубинка, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд 2017.

Правни прописи

1. Конвенција Организације уједињених нација о правима лица са инвалидитетом из 2006. године, *Службени гласник БиХ – Међународни уговори*, бр. 11/09;
2. Конвенција бр. 88 о служби за посредовање рада из 1948. године, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/58;
3. Конвенција бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања из 1958. године, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/61;
4. Конвенција бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању и развоју људских ресурса из 1975. године, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82;
5. Конвенција бр. 102 о минималној норми социјалне сигурности, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/55;
6. Конвенција бр. 121 о правима за случај повреда радника у току радног односа из 1964. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 27/1970;
7. Конвенција бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 3/1987;
8. Конвенција бр. 128 о престацијама за случај инвалидности, старости и губитка издржаваоца, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312273:NO;
9. Препорука МОР-а бр. 99 о професионалној рехабилитацији инвалида из 1955. године, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 5/1958;
10. Ревидирана Европска социјална повеља (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године), *Службени гласник БиХ, Међународни уговори*, бр. 6/08;
11. Европски законик о социјалној сигурности (из 1964. године, ревидиран 1990. године). Објављен у: European Treaty Series, No. 139;
12. Директива о успостављању општег оквира за једнакост поступања у запошљавању и занимању (бр. 2000/78/ЕС од 27.11.2000. – ОЈ L 303);
13. Устав Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. бр. 3/92, 6/92, 8/92, 15/92, 19/92, 21/92 – пречишћени текст, 28/94 – Амандмани XXVI–XLIII, 8/96 – Амандмани XLIV–LI, 13/96 – Амандман LI, 15/96 – испр., 16/96 – Амандман LIII, 21/96 – Амандмани LIV–LXV, 21/02 – Амандмани LXVI–XCII, 26/02 – испр., 30/02 – испр., 31/02 – Амандмани XCIII–XCVIII, 69/02 – Амандмани XCIX–CIII, 31/03 – Амандмани CIV и CV, 98/03 – Амандмани CVI–CXII, 115/05 – Амандман CXIV, 117/05 – Амандмани CXV–CXXI и 48/11 – Амандман CXXII и *Службени гласник БиХ*, бр. 73/19 – одлука УС БиХ;
14. Закон о забрани дискриминације Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 59/09 и 66/16;

15. Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/16, 66/18, 91/21 – одлука УС и 119/21;
16. Закон о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03, 17/08, 1/09, 106/09, 39/16 – одлука УС, 110/16, 94/19 и 44/20 – др. уредба;
17. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, *Службени гласник РС*, бр. 37/12;
18. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 134/11, 82/13, 96/13 – одлука УС, 103/15 и 111/21;
19. Кривични законик, *Службени гласник РС*, бр. 64/17, 104/18 – одлука УС, 15/21 и 89/21;
20. Правилник о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, *Службени гласник РС*, бр. 14/22;
21. Закон о раду ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 26/16, 89/18, 23/20 – одлука УС и 49/21 – др. закон;
22. Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006;
23. Закон о раду Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

Associate Professor Radislav Lale, LL.D.

Faculty of Law, University of East Sarajevo

SPECIAL LABOUR PROTECTION FOR DISABLED PEOPLE AND TEMPORARILY DISABLED WORKERS

Summary

Employed women, younger workers and the disabled enjoy special protection at work. The said protection is provided for in the legal regulations of international and domestic labour law. This paper will systematically analyze the issue of special protection of the disabled, as persons with reduced ability to work, given that their ability to find appropriate employment and to maintain that employment is greatly reduced, compared to other persons. Namely, the reasons for their special labour protection consist in the need to be equal with others and in the realization of their socio-economic rights and freedoms at work and in connection with work. Also, special attention will be paid to the protection of sick workers i.e. workers who are temporarily incapable of work in terms of health insurance regulations.

Key words: *Labor law relationship; Protection of the disabled in employment relations; Working ability; Temporary incapacity for work.*