

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ  
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Овлашћења инспекције рада у заштити права из  
радног односа**

(мастер рад)

Ментор

Проф. др Горан Обрадовић

Студент

Александра Арсић

Број индекса: М020/18-0

Ниш, 2019.

## Садржај :

Увод .....	1
1. Појам и карактеристике инспекцијског надзора.....	2
1.1. Настанак и развој инспекције рада .....	4
1.2. Врсте и облици инспекцијског надзора .....	7
1.3. Поступак инспекцијског надзора.....	9
1.4. Овлашћења инспекција .....	13
1.5. Врсте овлашћења.....	13
1.5.1. Превентивна овлашћења.....	15
1.5.2. Корективна овлашћења.....	16
1.5.3. Репресивна овлашћења.....	16
2. Овлашћења инспекције рада у области радних односа.....	17
2.1. Утврђивање чињеница и давање налога за предузимање превентивних и других мера.....	19
2.2. Давање налога за отклањање утврђених повреда законских и других прописа.....	23
2.3. Покретање прекршајног поступка.....	25
2.4. Одлагање извршења решења послодавца којим је отказан уговор о раду.....	29
3. Овлашћења инспекције рада у области безбедности и здравља на раду .....	44
4. Правна заштита надзираног субјекта.....	60
Закључак.....	62

## УВОД

Радни однос као посебна врста правног односа карактерише низ специфичности. Једна од њих је и правна подређеност (субординација) једне уговорне стране. Због тога је сврха постојања радног права да ту неравноправност страна коригује и обезбеди што делотворнију заштиту слабијој страни тј. запосленом. Постоје три начина заштите индивидуалних права запослених а то су: алтернативни, судски и административни. Између ових система заштите права запослених постоје извесне разлике, као и предности и мане које их карактеришу. Прва два система су усмерена на заштиту права запослених када је већ дошло до повреде радних права. Међутим, суштина заштите не треба да се састоји само у томе, већ и у превентивном деловању и спречавању да до повреде права дође. Кључну улогу у томе има инспекција рада као трећи механизам заштите. Предност тог система је што се инспекцијски надзор може вршити *ex officio*, поводом захтева надзираног субјекта као и поводом захтева другог лица којем је посебним законом признато својство странке, за разлику од суда и тела која делују у случају алтернативних метода заштите. Такође предност овог система заштите је и у томе што инспектор рада вршећи инспекцијски надзор непосредним увидом у пословање послодавца добија целовиту слику о свим релевантним чињеницама на самом лицу места, за разлику од судског и алтернативног система где таква могућност не постоји. Такође ти поступци делују одвраћујуће за запослене јер изискују трошкове нарочито у случају повреде права запосленог на зараду, која представља једини или претежни извор прихода. Наш правни систем не познаје специјализоване судове за радне спорове па то додатно доприноси неефикасности заштите радних права. Тај недостатак би могао да се надомести хитношћу поступка који би заиста био спроведен у пракси што код нас није случај. Али чак и у случају да поступак буде окончан у једном разумном року, проблем је извршење правноснажне пресуде.

Инспектор рада, као државни службеник и носилац јавних овлашћења, врши надзор над применом прописа у области рада у два изузетно значајна сегмента са аспекта остваривања права лица која су радно ангажована, а то су области радних односа и безбедности и здравља на раду. Добро стање у овим областима није само интерес радно ангажованих лица, него и друштва у целини. Због тога је улога инспектора рада изузетно значајна.

Инспектор рада има задатак да својим активностима допринесе успостављању односа у којима ће се у што већем обиму остварити права и обавезе учесника у радном процесу. Основна карактеристика ових односа је њихова двостраност. С обзиром на то да у радном процесу учествују радно ангажована лица и послодавац, правила радног процеса се успостављају тако да право једног лица у радном процесу представља обавезу другог лица. Због тога је изузетно важно да њихов међусобни однос буде уређен тако да систем остваривања права и обавеза несметано функционише. У циљу успостављања оваквог система некада је неопходна интервенција државе, која се остварује кроз деловање инспектора рада. Инспектор рада у свом деловању успоставља односе са свим чиниоцима који имају утицаја на уређење овог система. Често од успостављања адекватних односа инспектора рада са другим учесницима у поступку, заинтересованим лицима, у великој мери зависи могућност и ефикасност остварења функције управног надзора и примене прописа.

Циљ овог рада јесте сагледати начин функционисања инспекцијског надзора и овлашћења инспекције рада у области радних односа и безбедности и здравља на раду, те према томе указати на проблеме са којима се инспекција рада сусреће и предложити начине њиховог превазилажења.

Инспекцијском надзору придаје се велики значај јер од тога како и на који начин он функционише зависи и ефикасност правног система у целини, те је потребно радити на модернизацији система инспекције рада кроз реформу, реорганизацију и интеграцију инспекције рада, јер ће резултати такве модернизације битно утицати на друге преображаје у друштву.

## **1. ПОЈАМ И КАРАКТЕРИСТИКЕ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА**

Инспекцијски надзор је посебан облик управне функције, специфична контролно-надзорна делатност овлашћених органа управе који управни надзор врше као своју основну функцију. Инспекцијски надзор могу да врше различите институције стога је неопходно да се регулише њихов међусобни однос, што је нарочито важно у областима у којима се преклапају надлежности институција. Инспекцијски надзор је најраспрострањенији и најважнији облик управног надзора.

Инспекцијски прегледи укључују не само надзор над применом радног законодавства (подзаконских опшћих аката – правилника министарстава или кодекса понашања посебних управних агенција) и аутономних извора радног права (колективних уговора о раду, правилника о раду, кодекса понашања које доноси послодавац) – правни надзор, већ и контролу материјала, средстава и предмета рада са нормама безбедности на раду – технички надзор.<sup>1</sup>

Надзор над правилном применом законских прописа представља сложен механизам у савременој држави услед обима активности који он обухвата, као и на њихову компликованост и сложеност.<sup>2</sup>

Надзор се врши непосредним увидом у рад и поступање контролисаних субјеката у погледу примене закона, других прописа и опшћих аката при чему се изричу управне мере и предузимају друге законом утврђене радње. Инспекција рада врши надзор над применом радноправних прописа, како државних тако и аутономних којима се регулишу права, обавезе и одговорности запослених.

Инспекција рада је специјализован орган државног надзора, јер је њен надзор ограничен само на примену прописа из области рада. Она је и орган спољњег надзора.

У области радног права инспекцијски надзор је од великог значаја: „Радно законодавство без инспекције је пре један етички есеј него обавезујућа социјална дисциплина.”<sup>3</sup>, односно „Радно законодавство без инспекције рада је вежба из етичности, али не и обавезујућа друштвена дисциплина.”<sup>4</sup>

Корак даље у односу на концепт инспекцијског надзора јавља се у упоредном праву, у земљама у којима је, поред инспекције рада (општег типа), дошло до оснивања посебних управних агенција, уско специјализованих за вршење управног надзора над применом посебно значајних закона – Закона о здрављу и безбедности на раду (нпр. у САД Комисија

---

<sup>1</sup> J. Pelissier, A. Suptot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2000, str. 990; N. Selwyn, *Law of Employment*, Oxford University Press, 2011, str. 329-347.

<sup>2</sup> Т. Поповић, *Правни положај инспекције рада у ФНРЈ у вршењу надзора над применом прописа из радног законодавства*, Београд, 1958, стр. 80.

<sup>3</sup> *The Role of Labour Inspection in Transition Economies*, ed. International Labour Office, Labour Administration Branch, Document N. 48, Genova, 1996, str. 2.

<sup>4</sup> W. Fon Richthofen, *Labour inspection: A guide to the profession*, Geneva, 2002, str. 7.

за здравље и безбедност на раду),<sup>5</sup> Закон о једнаким шансама у запошљавању (нпр. Комисија за једнаке шансе у запошљавању у САД<sup>6</sup> и Комисија за људска права у Великој Британији).<sup>7</sup> Оваква специјализација институција управног надзора показала се од битног значаја за ефективну примену закона у области радних односа.<sup>8</sup>

### **1.1. Настанак и развој инспекције рада**

Инспекција рада је најстарија врста инспекција. Прве претече инспекције рада налазе се у ондашњој Енглеској у којој је по први пут дошло до интервенције државе у области уређивања услова рада 1802. године када је парламент донео Закона о заштити живота и здравља деце (шегрта). Поштовање овог закона контролисали су добровољни комитети али су се показали неделотворним. Зато је Влада 1833. године поверила надзор људима на високом положају, који су вршили стварну функцију инспекције, у суштини по питању предугог радног времена, што је тада била уобичајена пракса и за децу. Именовање прва четири инспектора те врсте означава рађање модерне инспекције рада. Положај радника у то време био је изузетно тежак, опасан по здравље радника и са изражено тешким последицама што је све укупно утицало на скраћење радног века. Примера ради у тадашњем Ливерпулу просечан радни век био је само петнаест година за припадника ниже класе, док је за вишу класу био тридесетпет година. Овакви услови су утицали на то да се на инспекцију рада гледа као на одговорност државе да интервенише, односно као на уставну обавезу владе да заштити интегритет свог радног становништва.

У Француској је 1841. године усвојен први Закон о заштити на раду, мада је прошло још тридесет година пре него што је стварно основан инспекторат. Законом од 1874. године о раду деце и малолетних девојака била је предвиђена инспекција рада у Француској.

Инспекција рада као орган државне управе први пут се уводи у Немачкој у којој је 1853. године донет пропис о факултативној инспекцији и тада су по први пут постављени инспектори у три развијена индустријска центра (Дизелдорф, Екс Ла Шапел и Арасберн). Тек 1878. године уведен је обавезан инспекцијски надзор у области рада у целој држави.

---

<sup>5</sup> R. N. Covington , *Employment Law*, West publish co., 2009, стр. 284-307 (Occupational Safety and Health Commission);

<sup>6</sup> R. N. Covington, *op. cit.*, стр. 256-262.

<sup>7</sup> Б. Лубарда, Радно право: Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, 2012, стр. 752.

<sup>8</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 753.

Конференцији у Берлину 1890. године присуствовали су представници петнаест држава како би усвојили прве међународне радне стандарде. Ова конференција је потврдила да законе у свакој држави мора да надзире један број посебно квалификованих службеника, које именује држава и који су самостални и независни од послодаваца и радника. Први медицински инспектор за фабрике именован је у Енглеској 1898. године, да би до 1899. године била основана канцеларија са првим саветником специјалистом за инжењеринг. А у Немачкој је 1901. године именована прва жена фабрички инспектор. И тако је стварање модерног инспекцијског система започето у једном броју европских земаља до почетка двадесетог века.

Идеја о инспекцијском надзору у примени закона о заштити запослених има дугу историју. Потиче из Версајског уговора о миру из 1919. године, тј. из Устава МОП-а који је садржан у XIII делу Версајског уговора (члан 427). У овом акту је предвиђена обавеза сваке државе чланице да организује инспекцијску контролу у примени закона којима се регулише положај запослених.

Најпре је питање инспекције рада регулисано путем препорука, које ће раскрчити пут за његово регулисање путем конвенција. Први акт који се односи на инспекцију рада је Препорука МОП-а број 5 о увођењу јавне службе за хигијену рада чији је задатак да се стара о здрављу радника у рудницима и фабрикама.<sup>9</sup>

Четири године касније, од Препоруке бр. 5, 1923. године усвојена је Препорука бр. 20 о инспекцији рада која садржи опште принципе о организовању и функционисању инспекције рада на националном нивоу. Препоруком се сугерише чланицама да инспекцијска служба мора бити стављена под непосредну контролу централне власти и независна од било које локалне власти, инспекцијски службеници за свој рад морају примати пристојну зараду како би се избегао сваки спољни утицај на рад инспекције. Осим ње усвојене су још три препоруке: Препорука бр. 28 о општим принципима инспекције рада помораца из 1926. године, Препорука бр. 54 о инспекцији рада у грађевинарству из 1937. године и Препорука бр. 59 о инспекцији рада за раднике урођенике из 1939. године.

---

<sup>9</sup> Усвојена је на првом заседању Опште Конференције МОП-а у Вашингтону. Овом препоруком су постављени темељи за развој здравствене инспекције рада.

Наведене препоруке МОП-а су представљале добру основу да се по завршетку Другог светског рата инспекција рада регулише једном конвенцијом која би потпуније уредила организацију и функционисање инспекције рада што се и догодило 1947. године (30. заседање Опште Конференције МОП-а у Женеви). Усвојене су Конвенција бр. 81 о инспекцији рада,<sup>10</sup> Препорука бр. 81 која прати наведену конвенцију и Конвенција бр. 85 о инспекцији рада у зависним територијама. Према одредбама Конвенције бр. 81 инспекција рада треба да буде самостална и непристрасна у односу на послодавце и раднике. Инспекција рада је надлежна да: обавља надзор над применом радног законодавства, колективних уговора и других општих аката; доставља техничке и друге информације и савете послодавцима и радницима и доставља надлежним државним органима мишљења о недостацима у постојећем радном законодавству. Инспектор рада може у свако доба да уђе у радне просторије послодавца ради неопходних испитивања, тестова, разговора са заинтересованим лицима, увида у регистре који се воде на основу закона и др. Националним законима прописују се одређене мере које морају да буду предузете по налогу инспекције рада. Такође, одредбама наведене конвенције, регулисан је и однос послодавца према инспектору рада, уређен је статус и независност и сталност запослења инспектора као и промовисање једнакости полова, и на крају обавеза инспектора да годишње подносе извештај о свом раду.

Након ових конвенција и препорука доста касније донете су: Конвенција бр. 129 о инспекцији рада у пољопривреди из 1969. године<sup>11</sup>, под истим називом и Препорука бр. 133 као и Конвенција бр. 178 о инспекцији рада (поморци) из 1996. године.

У Србији, Закон о радњама из 1910. године предвиђао је и инспекцију рада и истиче да надзор над радњама води Министар Народне Привреде, а да непосредни надзор врше у Одсеку за индустрију, занате и социјалну политику најмање три привредна инспектора.<sup>12</sup> Привредни инспектори су имали знатна овлашћења у погледу надзора над применом

---

<sup>10</sup> Ради се о основној конвенцији о инспекцији рада која је послужила као инспирација државама чланицама да, пре свега законским путем, организују и развију, једну модерну службу која ће вршити надзор над применом прописа у области рада. У Србији Конвенција бр. 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини ратификована је 24.11.2000. године, а претходно је то урадила и Југославија „Сл. Лист ФНРЈ бр. 8/1958”.

<sup>11</sup> Ратификована је у Србији 24.11.2000. године, а претходно, то је учинила и тадашња Југославија „Сл. лист СФРЈ” бр. 22/1975.

<sup>12</sup> Закон о радњама, чл.148.

одредаба овог закона али се у литератури истиче да они уопште нису били ни постављени из разлога што нису била обезбеђена средства за њихов рад.

У предратној Југославији 1921. године донет је Закон о инспекцији рада<sup>13</sup> којим је било прописано овлашћење инспекције рада да изриче новчане казне у случају повреде прописа из области рада, а у поновљеним случајевима и казну затвора у трајању од три месеца. После Другог светског рата у социјалистичкој Југославији доноси се савезни Закон о инспекцији рада 1946, а потом нови 1959. Србија 1975. године доноси Закон о инспекцији рада<sup>14</sup> а након усвајања Устава из 1974. године Аутономна покрајина Војводина и Косово и Метохија доносе своје законе о инспекцији рада и заштити на раду. У периоду СРЈ Црна Гора је донела свој Закон о инспекцији рада, а у Србији је остао на снази Закон о инспекцији рада донет 1985.

Данас инспекцијски надзор у Србији у области рада врши Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, односно Инспекторат за рад, као орган управе у саставу овог Министарства. Инспекцијски надзор у области рада није регулисан посебним прописом, у припреми је такав пропис, већ се третира као специјализована врста управног надзора. Начелна питања инспекцијског надзора уређена су Законом о државној управи и Законом о општем управном поступку а специфичности појединих инспекција уређене су одговарајућим материјалним прописима - Законом о раду и другим прописима.

## **1.2. Врсте и облици инспекцијског надзора**

Инспекцијски надзор, према врсти, може бити редован, ванредан, контролни и допунски.

Редован инспекцијски надзор врши се према плану инспекцијског надзора. Инспекцијски надзор на државној граници, који се обавља редовно, уподобљава се редовном инспекцијском надзору и на њега се сходно примењују одредбе Закона о инспекцијском надзору<sup>15</sup>, ако тим или посебним законом није другачије одређено, односно

---

<sup>13</sup> „Службене новине” бр. 195/1921.

<sup>14</sup> „Сл. Гласник РС” број 44/75, 10/85 (22/85 и 36/86- пречишћени текстови Закона о инспекцији рада). Закон је био у примени до 1993. године, када су на основу Уставног закона („Сл. Гласник РС” бр. 20/92) престали да важе покрајински закони.

<sup>15</sup> Закон о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018.

када то проистиче из потврђеног међународног уговора или правних тековина Европске уније.<sup>16</sup>

Ванредан инспекцијски надзор врши се: када је неопходно да се, сагласно делокругу инспекције, предузму хитне мере ради спречавања или отклањања непосредне опасности по живот или здравље људи, имовину, права и интересе запослених и радно ангажованих лица, привреду, животну средину, биљни или животињски свет, јавне приходе, несметан рад органа и организација, комунални ред или безбедност; када се после доношења годишњег плана инспекцијског надзора процени да је ризик висок или критичан или промене околности; када такав ризик захтева надзирани субјекат; ради спречавања обављања делатности и вршења активности нерегистрованих субјеката; по захтеву јавног тужиоца; када се поступа по представци правног или физичког лица; када другостепени орган преко инспекције допуњава поступак или понавља цео поступак или његов део, а нису испуњени услови за допунски инспекцијски надзор.

Ванредан инспекцијски надзор по захтеву надзираног субјекта може бити утврђујући, који се врши када је потребно утврдити испуњеност прописаних услова након чијег испуњења надзирани субјекат стиче право за почетак рада или обављања делатности, вршења активности или остваривање одређеног права, у складу са посебним законом, или потврђујући, који се врши када надзирани субјекат поднесе захтев да се потврди законитост и безбедност поступања у вршењу одређеног права или извршењу одређене обавезе, односно у његовом пословању.

Контролни инспекцијски надзор врши се након обављеног инспекцијског надзора, редовног или ванредног, а ради контроле да ли су извршене мере које су инспектори предложили надзираном субјекту.

Допунски инспекцијски надзор врши се по службеној дужности или поводом захтева надзираног субјекта, ради утврђивања чињеница које су од значаја за инспекцијски надзор, а које нису утврђене у редовном, ванредном или контролном инспекцијском надзору, с тим

---

<sup>16</sup> Чл. 6, ст. 3 Закона о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018.

да се може извршити само један допунски инспекцијски надзор, у року који не може бити дужи од 30 дана од окончања редовног, ванредног или контролног инспекцијског надзора.

Инспекцијски надзор, према облику, може бити теренски и канцеларијски.

Теренски инспекцијски надзор врши се изван службених просторија инспекције, на лицу места и састоји се од непосредног увида у земљиште, објекте, постројења, уређаје, просторије, возила и друга наменска превозна средства, предмете, робу и друге предмете, акте и документацију надзираног субјекта.

Канцеларијски инспекцијски надзор врши се у службеним просторијама инспекције, увидом у акте, податке и документацију надзираног субјекта.

### **1.3. Поступак инспекцијског надзора**

Поступак инспекцијског надзора се одвија по правилима Закона о државној управи, а у погледу поступка инспекцијског надзора од стране инспекције рада је делом уређен и Законом о раду.

Инспекцијски поступак обухвата:

I претходну фазу и

II фазу спровођења инспекцијског поступка која обухвата:

1. покретање поступка
2. вођење поступка
3. одлучивање и извршење одлуке инспектора.

**I претходна фаза** - Пре почетка инспекцијског надзора, инспектор прикупља податке о претходним инспекцијским надзорима над надзираним субјектом и друге податке од значаја за предстојећи надзор. Инспектор прибавља по службеној дужности јавне исправе и податке из евиденција, односно регистара које воде надлежни органи, који су дужни да инспекцији благовремено доставе ове јавне исправе и податке.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Чл. 15, *Ibid.*

Претходна фаза обухвата издавање налога и обавештавање о надзору. Након тога се покреће поступак надзора.

*Налог за инспекцијски надзор* – Руководилац инспекције или лице које он овласти издаје писани налог за инспекцијски надзор. У вршењу инспекцијског надзора инспектор је везан садржином налога, односно утврђеним предметом инспекцијског надзора, осим ако се инспекцијски надзор врши над нерегистрованим субјектом – када се инспекцијски надзор врши и без налога и у границама предмета које инспектор утврђује током трајања инспекцијског надзора.

Ако у току вршења инспекцијског надзора инспектор открије незаконитост која је изван граница налогом утврђеног предмета инспекцијског надзора, али је у блиској вези са тим предметом, инспектор прибавља допуну тог налога за инспекцијски надзор (допунски налог), након чега наставља поступак. Налог за инспекцијски надзор може да се допуни и када је неопходно повећати број инспектора који врше надзор и продужити трајање надзора.

Ако у току вршења инспекцијског надзора инспектор открије незаконитост која је изван граница налогом утврђеног предмета инспекцијског надзора, инспектор за вршење тог надзора прибавља засебан налог за ванредан инспекцијски надзор. Налог се издаје за редован, ванредан и допунски инспекцијски надзор. За контролни инспекцијски надзор се не издаје налог.<sup>18</sup>

*Обавештење о предстојећем инспекцијском надзору* – Инспектор у писаном облику обавештава надзираног субјекта о предстојећем инспекцијском надзору, најкасније три радна дана пре почетка надзора. Обавештење се врши електронским путем, а може се учинити и у папирном облику. Обавештење садржи и податке о интернет страници на којој је доступна контролна листа.

Изузетно, инспекцијски надзор може да почне без обавештавања надзираног субјекта о предстојећем надзору када постоје разлози за неодложно поступање или оправдана бојазан да би обавештење умањило остварење циља инспекцијског надзора или када то налаже

---

<sup>18</sup> Чл. 16, *Ibid.*

заштита јавног интереса, односно отклањање опасности по живот или здравље људи, имовину и др.<sup>19</sup>

У претходној фази, инспекцијски орган најпре процењује да ли заиста постоје околности и чињенице које налажу или захтевају покретање инспекцијског поступка, оцену над којим надзираним субјектом треба извршити инспекцијски преглед, у ком облику и са којим уже одређеним циљем, као и детаљније планирање и припрему самог прегледа и то у погледу рокова, средстава, евентуално потребне сарадње са другим инспекцијским органима или другим државним органима и сл.<sup>20</sup>

## **II Фаза спровођења инспекцијског поступка**

**1. Покретање поступка** – Поступак инспекцијског надзора покреће се и води по службеној дужности или поводом захтева надзираног субјекта за вршење инспекцијског надзора, као и поводом захтева другог лица коме је посебним законом признато својство странке у поступку. Код оцене о постојању разлога за покретање поступка по службеној дужности инспектор узима у обзир представке. Представке имају дејство иницијативе за покретање поступка, а подносиоци тих иницијатива немају својство странке у поступку који се може покренути на основу те иницијативе. Инспектор неће покренути поступак по службеној дужности на основу представке ако је процењен незнатан ризик или је посреди злоупотреба права.

Кад инспектор утврди да не постоје услови за покретање поступка по службеној дужности, обавестиће о томе подносиоца представке што је пре могуће, а најкасније у року од 30 дана од дана пријема представке. На захтев подносиоца представке, инспектор обавештава подносиоца представке како је поступио са представком, најкасније у року од 15 дана од дана пријема захтева, а о исходу покренутог поступка ванредног инспекцијског надзора најкасније у року од 15 дана од дана окончања поступка.

Инспекцијски надзор почиње кад инспектор уручи надзираном субјекту, односно присутном лицу налог за инспекцијски надзор. Ако надзирани субјект, односно присутно лице одбија уручење налога за инспекцијски надзор, сматра се да инспекцијски поступак почиње показивањем налога и предочавањем његове садржине надзираном субјекту,

---

<sup>19</sup> Чл. 17, *Ibid.*

<sup>20</sup> П. Димитријевић, Управно право, Ниш, 2017, стр. 488.

односно присутном лицу. Када у складу са законом налог за инспекцијски надзор није издат, инспекцијски надзор почиње предузимањем прве радње инспектора с тим циљем.<sup>21</sup>

**2. Вођење поступка** – Читав поступак се води према извесним општим и посебним начелима. Општа начела су законитост, заштита права грађана и јавног интереса и др<sup>22</sup>, док су посебна начела начело самосталности у раду, начело дискреционе слободe у коришћењу појединих мера, изненадности, деволутивности и друга истражна начела. У поступку инспекцијског надзора инспектор има бројна овлашћења о којима ће бити речи у централом делу рада.

Поред редовног и системског инспекцијског надзора, радним законодавством су предвиђени и случајеви обавезног *ad hoc* надзора - у случају тешке или колективне повреде на раду, смртног случаја на раду, као и опасној појави која би могла да угрози безбедност и здравље на раду, одмах по пријему захтева, односно обавештења од стране послодавца или запосленог.<sup>23</sup>

**3. Одлучивање и извршење одлука инспектора** – Решењем инспектора решава се инспекцијска ствар која је предмет инспекцијског поступка, налагањем извршавања одговарајућих мера и извршењем одређених радњи у одговарајућем року.<sup>24</sup> Решење је по правилу писмено, а усмено, у случају када инспектор оцени да се на тај начин отклања непосредна опасност по живот и здравље људи, имовину веће вредности, животну средину или биљни или животињски свет, мора да се констатује у записнику о извршеном прегледу, уз обавезу инспектора да га у одговарајућем року донесе у писменој форми. Решењем се могу наложити поједине мере и рок за њихово извршење.<sup>25</sup>

Ако инспектор не донесе решење по истеку дана окончања инспекцијског надзора одређеног у налогу, односно по истеку законског рока за доношење решења – када налог није издат, надзирани субјект може захтевати да инспектор оконча поступак. Ако инспектор то не учини у року од 8 дана од дана подношења захтева, сматра се да је

---

<sup>21</sup> Чл. 18, Закона о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018.

<sup>22</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 755.

<sup>23</sup> Чл. 65, Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2007-др. закон.

<sup>24</sup> П. Димитријевић, *op. cit.*, стр. 488.

<sup>25</sup> П. Димитријевић, *op. cit.*, стр. 489.

поступак обустављен и да нису пронађене незаконитости у пословању и поступању надзираног субјекта. Када је надзирани субјекат поднео захтев за ванредни утврђујући или потврђујући инспекцијски надзор, ако инспектор у року од 8 дана од дана подношења захтева не оконча поступак, сматра се да је поступак обустављен и да постоји испуњеност прописаних услова, односно да је потврђена законитост и безбедност поступања и пословања надзираног субјекта.<sup>26</sup>

#### **1.4. Овлашћења инспекција**

Инспекције имају надлежност у готово свим сферама друштвеног живота и веома је мало области које нису покривене инспекцијским надзором. Овлашћења инспекција су битан услов за остваривање основних функција инспекције. Од ширине овлашћења и њиховог степена интензитета зависи ефикасност заштите правног поретка, а самим тим и заштите права грађана и других субјеката. Овлашћења стога представљају одређену моћ, тачније способност инспекцијског органа да захваљујући њима може ауторитативно да утиче на рад и понашање надзираног субјекта. Прецизније, овлашћења представљају скуп управних и других мера и радњи које инспектору стоје на располагању приликом вршења инспекцијског надзора са циљем да примора надзираног субјекта да свој рад и понашање усклади са прописима.<sup>27</sup>

#### **1.5. Врсте овлашћења**

Постоји више врста овлашћења инспекција у зависности од тога који критеријум се узима као релевантан. Овлашћења инспекција можемо поделити с обзиром на њихов карактер, садржину и дејство.

С обзиром на карактер овлашћења могу бити: процесно-правна и материјално-правна. Процесно-правна овлашћења инспекција су овлашћења која инспекцији дају могућност да покрене и води инспекцијски поступак, да предузима радње у циљу утврђивања чињеничног стања. Процесно-правна овлашћења се остварују у прве две фазе спровођења инспекцијског поступка. Материјално-правна овлашћења су овлашћења инспекције да

---

<sup>26</sup> Чл. 38, Закона о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018

<sup>27</sup> Ђ. Блажић, Институцијски надзор као облик управно-правне заштите права грађана, *Правни живот*, Београд, 9/1996, стр. 739.

предузима управне мере и врши друге управне радње којима се утиче на рад и понашање надзираног субјекта. Она се остварују у трећој фази спровођења инспекцијског поступка.<sup>28</sup>

С обзиром на садржину овлашћења могу бити: ауторитативна и неауторитативна. Ауторитативна овлашћења инспекција представљају моћ, тачније способност инспекције да ауторитетом државне власти, путем ауторитативних аката или радњи, потчини у општем (јавном) интересу надзираног субјекта да своје понашање усмери и коригује у прописаном правцу. Ауторитативна овлашћења се остварују кроз доношење управно-правних аката и управно материјалних аката. Корективна и репресивна овлашћења спадају у ауторитативна овлашћења инспекција. Неауторитативна овлашћења су овлашћења инспекција којима се надзираном субјекту не намећу правила понашања ауторитетом државне власти, већ се кориговање његовог понашања жели обезбедити његовом добровољношћу да прихвати усмеравање за даљи рад и понашање. Овим овлашћењима се настоји утицати на рад и понашање надзираног субјекта путем препорука, указивања, упозоравања итд.<sup>29</sup> У ову групу овлашћења спадају превентивна овлашћења.

Разликују се и генерална и посебна овлашћења инспекција. Генерална овлашћења инспекција су уређена системским законима о управи у оквиру посебних одредби о инспекцијском надзору. Генерална овлашћења инспекција су веома разнолика и законима су уређена у широком обиму. Управо због тога она и пружају врло ефикасну заштиту права. Ова овлашћења може користити сваки инспектор без обзира да ли су она предвиђена и посебним законима.<sup>30</sup>

Најчешћа генерална овлашћења су овлашћења инспектора да: нареди предузимање одговарајућих мера и радњи ради отклањања утврђених неправилности или недостатака у року који одреди; забрани обављање одређене делатности односно обављање појединих послова за одређено време; подноси пријаве надлежном органу за учињено кривично дело, привредни преступ или прекршај; изриче мандатне казне итд.<sup>31</sup>

Посебна овлашћења инспекција утврђују се како специјалним законима за поједине инспекције, тако и материјалним прописима за поједине управне области.

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, str. 740

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*, стр. 741-742.

<sup>31</sup> *Ibid.*

Карактеристика уређивања ових овлашћења специјалним законима је њихова велика прецизност, што омогућава ефикасно вршење инспекцијског надзора, а самим тим и ефикасну заштиту права.<sup>32</sup>

И на крају, с обзиром на дејство овлашћења инспекција могу бити: превентивна, корективна и репресивна. Међутим, ова подела је извршена само условно, јер између појединих овлашћења не постоје јасне границе разграничења, па стога поједина овлашћења могу бити и корективна и превентивна у зависности од начина њиховог посматрања. Свакако од врсте овлашћења зависи и степен заштите права грађана и других субјеката.<sup>33</sup>

### 1.5.1. Превентивна овлашћења

Превентивна овлашћења представљају скуп мера и радњи инспекција којима се спречава незаконитост у раду и понашању надзираних субјеката.<sup>34</sup> Иако Закон о инспекцијском надзору предвиђа превентивна, корективна и репресивна овлашћења инспектора, он даје примат превентивним овлашћењима инспектора у односу на остала овлашћења. Њихов значај се огледа у указивању послодавцу на уочене неправилности и у давању предлога послодавцу да отклони неправилности, како се не би примениле корективне или репресивне мере.<sup>35</sup> Превентивна овлашћења се најчешће јављају у виду упозорења надзираном субјекту о његовим законским обавезама, санкцијама за непоштовање тих обавеза, као и упознавање са могућим штетним последицама његовог пословања. Ова овлашћења подразумевају и налог надзираном субјекту да предузме или да се уздржи од одређених радњи ради отклањања узрока штетних последица, као и друге мере којима се постиже превентивна улога инспекцијског надзора, попут сагласности на отказ уговора о раду синдикалним представницима.

Ова овлашћења могу да се користе како у току самог инспекцијског надзора тако и пре његовог вршења. У току поступка инспекцијског надзора најчешћа превентивна овлашћења су у облику иницијатива, предлога и указивања. У овим облицима превентивна овлашћења имају дејство *ex tunc* тј. да спрече незаконитости рада и понашања надзираног

---

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*, стр. 747-748.

<sup>35</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 755.

субјекта. А превентивна овлашћења пре вршења инспекцијског надзора остварују се у облику давања претходних сагласности, одобрења, потврда, давања стручних упутстава и инструкција и имају за циљ да не дође до незаконитости у раду и понашању надзираних субјеката.<sup>36</sup>

С обзиром на то да не поседују довољну ауторитативност превентивна овлашћења су најслабији облик заштите права.<sup>37</sup>

### **1.5.2. Корективна овлашћења**

Корективна овлашћења представљају скуп управних мера и радњи инспекција којима се утиче на промену рада и понашања надзираних субјеката у циљу кориговања њиховог дотадашњег рада и понашања и усаглашавања истог са законом и другим прописима.<sup>38</sup>

Најчешће се јављају у облику наредби тј. управних аката – решења којима се наређује надзираном субјекту да промени и усклади свој рад и понашање са законом и другим прописима. Поједина корективна овлашћења поред своје основне – корективне сврхе, имају у односу на надзираног субјекта и карактер репресије, с обзиром на последице које надзирани субјект трпи њиховим извршењем.<sup>39</sup>

Корективна овлашћења имају непосредни утицај на надзираног субјекта и због своје ауторитативности представљају ефикасну заштиту права.<sup>40</sup>

### **1.5.3. Репресивна овлашћења**

Под репресивним овлашћењима се подразумева скуп управних и других мера и радњи инспекција којима се по правилу предузимају санкције према надзираним субјектима због непридржавања закона и других прописа.<sup>41</sup>

Разликују се непосредна и посредна репресивна овлашћења. Непосредна репресивна овлашћења имају најчешће облик казни, забрана или заштитних мера, а посредна овлашћења се јављају у облику пријаве, захтева или предлога. Непосредна репресивна

---

<sup>36</sup> Ђ. Блажић., *op. cit.*, стр. 748.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.* стр., 745.

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> *Ibid.*

овлашћења извршава непосредно инспекцијски орган. Најкарактеристичнија непосредна репресивна овлашћења су: изрицање мандатне казне; забрана обављања делатности, односно појединих послова или рада на одређеним радним местима; привремено одузимање предмета и средстава којима је учињено кривично дело, привредни преступ или прекршај; забрана располагања средствима на жиро рачуну и тд.<sup>42</sup>

Посредна репресивна овлашћења су она којима се покреће, иницира поступак код надлежних органа који изричу репресивне мере према надзираном субјекту. Нека од њих јесу захтев за покретање прекршајног или дисциплинског поступка, као и пријава за кривично дело или привредни преступ. И репресивна овлашћења, поред своје репресивне функције, у одређеном смислу имају и превентивни и корективни карактер. Њихов превентивни карактер се огледа у специјалној и генералној превенцији, односно у спречавању даљег незаконитог рада и понашања надзираног субјекта, али и осталих субјеката према којима нису предузете репресивне мере али који подлежу инспекцијском надзору и према којима се такође могу предузети ова овлашћења. Док корективни карактер ових овлашћења се огледа у томе што ове мере утичу на корекцију дотадашњег рада и понашања надзираних субјеката и потребу њихове промене за убудуће.<sup>43</sup>

С обзиром да за надзираног субјекта производе непосредне правне последице репресивна овлашћења су најауторитативнија.<sup>44</sup>

## **2. ОВЛАШЋЕЊА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА**

Отежан развој привреде и економска криза условили су постојање комплексних начина живота и рада, и као последицу наметнули високу стопу незапослености, како код нас тако и у свету, која доводи до тога да се прибегава и пристаје на различите мере нелегалног функционисања, како од стране послодавца, тако и од стране лица која траже запослење, не би ли се обезбедио егзистенцијални минимум и једне и друге стране. Узроци овакве економске природе утичу на стварање јасне везе између функционисања тржишта рада и ризика од експлоатације, која доводи до тога да поједина лица у циљу изналажења начина за постизање економског минимума буду подложнија врбовању.

---

<sup>42</sup> *Ibid.* стр., 746.

<sup>43</sup> *Ibid.* стр., 747.

<sup>44</sup> *Ibid.*

Инспекторат за рад, као орган управе у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, обавља инспекцијске послове и са њима повезане стручне послове у области радних односа и безбедности и здравља на раду који се односе на сузбијање незаконитог рада, спречавање наступања повреда на раду и заштиту запослених и других радно ангажованих лица и врши надзор над применом: Закона о раду,<sup>45</sup> Закона о безбедности и здравља на раду,<sup>46</sup> Закона о спречавању злостављања на раду,<sup>47</sup> Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму,<sup>48</sup> Закона о привредним друштвима (у делу који се односи на безбедност и здравље на раду),<sup>49</sup> Закона о волонтирању,<sup>50</sup> Закона о равноправности полова,<sup>51</sup> колективних уговора, општих аката и уговора о раду којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених у организацијама, правним лицима и другим облицима организовања, као и установама. Поред надзора над применом закона, инспекција рада врши надзор и над применом других прописа о мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, техничким мерама које се односе на безбедност и здравље на раду, стандарда и здравља на раду.

Делокруг и организација рада Инспектората за рад утврђени су Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије. Инспекторат за рад је подељен на одељења, којима руководи начелник, одсеке, којима руководи шеф, и групе, којима руководи руководилац групе. На челу Инспектората за рад се налази директор Инспектората.

Разматрање овлашћења инспекције рада од непроцењивог је значаја, будући да управно-надзорна функција заузима значајно место у контроли рада послодавца. Циљ инспекцијског надзора јесте у остварењу начела законитости у понашању надзираног субјекта – послодавца и концепција достојанственог рада радника, јер се једино на тај

---

<sup>45</sup> Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

<sup>46</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон.

<sup>47</sup> Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

<sup>48</sup> Закон о заштити становништва о изложености дуванском диму, *Службени гласник РС*, бр. 30/2010.

<sup>49</sup> Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018.

<sup>50</sup> Закон о волонтирању, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

<sup>51</sup> Закон о равноправности полова, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.

начин ствара могућност за формирање стабилног и одрживог система, у оквиру кога се ограничавају могућности послодавца да незаконито поступа у фазама које претходе заснивању радног односа.

Иако је Закон о раду до сада претрпео више измена, степен радноправне заштите се смањује. Поред решења која су добра, постоје и она која треба мењати како би се постигла што боља радноправна заштита. Измене Закона о раду од 2017. године су управо инициране од стране инспекције рада, као јасан показатељ да до тада важећа решења нису била најадекватнија. Добро решење свакако јесте доношење Закона о инспекцијском надзору, као јединственог системског закона који уређује инспекцијски надзор у целини. Овим законом је отклоњен проблем негативног сукоба надлежности, поготово када је реч о злостављању на раду, и извршено прецизирање овлашћења инспекција. Међутим лоше решење је то што Закон о инспекцијском надзору и Закон о раду нису у целости међусобно усклађени. Као пример за то се може навести изјављивање жалбе министру на решење инспектора рада, који предвиђају оба закона, али у различитим роковима (преклузивни карактер рокова).

Овлашћења инспекције рада регулисана су Законом о раду, Законом о државној управи, Законом о безбедности и здрављу на раду и Законом о инспекцијском надзору. Инспектор рада има широка овлашћења у вршењу надзора, а нарочито се изменама и допунама појединих одредби Закона о раду уочава екстензија корпуса овлашћења инспекције рада. Ова овлашћења подразумевају широку лепезу, како превентивних, тако и корективних а у крајњем случају и репресивних мера.

### **2.1. Утврђивање чињеница и давање налога за предузимање превентивних и других мера**

У вршењу инспекцијског надзора у циљу законитог поступања неопходно је да се утврде релевантне чињенице у сваком конкретном случају, у ком смислу је инспектор овлашћен да:

1. врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;

2. утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца;
3. врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања;
4. прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;
5. налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.<sup>52</sup>

**Увид у акте, евиденције и документа** – Под општим актом се подразумевају статут, колективни уговор, правилник о раду, правилник о организацији и систематизацији послова и сви други акти који делују према свим запосленима и послодавцима.

Општи акти служе да се из арсенала чињеница о правима, обавезама и одговорностима из радног односа издвоје оне које су релевантне за оцену појединачних аката чију валидност инспектор рада испитује. Али, и ти акти могу бити под опсервацијом како би се уочиле а потом и отклониле њихове мане.

Под евиденцијама се подразумевају писани подаци сређени по одређеним правилима, упутствима или обрасцима, од значаја за примену прописа о радним односима.

**Утврђивање идентитета лица и узимање изјава** – Инспектор је овлашћен да утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која затекне на раду код послодавца. Узимање изјава се односи на сва наведена лица, кад треба да разјасне, објасне или протумаче неку појаву, чињеницу или околност.

Ако утврди да затечено лице на раду нема закључени уговор о раду, односно радном ангажовању, инспектор ће бити у прилици да поступи по члану 269. став 2. Закона о раду.

Ако нађе да постоји било каква неисправност, биће у прилици да предузме мере из чл. 269. ст. 1. и 2. и члана 270. Закона о раду.

**Контрола пријаве на обавезно социјално осигурање** – Кад нађе за сходно инспектор може да испита да ли је извршена пријава неког лица на обавезно осигурање. Он то чини

---

<sup>52</sup> Чл. 268а Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005,54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

на основу података Централног регистра обавезног осигурања и у зависности од тога шта је утврдио, предузима даље мере.

**Прегледи** – Инспектор је овлашћен да прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго. Ови прегледи су у функцији контроле мера и стандарда заштите живота и здравља запослених. Ако инспектор установи недостатке, предузеће мере за њихово отклањање.

**Предузимање превентивних и других мера** – Превентивне мере се односе на предупуђивање, спречавање или онемогућавање узрока повреда закона и других прописа, као и њихових штетних дејстава. Превентивне мере имају примат у односу на остале мере. Најзначајнија превентивна мера инспекције рада је указивање послодавцу на уочене неправилности и давање предлога послодавцу да отклони неправилности, како се не би примениле корективне или репресивне мере. Мера указивања се најчешће јавља у односима послодавца и синдиката регистрованих код послодавца, посебно код остваривања права на синдикално организовање, које се радницима често ускрађује. Превентивно деловање долази нарочито до изражаја у поступку остваривања права запослених код послодавца. Такође и у поступку заштите права запосленог (вршења инспекцијског надзора) инспектор рада располаже дискреционом влашћу, да зависно од околности случаја, уместо превентивних мера, употреби корективне и репресивне мере. Да би се овај вид превентивне активности инспекције рада оснажио, неопходно је инспекторима рада омогућити одговарајуће стручно усавршавање. МОП у овој области пружа своју стручну помоћ, нарочито у земљама транзиције, у којима је улога инспекције рада од суштинског значаја у обезбеђивању ефективне и пуне примене радног права. Недостатак материјалних средстава и потреба за подизањем квалитета, односно усавршавања инспектора рада, типични су проблеми и захтеви током процеса транзиције.<sup>53</sup>

У упоредном праву своју превентивну функцију инспекција рада врши и давањем сагласности послодавцу на предлог правилника о раду, ако је у складу са законом и колективним уговором о раду. Ради се о својеврсној претходној оцени законитости

---

<sup>53</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 758.

предлога пословника о раду (пре ступања на снагу), мада инспектор рада задржава свакако право на накнадну оцену законитости пословника о раду, који је на снази.<sup>54</sup>

У француском праву, послодавац је дужан да достави инспектору рада предлог правилника о раду, а инспектор рада у законом прописаном року може захтевати измену одредби предлога правилника које сматра несагласним са законом. Решење инспектора рада којим се налаже отклањање неправилности мора бити образложено. Против решења инспектора рада послодавац, а ређе запослени или председник савета запослених, може поднети приговор о коме одлучује обласни директор рада и запошљавања. Против одлуке обласног директора рада, може се поднети одређени правни лек о коме одлучује министар надлежан за рад или се може тужбом покренути управни спор пред управним судом. Управни суд испитује законитост коначног решења министра, односно посредно оцењује законитост правилника о раду који је предмет коначног решења. На тај начин, управни суд испитује непосредно законитост управног акта – коначног решења министра, а посредно испитује законитост приватног акта – правилника о раду.<sup>55</sup>

У белгијском праву, правилник о раду доноси савет запослених, а послодавац само ако савет запослених није основан. Послодавац је дужан да достави предлог правилника о раду запосленима, који могу ставити своје примедбе непосредно или посредством представника запослених или синдиката. У случају несагласности између послодавца и запослених, оставља се рок од 30 дана у коме социјална инспекција покушава да помири ставове страна. Уколико мирење не успе, одлуку доноси паритетна комисија.<sup>56</sup>

У упоредном праву, превентивна овлашћења могу бити у вези са радним временом, односно радом дужим од пуног радног времена. Инспекција рада је овлашћена да да сагласност послодавцу за увођење прековременог рада изнад законом прописаног годишњег фонда часова, уколико нема на евиденцији јавне службе за запошљавање незапослених лица.<sup>57</sup>

У превентивна овлашћења спадају и овлашћења у погледу посебне заштите од отпуштања синдикалних и других радничких представника, тако да сагласност инспектора

---

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, стр. 875.

<sup>56</sup> M. Rigaux, P. Humblet, sous la direction de, *Aperçu du droit du travail belge*, Bruyant, Bruxelles, 2004, стр. 409.

<sup>57</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 758.

рада на отказ уговора о раду синдикалном представнику је услов пуноважности престанка радног односа представника запослених у француском праву.<sup>58</sup>

Друге мере се односе на издавање налога за отклањање повреда прописа, покретање прекршајног поступка, налагање закључења уговора о раду са запосленим који је ступио на рад без тог уговора, одлагање извршења решења о отказу уговора о раду, издавање прекршајних налога, као и забрану рада због необезбеђивања одговарајућих мера заштите на раду. Оне су, дакле, корективне или репресивне.

Да би се побројана овлашћења испунила неопходна је сарадња послодавца, одговорног лица код послодавца и запослених са овлашћеним инспектором рада који предузима одређене надзорне радње. Овлашћењима инспектора морају да одговарају обавезе послодавца и запослених. Тако да су послодавац, овлашћено лице код послодавца и запослени дужни да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом.<sup>59</sup>

## **2.2. Давање налога за отклањање утврђених повреда законских и других прописа**

У вршењу инспекцијског надзора инспектор је у прилици да утврди разне повреде закона, подзаконских аката, општих аката и уговора о раду. Када инспектор нађе да повреде постоје, односно када утврди да постоје неке неправилности и незаконитости у раду, пословању послодавца, он је овлашћен да послодавцу нареди да их отклони у одређеном року.

Налог инспектора за отклањање утврђене повреде се издаје у форми решења, по правилу у писаној форми, а само изузетно се може донети у усменој форми, када је то предвиђено посебним прописима или ако су испуњени услови из Закона о општем управном поступку. Решења у усменој форми се могу донети када је потребно хитно отклонити непосредну опасност или када постоје такви разлози који захтевају хитност у поступању.

---

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> Чл. 268б Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005,54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Налог садржи рок у коме се има извршити. Рок одређује инспектор рада, имајући у виду све околности конкретног случаја, и он је примерен датом налогу. Рок се може продужити, на молбу послодавца, уколико се из околности може закључити да за то постоје оправдани разлози. Рок за извршење почиње да тече од дана коначности решења.

Инспектор рада је такође овлашћен и да решењем наложи послодавцу да са запосленим који је засновао радни однос у смислу члана 32. став 2. Закона о раду, закључи уговор о раду у писменом облику. Ова одредба има изузетан значај за сузбијање „рада на црно”, јер је та појава узела маха. Због ње је и уведена обавеза послодавца да један примерак уговора о раду или његову копију чува у простору рада, како би инспектору могла да буде одмах предочена. Законодавац на овај начин истиче нужност постојања писане форме уговора о раду и обезбеђује доступност његове садржине инспекцији рада која на лицу места може да отклони недостатке, уколико их има. Ако уговора нема а радник ради, постоје услови за примену члана 32. став 2. Закона о раду, а по тој одредби има се узети да је радни однос успостављен на неодређено време. Ако је тај однос успостављен, онда ваља наложити и закључење писаног уговора. Делотворност ове одредбе дала је ефекте одмах по ступању на снагу ове одредбе.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.<sup>60</sup>

Обавештење се може учинити писменим путем или усмено на записник. Непоступање по овој обавези је прекршај, тако да је у том случају инспектор овлашћен да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка прекршајном суду. Законом о раду је предвиђена висина новчане казне за наведени прекршај, која варира у зависности од тога да ли послодавац има својство правног лица, а новчана казна се изриче и против директора или другог одговорног лица.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба у року од осам дана од дана достављања решења. Жалба се подноси министру надлежном за питања рада (начело деволутивности). Подносилац жалбе могу бити и запослени и послодавац, у зависности од тога коме је право повређено. Рок за подношење жалбе је преклузиван, па његово пропуштање доводи до губитка права на жалбу. Неблаговремена жалба се одбацује.

---

<sup>60</sup> Чл. 269, ст. 3, *Ibid.*

Међутим, другачији рок за подношење жалбе предвиђа Закон о инспекцијском надзору, а то је рок од 15 дана од дана доставе писаног решења. Стога је неопходно ускладити одредбе Закона о раду и Закона о инспекцијском надзору који за исту ствар садрже битно другачија решења, а то може имати значајне последице с обзиром да је рок за жалбу преклузивног карактера.

Министар, односно лице које он овласти, је дужан да у року од 30 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби. Ако министар у овом року не донесе одлуку о жалби, подносилац може покренути управни спор због другостепеног „ћутања управе” ако вођење тог спора није искључено, а искључено је у случају одлагања извршења решења о отказу уговора о раду. Када је у питању жалба против решења инспектора рада којим је одложено извршење решења послодавца о отказу уговора о раду, жалба нема суспензивно дејство, не одлаже извршење решења инспектора (решење је извршно пре коначности). Против коначног решења о одлагању извршења решења о отказу уговора о раду не може се покренути управни спор.

### 2.3. Покретање прекршајног поступка

Инспектор рада има овлашћење да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка првостепеном органу за вођење прекршајног поступка на чијем подручју је прекршај учињен, ако у вршењу инспекцијског надзора нађе да је послодавац, директор или предузетник повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи и подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање, извршио прекршај.<sup>61</sup>

Прекршаји, као противправно дело које је као такво одређено законом или прописом надлежног органа<sup>62</sup>, у области рада су многобројни. Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду и другим законима које примењује инспекција рада, одређене су радње које представљају прекршај. Законом о изменама и допунама Закона о раду<sup>63</sup> прописане су строже новчане казне за прекршај који учини послодавац и то од 600.000 динара до 2.000.000 динара. Оваквим изменама учињен је значајан корак ка сузбијању незаконитог поступања послодавца.

---

<sup>61</sup> Чл. 270, *Ibid.*

<sup>62</sup> Чл. 2, Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013, 13/2016 и 98/2016 – одлука УС.

<sup>63</sup> *Службени гласник РС*, бр. 75/2014

Ако нађе да је послодавац повредом закона или другог прописа, учинио и прекршај, инспектор рада ће, поред налога послодавцу да отклони повреде прописа, поднети надлежном органу и захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца – правног лица или предузетника, односно директора или другог одговорног лица у правном лицу.

Овде је реч о прекршајима из члана 273-275. Закона о раду, будући да за прекршаје из члана 276. Закона о раду прекршајни налог доноси сам инспектор.

Законом о раду прописана је обавеза инспектора рада да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка уколико послодавац: прекрши забрану дискриминације; ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона; ако није исплатио зараду, односно минималну зараду; ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају када се ради о радном односу са кућним помоћним особљем; ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона; ако није донео програм решавања вишка запослених; ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона; ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора; ако не поступи по решењу инспектора рада; ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона; ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона; ако је извршио прерасподелу радног времена супротно одредбама овог закона; ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона; ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона; ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона; ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона; ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона; ако запосленом не исплати накнаду зараде у складу са одредбама овог закона; ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона; ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом; ако запосленом понуди закључење анекса уговора супротно одредбама овог закона; ако до дана престанка радног односа

запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања; ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог, а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са законом; ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором; ако запосленом не да примерак уговора о раду; ако запосленом који је оставио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад; ако поступи супротно одредбама закона које уређују годишњи одмор; ако запосленом не исплати накнаду трошкова, односно друго примање у складу са законом и ако запосленом ускрати право на отпремнину.<sup>64</sup>

Инспектор рада у вршењу својих овлашћења може доћи и до сазнања да је учињено кривично дело најчешће везано за права по основу рада или за општу сигурност људи и имовине. У том случају инспектор рада ће поднети кривичну пријаву јавном тужиоцу уколико сазна да је физичко лице извршило неко од следећих кривичних дела:

- Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања – које чини онај ко се свесно не придржава закона, или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима по основу рада и о посебној заштити на раду омладине, жена и инвалида, или о правима из социјалног осигурања и тиме другом ускрати или ограничи право које му припада<sup>65</sup>;
- Повреда права при запошљавању и за време незапослености – које чини онај ко свесним кршењем прописа, или на други противправан начин, ускрати или ограничи право грађана на слободно запошљавање на територији Србије под једнаким условима<sup>66</sup>;
- Повреда права на штрајк – које чини онај ко силом, претњом или на други противправан начин спречи или омета запослене да, у складу са законом, организују штрајк, учествују у њему или на други начин остварују право на штрајк<sup>67</sup>;

---

<sup>64</sup> Чл. 273-275, Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

<sup>65</sup> Чл. 163, Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 и 94/2016.

<sup>66</sup> Чл. 164, *Ibid.*

<sup>67</sup> Чл. 166, *Ibid.*

- Злоупотреба права на штрајк – које чини онај ко организује или води штрајк супротно закону или другим прописима и тиме доведе у опасност живот или здравље људи или имовину већег обима или ако су услед тога наступиле друге тешке последице, уколико тиме нису остварена обележја неког другог кривичног дела<sup>68</sup>;
- Непредузимање мера заштите на раду – које чини лице одговорно за предузимање мера заштите на раду које се свесно не придржава закона или других прописа или општих аката о мерама заштите на раду услед чега може наступити опасност за живот или здравље запослених<sup>69</sup>;
- Изазивање опасности необезбеђењем мера заштите на раду – које чини онај ко у рудницама, фабрикама, радионицама, на градилиштима или на другом месту рада оштети или уклони заштитне уређаје и тиме изазове опасност за живот или тело људи или за имовину већег обима, као и одговорно лице које не постави заштитне уређаје или их не одржава у исправном стању, или их у случају потребе не стави у дејство, или уопште не поступа по прописима или техничким правилима о мерама заштите на раду и тиме изазове опасност по живот или тело људи или за имовину већег обима<sup>70</sup>;
- Непрописно и неправилно извођење грађевинских радова – које чини лице одговорно за пројектовање, руковођење или извођење градње или грађевинских радова, које при извођењу тих радова не поступи по прописима или општепризнатим техничким правилима и тиме изазове опасност за живот или тело људи или за имовину већег обима<sup>71</sup>

и у другим случајевима кад инспектор рада дође до сазнања да је учињено кривично дело за које се гони по службеној дужности.

У акцесорне акте инспекције рада, који имају посредно репресивни карактер, али и елементе аката којима се изричу мере корективне природе<sup>72</sup>, поред захтева за покретање

---

<sup>68</sup> Чл. 167, *Ibid.*

<sup>69</sup> Чл. 169, *Ibid.*

<sup>70</sup> Чл. 280, *Ibid.*

<sup>71</sup> Чл. 281, *Ibid.*

<sup>72</sup> Ђ. Блажић, Инспекције, *Удружење правника Црне Горе*, Подгорица, 2000, стр. 212 и 217.

прекршајног поступка и кривичне пријаве спада и пријава за привредни преступ надлежном привредном суду.<sup>73</sup>

Међутим, покретање прекршајних и других поступака често у пракси не доводи до жељених резултата, због спорости рада нашег правосудног система и ризика застарелости покретања поступка. Такође може се приметити и да прекршајни судови понекад сувише ублажавају казне што не охрабрује послодавце да се уздрже од повреде прописа.

#### **2.4. Одлагање извршења решења послодавца којим је отказан уговор о раду**

Делотворно уживање права на рад, између осталог, подразумева и то да послодавац не може отпустити запосленог, осим ако за то не постоје ваљани разлози. Значај овог правила је толико драгоцен за заштиту права запослених да се сигурност запослења издиге на ниво једног од начела радног права, док право на заштиту од неоправданог отказа представља једно од основних социјалних права.<sup>74</sup> Ово тим пре што је сигурност запослења дубоко укоренења на темељима права на људско достојанство и аутономију: будући да рад има изузетан значај за лични развој, појединац који је ускраћен за заштиту од неоправданог отказа није у позицији да прави дугорочне професионалне, па, ни личне и породичне планове.<sup>75</sup> Уз то, заштита од неоправданог отказа представља и средство за одбрану интереса запослених и својеврсну гаранцију делотворног остваривања њихових индивидуалних и колективних права, будући да се од запосленог који страхује да ће у сваком тренутку остати без посла, чак, и ако није крив за одређено чињење или пропуст или његова епурација из радне средине није неопходна за добро функционисање или континуитет пословања предузећа – не може очекивати да ће учествовати у синдикалним активностима или покренути поступак против послодавца, ако сматра да му је повређено неко право из радног односа.<sup>76</sup> У том смислу, веома значајно овлашћење инспекције рада је управо могућност одлагања извршења решења послодавца о отказу уговора о раду запосленом.

У односу на Закон о радним односима из 1996. године, важећи Закон о раду је сузио овлашћење инспектора рада у погледу могућности одлагања извршења одлука послодавца.

---

<sup>73</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 762.

<sup>74</sup> Љ. Ковачевић, Ваљани разлози за отказ уговора о раду, Београд, 2016, стр. 571.

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> *Ibid.*

Наиме, Закон о радним односима из 1996. године је давао могућност инспектору рада да, на захтев запосленог који је повео радни спор, одложи извршење коначне одлуке надлежног органа послодавца уколико нађе да је том одлуком очигледно повређено право запосленог до доношења правноснажне одлуке суда.<sup>77</sup> Закон о раду прописује овлашћење инспектора рада да, ако нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је покренуо радни спор, на његов захтев, може својим решењем одложити извршење решења послодавца до доношења правноснажне одлуке суда.<sup>78</sup> Дакле, у односу на раније прописе инспектор рада сада може одложити само решења о отказу уговора о раду, а не и друге одлуке послодавца.

Последица одлагања извршења решења о отказу уговора о раду је привремено враћање запосленог на рад тако да запослени до правноснажног окончања судског поступка остварује сва права и обавезе по основу радног односа, а његов коначни радноправни положај зависи од судске одлуке.

Инспектор рада доноси решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду запосленом ако су кумулативно испуњени следећи услови:

1. да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог;
2. да је запослени против тог решења повео радни спор и
3. да је запослени поднео захтев за одлагање извршења решења о отказу.

Решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно је повређено право запосленог ако је повреда груба, очигледна и несумњива. Она се види „из авиона”, још на први поглед. Став инспектора рада по питању постојања очигледне повреде права запосленог од изузетне је важности. Да ли је реч о оваквој повреди права запосленог инспектор рада ће ценити у сваком конкретном случају. Инспектор рада при том не изводи доказе и не упушта се у утврђивање истинитости релевантних чињеница. Ипак, досадашња пракса инспекције рада је изградила одређене ставове по овом питању, тако да ће на пример инспектор рада сматрати да постоји очигледна повреда права запосленог уколико

---

<sup>77</sup> Чл. 141, Закона о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 55/96.

<sup>78</sup> Чл. 271, Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

послодавац запосленог пре отказа уговора о раду у случајевима утврђеним законом није писменим путем упозорио на постојање разлога за отказ уговора о раду, упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду које је достављено запосленом не садржи све елементе које закон предвиђа или ако запосленом није остављен рок да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени је повео радни спор ако је против решења о отказу у одређеном року поднео тужбу.

Захтев запосленог за одлагање извршења решења подноси се инспектору рада. Уз захтев се подносе решење о отказу и тужба поднета основном суду. Овај захтев запослени може поднети у року од 15 дана од дана покретања радног спора, односно од дана подношења тужбе основном суду. Овај рок је преклузиван, па се његовим пропуштањем губи право на захтев. Неблаговремено поднет захтев се одбацује. О благовремено поднетом захтеву се одлучује мериторно, а захтев се мора усвојити ако су испуњени услови за одлагање извршења решења. У супротном се захтев запосленог одбија.

Решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду, односно решење о одбијању тог захтева, инспектор рада је дужан да донесе у року од 30 дана од дана подношења захтева. Првостепени поступак се у овом року окончава и кад се захтев за одлагање извршења усваја и кад се одбија.

Одлагање извршења коначне одлуке послодавца је интервентна мера јер треба да привремено неутралише грубу повреду права запосленог док суд не донесе правноснажну одлуку по тужби запосленог за поништај отказа уговора о раду. Зато решење инспектора о одлагању извршења коначне одлуке послодавца не трпи суспензивност жалбе. Међутим, и суд може на основу члана 439. став 1. Закона о парничном поступку, по службеној дужности или на захтев странке у току радног спора, доносити привремене мере ради спречавања насилног поступања или отклањања ненадокнадиве штете. Ово подразумева да суд може донети и решење о привременој мери чија су дејства супротна дејствима решења инспектора рада. Могућа је ситуација рецимо да инспектор интервентним решењем врати запосленог на рад и да га суд привременом мером одстрани са рада до окончања радног спора. Ове ситуације су ретке али су ипак могуће. Међутим, с обзиром на то да је у пракси

реткост да се суд користи овом могућношћу, ово овлашћење инспектора рада је добро ради заштите запосленог.

Опште је правило да жалба против решења инспектора рада, као органа управе, има суспензивно дејство. Међутим на овом месту законодавац оправдано поставља изузетак од правила да жалба одлаже извршење решења с обзиром на хитност поступка. Ако захтев запосленог буде усвојен послодавац га мора одмах вратити на рад с обзиром да је решење извршно даном достављања. Ако послодавац то не учини ово решење се може принудно извршити и покренути прекршајни поступак.<sup>79</sup>

Заштита права запослених у току рада се најефикасније врши у управном поступку који води инспектор рада, зато што је овај поступак брз и делотворан. Од поднетог захтева па до извршеног надзора и предузимања мера углавном протекне свега неколико дана. Штетне последице, које настану из радњи или аката послодаваца се, због брзине поступка који води инспектор рада, на овај начин знатно умањују.<sup>80</sup>

**Уређивање права, обавеза и одговорности по основу рада** - Права, обавезе и одговорности по основу рада уређују се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду у складу са законом. Најчешћи облик уређивања су уговори о раду закључени између послодавца и запосленог. Колективно преговарање је карактеристично само за веће системе, у већини случајева у јавном сектору, где су запослени синдикално организовани. Контрола уговора о раду се односи на утврђивање њихове садржине, односно да ли садрже све битне елементе у смислу чл. 33. Закона о раду. Када је у питању контрола општих аката односно колективних уговора који су закључени код послодавца и правилника о раду, контролом је обухваћена њихова усклађеност са важећим прописима о раду.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено. Ако општи акт утврђује неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона, тачније члан 9 Закона о раду.

---

<sup>79</sup> Г. Марковић, Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду, *Новине у Закону о раду*, Београд, 2015, стр. 208.

<sup>80</sup> Ј. Маричић-Вукотић, Инспекцијска заштита права запослених; у: З. Ивошевић (ур), *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*, Београд, 2009, стр. 158-159.

Поједине одредбе уговора о раду којима се утврђују неповољнији услови рада од услова утврђених законом или општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог су ништаве. Ништавост одредаба уговора о раду утврђују се пред надлежним судом, а право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.<sup>81</sup>

Уговори о раду су често непотпуни, нејасни и видљиво је да је њихов садржај типизиран без обзира за које послове и за коју делатност се закључује уговор. Послодавци ангажују књиговође који обављају и послове за које нису стручни, као што је поступак закључења или отказа уговора о раду. Најчешће уговори о раду не садрже одредбе о новчаном износу основне зараде на дан закључења уговора о раду, елементе за утврђивање основне зараде, накнаду трошкова за исхрану у току рада, накнаду трошкова за регрес за годишњи одмор и назив и опис послова које запослени треба да обавља.

У свим случајевима када инспектори рада утврде мањкавости уговора о раду решењима налажу отклањање неправилности које се огледају у непотпуним уговорима о раду. Последњих година се запажа да је знатно мање решења којима се налаже допуна уговора о раду од стране инспектора. Разлог је што се у претходном периоду указивало послодавцима на чл. 33. Закона о раду (који говори шта уговор о раду треба да садржи), а и отклањање неправилности чешће се налаже на записник. Суштина је да се уговорени институти из уговора о раду поштују и да то није само мртво слово на папиру.

Такође важно је указати и на то да је потребно веће ангажовање синдиката код послодаваца. Синдикална организација код послодавца треба да буде јак генератор у остваривању права запослених, при чему је она истовремено и сарадник инспекцији рада јер треба да јој укаже на актуелне проблеме и повреде права запослених. Управо због тога, инспектори рада приликом сваког надзора утврђују да ли код послодавца постоји организован или репрезентативни синдикат или представник запослених. Нажалост, најчешћи случај до сада је био да су се синдикалне организације код послодавца задовољавале тиме да пријаве паушално инспекцији рада повреде одређених права

---

<sup>81</sup>З. Лазић, С. Богдановић, Ј. Чворо, С. Милајић, Д. Рајковић, Ј. Старчевић, *Водич за примену Закона о раду*, Београд, 2016, стр. 130.

запослених, а да саме нису покушале да разреше спор или макар да предузму кораке ради едукације запослених нарочито у светлу нових прописа.<sup>82</sup>

**Заснивање радног односа** - Радни однос се заснива закључењем уговора о раду у писаном облику пре ступања запосленог на рад. За јавни сектор карактеристично је било да се за запосленима закључују уговори о раду о заснивању радног односа на неодређено време, а у приватном сектору да се са запосленима закључују уговори о раду о заснивању радног односа на одређено време. С једне стране, послодавци, како сами кажу, желе да провере радну способност запослених и да избегну евентуално отказивање уговора о раду због повреде радне обавезе запосленог. С друге стране, уговори о раду на одређено време за запослене представљају неизвесност у погледу њиховог даљег радног ангажовања по истеку уговореног рока. Та неизвесност је најчешће разлог што запослени у току рада на одређено време не траже заштиту својих права од инспекције рада. Запослени се најчешће обраћају инспекцији рада ради указивања на незаконите радње послодаваца, кад им истекне рад на одређено време, а послодавац им не продужи уговор о раду за наредни период.

У последње време примећено је да се та граница између јавног и приватног сектора, што се тиче заснивања радног односа, односно закључења уговора о раду на одређено или неодређено време, доста променила. Све чешће сусрећемо уговоре о раду на одређено време у јавном сектору, па чак и уговоре ван радног односа - уговоре о обављању повремених и привремених послова. Послодавци из јавног сектора правдају своје радно ангажовање запослених за обављање послова који су трајног карактера на упражњеним радним местима тиме што не добијају сагласност надлежне комисије за поуну тих места пријемом запослених у радни однос.

Важно је истаћи и да је инспекција рада овлашћена да решењем нареди послодавцу доношење Правилника о организацији и систематизацији послова, уколико послодавац има 11 и више запослених, односно има овлашћење да укаже да поједине одредбе Правилника нису у складу са законом.

---

<sup>82</sup> П. Перуничкић, Овлашћење инспекције рада; у: З. Ивошевић (ур), *Заштита права у области рада*, Београд, 2012, стр. 236-237.

**Фактички рад** – Правни радни однос постоји у случају кумулативне испуњености два услова: постојање правног основа и ступање на рад. У одсуству испуњености једног од ова два услова реч је о фактичком раду који представља једну неваљану правну категорију и у супротности је са владавином права. Фактички рад тј. рад на црно дефинисала је Европска комисија као сваку наплативу активност која је по својој природи легална, али која није пријављена јавним властима узимајући у обзир разлике у правним системима држава чланица. Фактички рад се јавља кроз различите модалитете: 1) радно ангажовање другог лица које послодавац није пријавио надлежним органима и установама, и за које не уплаћује порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање; 2) обављање делатности без претходне регистрације; 3) кумулација послова у смислу обављања рада дуже од пуног радног времена, а није реч о допуштеном прековременом раду, као и 4) случај истовременог обављања јавне функције и приватне лукративне делатности.<sup>83</sup> Фактички рад је највише присутан у области грађевинарства, занатства, трговине и угоститељства. Израженији је у приватном сектору, мада га има и у другим секторима, а лица која су најчешће ангажована су незапослени, студенти и пензионери.

Један од највећих проблема у области радних односа је свакако рад на црно, односно радно ангажовање запослених без закљученог уговора о раду или другог уговора пре ступања запосленог на рад. Из тог разлога је приоритет инспектора рада максимално радно ангажовање на сузбијању рада на црно. Свакако су велике и штете од фактичког рада које се огледају у томе да запослени немају било каквих могућности да остваре права из рада, да су у сталном ризику од повређивања без последица по послодавца, да немају никакву здравствену заштиту те да у старости немају средства за живот с обзиром да за време рада нису пријављени на обавезно социјално осигурање.<sup>84</sup> На овај начин доводи се у питање социјална сигурност која је несумњиво основна људска потреба и основно људско право.

Изменама и допунама Закона о раду у 2014. години, којим је прописана обавеза послодавца да у месту рада запослених држе примерак уговора о раду или другог уговора, или њихову копију, олакшан је посао инспектора рада. Инспектор рада не мора да чека да му послодавац накнадно, често поштом, достави примерак уговора на увид, чиме се

---

<sup>83</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 634.

<sup>84</sup> П. Перуничкић, *op. cit.*, стр. 239.

поступак инспекцијског надзора скраћује, па је тиме поступак ефикаснији и рационалнији. Истовремено, оно што је суштина и најбитније, постојање уговора у месту рада онемогућава злоупотребе послодавца у смислу прикривања рада на црно, накнадним закључивањем уговора о раду који се антидатира са датумом пре инспекцијског надзора.

У пракси се показало да су напред наведене измене и допуне Закона о раду из 2014. године показале позитивне резултате али су послодавци и даље покушавали да врше злоупотребе и то прикрију.

Дакле, инспектори рада имају могућност да у случају да затекну на радном месту лице које нема правни основ за ангажовање, уколико су испуњени услови за запошљавање и ако постоји воља запосленог да заснује радни однос, решењем наложе послодавцу да закључи радни однос на неодређено време, односно у случају неиспуњености услова да наложе послодавцу да престане да користи рад затеченог лица, уз истовремено покретање прекршајног поступка. Тако да законодавац нарочито истиче значај писане форме уговора о раду. Свакако се потпунија заштита може постићи додатним оснажењем писане форме путем обавезне регистрације уговора о раду. Такође, нарочиту пажњу заслужује законско решење по којем постоји могућност проширења месне надлежности деловања инспекције и ван свог матичног округа, како би се спречиле евентуалне малверзације и утицај локалних послодаваца на рад инспектора.

Такође су битне измене и допуне Закона о раду из 2017. године и одредбе којим је рок за подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање везан за ступање запосленог на рад. Тиме се смањују могућности било каквих злоупотреба од стране послодаваца и прикривање рада на црно. Инспектори рада сад имају чисту ситуацију у поступку инспекцијског надзора, па мислим да не постоји могућност да се на било који начин прикривају чињенице. Изменама и допунама Закона о централном регистру обавезног социјалног осигурања крајем 2018. године усклађено је пријављивање запосленог са решењима из Закона о раду. На овај начин отклоњен је ризик који је постојао према пређашњем решењу Закона о централном регистру обавезног социјалног осигурања у коме је био предвиђен рок од три дана за подношење јединствене пријаве, рачунајући од дана закључења уговора о раду, односно другог основа радног ангажовања. Тај временски размак од три дана пружао је могућност да послодавац са лицем које је

обављало фактички рад закључи уговор о раду и избегне последице откривања рада на црно.

Важно је указати и на то да се фактички рад најчешће симулује пробним радом и разним модалитетима уговора којима се не заснива радни однос, попут уговора о привремено повременим пословима и уговорима о стручном оспособљавању и усавршавању. Па се у циљу спречавања злоупотреба, попут наведеног рада на црно који се врло често крије иза пробног рада, у домаћем праву когентним одредбама максимизира најдуже могуће трајање пробног рада на шест месеци.

У току 2018. године почело се са обуком инспектора рада на реализацији пројекта Е инспектор, тако што су сви инспектори рада прошли кроз обуке и на тај начин извршена је припрема за коначну реализацију наведеног пројекта. Пројекат Е инспектор, односно приступ инспектора свим базама података, АПР, централном регистру, подацима ПУ и др., унапредиће њихов рад, чинећи га ефикаснијим. Надамо се да ће пројекат ускоро заживети. Инспектор рада ће бити у могућности да прати понашање послодавца, из разлога што се дешавало да по надзору инспектора послодавци пријаве запосленог на црно, да би одмах након завршеног надзора истог одјавили. Увид у базу података омогућава им да у таквим ситуацијама одмах реагују.

Чест је случај да и сами запослени који раде на црно не желе да закључе уговор о раду са послодавцем јер би тиме изгубили неко право на новчану накнаду по основу социјалног статуса. Наравно, и у том случају је кривица на послодавцу који користи тешку економску ситуацију запослених и свесно крши прописе, правдајући се да жели да учини добро дело.

Постојање фактичког рада омогућује стварање нелојалне конкуренције јер послодавац који не плаћа порезе и доприносе за радноангажована лица нема расходе у том домену, те износ који би издвајао за уплату пореза и доприноса може уложити у развој капацитета производње, или пак прибећи дампингу цена, на тај начин елиминишући конкуренте.

**Облици дискриминације** – Инспекцији рада се обраћају и запослени, који у својим пријавама наводе да су дискриминисани на својим радним местима, да трпе шикан на раду или у вези са радом, који се манифестује на разне начине.<sup>85</sup>

Законом о раду су први пут унете одредбе којима се забрањује посредна и непосредна дискриминација лица која траже запослење као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.<sup>86</sup> Такође Законом о раду, забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање радника, а утврђена је и надлежност суда у поступку за накнаду штете.<sup>87</sup>

У 2010. години на снагу је ступио Закон о спречавању злостављања на раду и Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду<sup>88</sup>. Надзорима су инспектори рада остварили увид у чињеницу да ли је послодавац на начин и у роковима из закона обавестио запослене о забрани злостављања и да ли је одредио лице које ће бити посредник или лице задужено за покретање поступка за заштиту од злостављања.<sup>89</sup> Надзор над спровођењем Закона о спречавању злостављања на раду код послодавца врши инспекција рада, односно управна инспекција, а у вршењу надзора инспекција поступа у складу са законом којим се уређују њена овлашћења, односно Законом о државној управи.<sup>90</sup> Из тих разлога инспектори рада су у оним областима где је утврђено да је било обраћања запослених посреднику или лицу задуженом за покретање поступка за заштиту од злостављања у смислу овог закона ширили надзор и на друге одредбе подобне прекршајној одговорности.<sup>91</sup>

**Распоред радног времена** - Радно време, распоред радног времена, проблем прековременог рада (а неплаћеног) су институти из области радног односа где су најчешће

---

<sup>85</sup> Ј. Маричић-Вукотић, *op. cit.*, стр. 160.

<sup>86</sup> Чл. 18 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005,54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

<sup>87</sup> Чл. 21 и чл. 23, *Ibid.*

<sup>88</sup> „Службени гласник РС”, бр. 62/2010.

<sup>89</sup> П. Перуничкић, *op. cit.*, стр. 240.

<sup>90</sup> Чл. 34 Закона о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

<sup>91</sup> П. Перуничкић, *op. cit.*

злоупотребе од стране послодавца. Али чињеница је и то да поводом ових института у току претходних година, има мало представки запослених, тако да се доноси све мање решења којима се налаже послодавцима отклањање неправилности из ове области и то се обично односи на налагање да послодавац уреди ту област, односно да донесе одлуке. Инспектори рада редовно контролишу наведене институте. Послодавци углавном донесу одлуку о распореду радног времена у радној недељи, али се мањи број послодаваца придржава својих одлука. Најчешће запослени раде дуже од утврђеног радног времена и за то време им послодавци не исплаћују увећану зараду по основу прековременог рада. Послодавци у обрачунима зараде не евидентирају часове прековременог рада. Инспектори рада најчешће обраћају пажњу на распоред радног времена код послодаваца без својства правног лица, нарочито трговина и угоститељских радњи као и пекара, где је очигледно да је радно време запослених другачије и знатно дуже, што се чак може видети и из самог радног времена радње.<sup>92</sup> У поступцима инспекцијског надзора тешко је утврдити неправилности послодаваца у примени прописа из радног односа који се односе на радно време зато што запослени нису спремни да јавно говоре инспектору рада из страха да не добију отказ од стране послодавца, који готово увек негирају да запослени раде дуже од пуног радног времена.

Значи, што се тиче ових института форма је задовољена, послодавци су донели одлуке којима уређују ту област, у уговорима о раду утврђено је и право на увећану зараду и остало, али у пракси није тако идеално.

**Одмори и одсуства** – Најчешће се крши право запосленог на годишњи одмор и на недељни одмор, а делатност у којој се најчешће крше ова права запослених је трговина – малопродаја. Када је реч о дневном одмору ту готово и да нема обраћања странака.<sup>93</sup>

У поступцима инспекцијског надзора контролише се пре свега да ли послодавац доноси решења о коришћењу годишњег одмора, да дужина коришћења годишњег одмора не буде мања од законом утврђеног минимума и слично. Годишњи одмор се код предузетника најчешће одређује у трајању од двадесет дана, без критеријума. Инспектори рада у таквим случајевима послодавцима налажу да са запосленим закључе анексе уговора о раду ради

---

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> *Ibid.* стр. 241.

утврђивања броја дана према критеријумима из Закона о раду. Док у привредним друштвима су одређени више или мање додатни критеријуми.<sup>94</sup>

И у случају кад послодавац изда решење о коришћењу годишњег одмора тешко је утврдити да ли га је запослени користио и у ком обиму. Такође запажа се да чак и у случају да се запослени обрате инспекцији рада са захтевом да им није омогућено коришћење годишњег одмора, то се најчешће дешава по престанку радног односа када инспекција рада није у могућности да реагује осим подношења захтева за покретање прекршајног поступка уколико утврди прекршај.<sup>95</sup>

Такође оно што се врло често запажа јесте да послодавци одређују запосленима који раде да „покрију” дане запосленог који је на годишњем одмору, а да им се тај рад не вреднује као прековремени.<sup>96</sup>

Инспекцијским надзором се утврђује и да ли послодавац у евиденцији о присутности на раду има запослених који се воде на плаћеном одсуству и да ли је донео решење о одобравању плаћеног одсуства. При чему ускраћивање права на плаћено одсуство је предвиђено као прекршај, па ће инспектор рада против послодавца поднети захтев за покретање прекршајног поступка, а ако утврди да је упутио запосленог на плаћено одсуство, а није донео одговарајуће решење поднеће такође захтев за покретање прекршајног поступка. Инспектор рада ће поступити на исти начин као и код плаћеног одсуства, у случају када је послодавац дужан запосленом да омогући неплаћено одсуство.

Инспекцијским надзором се такође утврђује и да ли послодавац у евиденцији има запослених којима мирује радни однос, да ли је решењем одлучено о овом праву и да ли је мировање истекло и када. Ако утврди да послодавац није вратио на рад запосленог коме је истекло мировање радног односа инспектор рада ће решењем да наложи послодавцу да запосленог коме је истекло мировање радног односа врати на рад и поднеће захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца који запосленом ускрати право да се врати на рад у року од 15 дана по истеку мировања радног односа.

---

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.* стр. 242.

<sup>96</sup> *Ibid.*

**Заштита запослених** – Заштита одређених категорија запослених регулисана је Законом о раду и обухвата: 1) омладину до 18 година живота; 2) запослене између 18 и 21 године живота у смислу забране да раде на одређеним местима - за запослене до 18 година, или само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за здравље – за запослене 18-21 године живота; 3) запослене којима би по налазу надлежног здравственог органа такав рад могао да погорша здравствено стање; 4) породиље; 5) инвалиде рада.<sup>97</sup> Приликом вршења инспекцијског надзора инспектори утврђују да ли ових лица има, на којим пословима и др. Најчешће повреде одредаба закона у овој области се односе на посебну заштиту жена, и то породиља посебно код послодаваца без својства правног лица где је врло чест случај да послодавац или не изда решење о утврђивању права запослене на породилско одсуство или да јој не исплаћује накнаду зараде за време коришћења тог права.<sup>98</sup> Углавном се ради о неисплаћеним накнадама зарада за време привремене спречености за рад преко 30 дана и породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

У поступцима инспекцијског надзора се налази на немогућност заштите права запослене труднице у остваривању права на накнаду зараде за време боловања преко 30 дана до дана породилског одсуства, зато што се накнада зараде за тај период исплаћује из средстава Републичког фонда за здравствено осигурање према којој инспектори рада немају надлежност да интервенишу.

Инспектори рада су послодавцима решењем налазили да отклоне повреде закона обавезујући исте да изврше исплату накнаде зараде за време породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

Измене и допуне Закона о раду из 2013. и 2014. године су медијски пропраћене и на тај начин су се послодавци и запослени упознали са својим правима и обавезама. То је разлог зашто послодавци у том делу углавном поштују одредбе закона.

Дакле, у поступцима инспекцијског надзора увек се контролише да ли послодавац има запослене који су на породилском одсуству и одсуству са рада ради неге детета, да ли су донели решење о томе и да ли исплаћују накнаду зараде кад и осталим запосленима, као и

---

<sup>97</sup> *Ibid.* стр. 243.

<sup>98</sup> *Ibid.*

да ли код послодавца има запослених особа са инвалидитетом и да ли је овој категорији запослених послодавац обезбедио обављање послова према њиховој радној способности.

**Зарада, накнада зараде и друга примања запослених** – Једно од основних права запослених је право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Овлашћења која инспекција рада има у вези са зарадама не дају жељени ефекат кад је реч о њиховом исплаћивању, односно благовременом исплаћивању. Значајан је број послодаваца који зараду не исплаћују редовно, код појединих послодаваца зарада није исплаћена дуже од годину дана, а има и послодаваца који формално послују, а суштински већ дуже време не раде, где је егзистенција запослених посебно угрожена. Предмет контроле су нето зараде, јер су порези и доприноси у надлежности Пореске управе.<sup>99</sup>

У случају да инспектор рада у вршењу надзора уочи неправилности које се односе на неисплаћивање или нередовно исплаћивање зарада и достављања обрачунских листа запосленима, инспектор рада ће донети решење којим ће наложити послодавцу њихово достављање, за период обухваћен надзором и поднети захтев за покретање прекршајног поступка. Једина замерка која се може упутити оваквом решењу је ограничавање на период вршења надзора, а то је последњих шест месеци, чиме се пружа само делимична заштита запосленима, с обзиром на случајеве из праксе који показују да је закашњење са исплатама зарада дуже од годину дана. Ово решење би имало смисла када би се редован надзор инспекције рада вршио на сваких шест месеци, што код нас није случај, због објективне немогућности, а то је недовољан број инспектора рада. Повећање броја инспектора рада је веома значајан услов ефикасности инспекције рада, али он сам за себе не даје потребне резултате. Уколико инспектори рада немају довољне стручне и етичке квалитете, ни један број инспектора рада неће постићи жељени циљ. Са друге стране, послодавци који зараде исплаћују редовно најчешће су као висину зараде уговорили минималну зараду, а у погледу накнаде трошкова запосленима се често не исплаћују накнаде за долазак и одлазак са рада, за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора, или им се исплаћују у бруто износу од 10 динара за месец дана на име накнаде за исхрану и 500 динара у бруто износу који се исплаћује у дванаест месечних

---

<sup>99</sup> *Ibid.* стр. 244-245.

рата на име регреса.<sup>100</sup> Овакво поступање послодавца није изричито противзаконито, јер законодавац није предвидео минималне износе што је неопходно учинити.

Противзаконита поступања послодавца се огледају и у не вођењу месечне евиденције зарада и накнада зарада или непрописном вођењу, као и у не достављању обрачуна. Наиме, послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун. Та обавеза постоји и у ситуацијама када послодавац није извршио исплату за тај месец уз навођење разлога због којих то није учинио.<sup>101</sup> Ова обавеза послодавца коју предвиђа законодавац је вишеструко значајна. На тај начин се запослени информиса о свим елементима који су утицали на висину зараде и још важније поседује извршну исправу. То значи да може захтевати принудно намирење потраживања односно може покренути извршни поступак<sup>102</sup> без претходног вођења парничног поступка. Ово решење омогућује брзу и ефикасну заштиту запослених. У прилог томе говори и просечна дужина трајања радних спорова пред судовима и спора реакција судија на промене које се дешавају у свету рада. Положај запослених је отежан у парничном поступку због тешкоћа у доказивању повреда радних права од стране послодавца, а праћен је и трошковима, што делује одвраћајуће за запослене да потраже правну заштиту, а све то доприноси значају инспекције рада.

Такође, неретко се дешава да запослени добијају зараду „на руке” или део зараде а преостали део им се уплаћује на текући рачун што ће за последицу имати и уплату ниже основице доприноса за обавезно социјално осигурање.

**Престанак радног односа** – Основи за престанак радног односа су: отказ од стране запосленог, отказ од стране послодавца, независно од воље послодавца и запосленог и споразумни престанак рада.<sup>103</sup>

Најчешће коришћен основ је споразум послодавца и запосленог.<sup>104</sup> Често се дешава злоупотреба споразумног престанка радног односа. Запослени тврде да су били приморани да приликом закључивања уговора о раду ради заснивања радног односа, потпишу и

---

<sup>100</sup> *Ibid.*

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/2016 – аутентично тумачење, 113/2017 – аутентично тумачење и 54/2019.

<sup>103</sup> П. Перуничкић, *op. cit.*, стр. 245-247.

<sup>104</sup> *Ibid.*

споразум о престанку радног односа у коме је остављено да послодавац накнадно по својој жељи упише датум споразумног престанка радног односа. Нажалост, инспекција рада у таквом случају не може да интервенише зато што о истом сазнаје од запосленог након престанка његовог радног односа, па га упућује да се за заштиту својих права по основу рада обрати надлежном судском органу.

Још увек је доста случајева, када је реч о отказу уговора о раду због престанка потребе за радом радника, да радник и послодавац потпишу споразум да се радник одриче припадајуће отпремнине. Некада су разлози чињеница да послодавац већ дуже не исплаћује зараде и у таквим ситуацијама запослени у жељи да стекне право да преко Националне службе за запошљавање оствари макар неку новчану накнаду и стаж пристаје да споразумно потпише да се одриче отпремнине. Изгледа да запослене нема ко да упути да је одрицање од отпремнине супротно уставним одредбама Републике Србије.<sup>105</sup>

У спровођењу поступка отказа уговора о раду због престанка потребе за радом радника послодавци су најчешће правили пропусте који се огледају у томе да они нису до дана престанка рада исплатили све зараде и накнаде, односно најкасније у року од 30 дана од дана престанка рада, када инспектор рада може само поднети захтев за покретање прекршајног поступка, а странку упутити да своје право оствари путем суда.<sup>106</sup>

### **3. ОВЛАШЋЕЊА ИНСПЕКЦИЈЕ РАДА У ОБЛАСТИ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ**

Право на заштиту безбедности и здравља на раду (право на рад у безбедној радној средини, право на заштиту на раду) једно је од основних права гарантованих радницима. Оно у себи обухвата право на безбедне услове рада којима ће се спречити повреде на раду, могућност професионалног обољења као и здрава животна средина која је и предуслов за ефикасно обављање рада.<sup>107</sup> У том смислу, значајно је нагласити да се под здрављем не подразумева само одсуство болести већ потпуно физичко и ментално здравље запослених.<sup>108</sup>

---

<sup>105</sup> *Ibid.*

<sup>106</sup> *Ibid.*

<sup>107</sup> Б. Лубарда, Увод у радно право са елементима социјалног права, Београд, 2014, стр. 143.

<sup>108</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, Радно право – приручник за полагање правосудног испита, Београд, 2017. стр. 248.

Поштовање радног времена, обезбеђење адекватног простора и опреме за рад, омогућавање пријатне радне околине, поштовање дневног, недељног и годишњег одмора јесу права радника која спадају у корпус права на рад у безбедној радној средини, чијом злоупотребом од стране послодавца, долази до експлоатације радника. У циљу заштите здравља и безбедности на раду, Република Србија је донела посебне законе и ратификовала конвенције Међународне организације рада којима се гарантује заштита здравља и безбедности на раду.

Прописно регулисана заштита радника у Републици Србији садржана је у Уставу Републике Србије, законима, подзаконским актима, колективним и индивидуалним уговорима о раду.

Према Уставу Републике Србије гарантовано је да свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду.<sup>109</sup> Такође Уставом су прописане и гаранције посебне заштите на раду: „Женама, омладини и инвалидима се омогућује посебна заштита на раду и посебни услови рада у складу са законом.”<sup>110</sup> Ове гаранције треба посматрати у светлу корпуса основних људских права зајемчених међународним инструментима за заштиту људских права и основних слобода које је ратификовала наша држава.

Република Србија је ратификовала најважније конвенције Међународне организације рада које уређују питање безбедности и здравља на раду. Тако, Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини,<sup>111</sup> налаже да би систем заштите на раду требало да се уреди на националном нивоу уз консултације са репрезентативним организацијама послодаваца и радника и на тај начин сведе повреду, несреће на раду или у вези са радом на најмањи могући ниво. Са друге стране, Конвенција број 161 о службама медицине рада<sup>112</sup> предвиђа да су служби медицине рада поверене превентивне функције, дужност давања савета послодавцима, радницима и њиховим представницима у погледу заштите здравља и стварања безбедне и здраве радне околине. На ова решења се

---

<sup>109</sup> Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>110</sup> Чл. 60, ст. 5, *Ibid.*

<sup>111</sup> Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1987, чл. 4.

<sup>112</sup> Конвенција број 161 о службама медицине рада, *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/1989.

надовезује и Конвенција број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду,<sup>113</sup> која такође налаже да систем заштите здравља и безбедности на раду би требало прогресивно развијати и преиспитивати, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника.

Право на заштиту безбедности и здравља на раду зајемчено је као основно људско право и на нивоу Савета Европе. Тако, Ревидирана европска социјална повеља поред одредаба којима гарантује обезбеђење здравих и безбедних услова рада уз консултације са организацијама послодаваца и радника, налаже да државе чланице обезбеде примену таквих прописа мерама одговарајућег надзора, да унапреде постепени развој службе медицине рада за све раднике, која би имала превасходно превентивне и саветодавне функције. Све наведене обавезе сведоче о чињеници да је наша држава ратификацијом наведених и других инструмената за заштиту људских права преузела обавезу да створи услове за делотворно остваривање и заштиту права на безбедност и здравље на раду, а што подразумева и изградњу, одржавање и обезбеђивање доброг функционисања институционалног оквира за заштиту безбедности и здравља на раду.

Најважнији акт којим је уређен систем заштите безбедности и здравља на раду у Републици Србији је Закон о безбедности и здрављу на раду, док је Законом о раду предвиђено да сва запослена лица имају право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, при чему Закон о раду прави разлику између опште заштите и посебне заштите жена, омладине и особа са инвалидитетом.<sup>114</sup> Правни режим заштите здравља и безбедности на раду уређује и Закон о здравственој заштити којим се прописује режим спровођења друштвене бриге за здравље на нивоу Републике, аутономне покрајине, града, послодавца и појединца.<sup>115</sup>

С обзиром на то да Република Србија на свом путу ка прикључењу Европској унији тежи ка што већој хармонизацији нашег са европским радним правом, то и директиве Европске уније имају одређену улогу када је у питању регулисање заштите здравља и безбедности на раду у нашој држави. У том смислу, најзначајнија је Директива Савета

<sup>113</sup> Конвенција број 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду, *Службени гласник РС*, бр. 42/2009, чл. 4, ст. 1.

<sup>114</sup> Чл. 12, Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

<sup>115</sup> Чл. 9-15, Закона о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019.

89/391 ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду која је усвојена као оквирна директива и поставља начела заштите безбедности и здравља на раду, због чега служи као основа за решавање питања заштите запослених на појединим радним местима која носе одређене посебне ризике. Република Србија је у Закону о заштити здравља и безбедности на раду предвидела систем сарадње послодаваца и радника прописан поменутом директивом и прописала основне обавезе послодаваца и запосленог у циљу спровођења превентивних мера у области заштите здравља и безбедности на раду.

Подзаконски акти су значајни с обзиром на то да се основни постулати и начела садржани у Закону о безбедности и здрављу на раду, детаљније разрађују на нивоу послодавца у зависности од особености одређених привредних грана, тако да заштита здравља и безбедности на раду буде прилагођена ризицима који у тим гранама постоје везано за изложеност запослених одређеним агенсима, процесима и тд.<sup>116</sup>

На нивоу послодавца акт о процени ризика је најзначајнији акт који послодавац доноси у области заштите здравља и безбедности на раду и који је у рангу са правилником о организацији и систематизацији послова.

У Републици Србији институције надлежне за надзор над спровођењем заштите здравља и безбедности на раду су Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања које између осталог обавља послове државне управе који се односе на безбедност и здравље на раду, као и инспекцијски надзор у области радних односа и безбедности и здравља на раду, а у оквиру Министарства је формирана Управа за безбедност и здравље на раду и Инспекторат за рад. Поред Министарства институционални оквир чине и Удружење за безбедност и здравље на раду, Социјално-економски савет и Савет за безбедност и здравље на раду. Такође, у складу са ревидираном Конвенцијом број 161 о служби медицине рада, ова институција има надлежности које су од велике користи у циљу превенције повреда на раду и професионалних обољења, као и при процени ризика.

Циљ укупне политике надзора у области безбедности и здравља на раду је пре свега спречавање повреда на раду и професионалних обољења, а заснива се на покретању низа

---

<sup>116</sup> Видети Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту, *Службени гласник РС*, бр. 21/2009 и 1/2019.

активности у више области деловања као што је на пример: успостављање одговорности послодавца у свим фазама рада, примена превентивних мера у свим облицима рада и технолошким фазама рада, процена ризика и управљање истим на свим местима рада, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, праћење њиховог здравственог стања, праћење параметара услова радне средине и слично.

Конкретно, надзор Инспектората за рад код послодавца односи се на примену: Закона о безбедности и здрављу на раду; подзаконских прописа у области безбедности и здравља на раду; општих, посебних и појединачних колективних уговора и општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду; општих аката којима се уређују радна места, врста и степен стручне спреме, потребна знања и други потребни услови за заснивање радног односа на тим радним местима; уговора о раду, у делу у којем се уређују права, обавезе запослених и послодавца у области безбедности и здравља на раду; техничких прописа и националних стандарда, у делу који се односи на безбедност и здравље на раду.

У поступку инспекцијског надзора инспектор рада има право и дужност да предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду, а нарочито хигијена и услови рада, производња, стављање у промет, коришћење и одржавање средстава за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, опасне материје и др., као и да:

1. прегледа опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију;
2. саслуша и узима изјаве од одговорних и заинтересованих лица;
3. прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје, средства и опрему за личну заштиту, предмете и робу и сл.;
4. узима узорке ради анализе, експертиза и сл.;
5. наређује мерења која обавља друга стручна организација кад послодавац самостално или преко одређене стручне организације врши мерења у одговарајућим областима, а резултати извршеног мерења пружају основ за то;
6. послодавцима, запосленима, њиховим представницима, синдикату даје обавештења и савете у области безбедности и здравља на раду, као и о мерама чијом применом се обезбеђује извршење закона на најефикаснији начин;

7. у складу са поднетим захтевом, послодавца и запосленог или представника запослених обавести о извршеном инспекцијском надзору и утврђеном стању;
8. предузима друге радње за које је овлашћен другим прописом.<sup>117</sup>

Послодавац је дужан да, ради вршења надзора, омогући инспектору рада:

- улазак у објекте и просторије, у свако доба када има запослених на раду;
- одреди најмање једног запосленог који ће инспектору пружити потребне информације и обавештења, давати податке, акте и документацију;
- увид у доказе о стабилности објекта;
- увид у примењене мере безбедности и здравља на раду на средствима за рад и у радној околини;
- увид у средства и опрему за личну заштиту на раду;
- увид у податке и евиденције о производњи, коришћењу и складиштењу опасних материја.<sup>118</sup>

Инспектор рада је дужан да изврши надзор одмах, након пријаве послодавца о свакој смртној, тешкој или колективној повреди на раду, као и опасној појави која би могла да угрози безбедност и здравље на раду, односно одмах по пријему захтева, односно обавештења.<sup>119</sup>

**Издавање решења за отклањање узрока опасности по безбедност и здравље –** Инспектор рада је овлашћен да послодавцу, односно запосленом наложи предузимање мера и радњи за отклањање узрока који су изазвали повреде, довели до настанка опасности по безбедност и здравље на раду, односно које могу спречити настанак повреде и умањити или отклонити опасност по безбедност или здравље на раду.

**Забрана обављања делатности -** Забрана обављања делатности садржи обележја и корективне и репресивне мере. Она је по својој правној природи привремена мера<sup>120</sup>, односно заштитна мера. На основу Закона о раду из 2001. године инспектор рада је имао право и обавезу да својим решењем привремено забрани обављање делатности послодавца,

---

<sup>117</sup> Чл. 63 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017.

<sup>118</sup> Чл. 64, *Ibid.*

<sup>119</sup> Чл. 65, *Ibid.*

<sup>120</sup> Ђ. Блажић, *op. cit.*, стр. 215.

који са радником није закључио уговор о раду или други одговарајући уговор, односно који није поднео пријаву за обавезно социјално осигурање запосленог.<sup>121</sup> Инспектор рада је морао да донесе решење о забрани обављања делатности до отклањања неправилности и када би послодавац повредио своју обавезу да исплати зараду, односно минималну зараду ако је располагао средствима за исплату зарада на свом рачуну.<sup>122</sup> Кад је у питању минимална зарада, послодавац је био дужан да је исплати у висини утврђеној споразумом Владе Републике Србије и репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, односно у складу са одлуком Владе ако није постигнут трипартитни споразум о висини минималне зараде.<sup>123</sup> Такође инспектор је био дужан да својим решењем забрани обављање делатности послодавцу који запосленом није исплатио зараду у новцу.<sup>124</sup> На тај начин Закон о раду из 2001. године је спречавао исплату зараде у природи. Од правила исплате зараде у новцу предвиђен је један изузетак кад се ради о плаћању кућног помоћног особља. Уговором о раду са кућним помоћним особљем може се предвидети да се део зараде може исплатити у природи, највише до 50% зараде. Закон о раду из 2005. године је у односу на Закон о раду из 2001. године редуковао овлашћења инспекције рада у погледу забране обављања делатности, само на разлоге у вези са безбедношћу и здрављем на раду, предвиђене Законом о безбедности и здрављу на раду из 2005. год.<sup>125</sup>

**Забрана рада на радном месту код послодавца** - Инспектор рада, кад врши надзор у области безбедности и здравља на раду, уколико утврди да постоје околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, дужан је да забрани рад на радном месту код послодавца, за време трајања ових околности, а нарочито кад утврди:

1. да су непосредно угрожени безбедност и здравље запосленог;
2. да се користи средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду;
3. да се не користе прописана средства и опрема за личну заштиту на раду;

<sup>121</sup> Чл. 159, ст. 1, т. 1 и 2. Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001.

<sup>122</sup> Чл. 159, ст. 1, т. 3. *Ibid.*

<sup>123</sup> Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 760.

<sup>124</sup> Чл. 159, ст. 1, т. 4. Закона о раду *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001.

<sup>125</sup> Чл. 66 и 67 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017.

4. да запослени ради на радном месту са повећаним ризиком, а не испуњава прописане услове за рад на том радном месту, као и ако се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року;
5. да запослени није оспособљен за безбедан рад на радном месту на ком ради;
6. да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је, ради отклањања узрока који доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, наложио инспектор рада.<sup>126</sup>

Забрана рада код послодавца, као управна мера, веома је делотворна, јер је инспектор рада саопштава одмах присутним лицима која су дужна да по њој поступе, а траје док траје околност због које је изречена. Посебно треба нагласити да није реч о забрани рада послодавцу (за шта инспектор рада нема овлашћења), већ о забрани рада код послодавца при обављању одређених послова, коришћењу одређених средстава или ангажовању одређених лица. Послодавац код кога је изречена ова мера може обављати друге послове, користити друга средства или ангажовати друга лица ако тиме не угрожава безбедност и здравље на раду тих или других лица и ако је предузео прописане мере за безбедан и здрав рад.

**Издавање решења да се сачини посебан програм о постепеном отклањању недостатака** – Ако примена мера, односно потреба за усаглашавањем са прописаним мерама заштите безбедности и здравља на раду представља недостатак за чије су отклањање потребна већа инвестициона улагања, а живот и здравље запослених нису теже угрожени, инспектор рада може наложити послодавцу да сачини посебан програм о поступном отклањању недостатака са утврђеним роковима за њихово отклањање.

Инспектор рада може наложити да се спроведе и опште призната мера којом се може отклонити опасност при раду или смањити ризик по здравље запосленог, у мери у којој је то могуће.

Инспектор рада решењем налаже предузимање мера и радњи чијом применом и извршавањем се обезбеђује заштита безбедности и здравља на раду запослених. Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру надлежном за рад, у року од

---

<sup>126</sup> *Ibid.*

осам дана од дана достављања решења. Жалба не одлаже извршење решења којим је наређена забрана рада на радном месту код послодавца. Решење министра надлежног за рад, донето поводом жалбе, је коначно у управном поступку и против њега се може покренути управни спор.<sup>127</sup>

Послодавац има обавезу да предузме наложене мере и отклони утврђене недостатке или неправилности у року који му одреди инспектор рада. Он је дужан и да у року од осам дана од истека рока за отклањање утврђеног недостатка или неправилности обавести у писменој форми, надлежну инспекцију о извршењу наложене обавезе.<sup>128</sup>

**Покретање прекршајног поступка** – Закон о безбедности и здрављу на раду утврђује прекршајну одговорност не само за послодавца и одговорно лице послодавца, већ и за здравствену установу која има организовану службу медицине рада, правно лице, лице за безбедност и здравље на раду, па чак и за запослене.

Послодавац и одговорно лице послодавца ће се казнити за прекршај: ако запосленом не обезбеди рад на радном месту и у радној околини на/и у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду; ако приликом организовања рада и радног процеса не обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених, као и ако за њихову примену не обезбеди потребна финансијска средства; ако у писменој форми не донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и не утврди начине и мере за отклањање ризика, као и када не измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада; ако општим актом, односно колективним уговором или уговором о раду не утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду; ако писменим актом не одреди лице за безбедност и здравље на раду; ако запосленом одреди да обавља послове на радном месту на којима нису спроведене мере безбедности и здравља на раду; ако не изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад; ако запосленом не обезбеди коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду; ако најмање осам дана пре почетка рада не извести надлежну инспекцију рада о почетку свога рада, раду одвојене јединице или свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада; ако за

---

<sup>127</sup> *Ibid.*

<sup>128</sup> Чл. 68, *Ibid.*

обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника који немају одговарајућу лиценцу; ако запосленом на радном месту са повећаним ризиком не обезбеди претходни, односно периодични лекарски преглед; ако одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено или у писменој форми не пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, или опасну појаву која би могла угрозити безбедност и здравље запослених; ако најкасније у року од три узастопна радна дана од дана сазнања, надлежној инспекцији рада не пријави професионално обољење; ако у одређеном року не отклони утврђене недостатке и неправилности чије је отклањање решењем наредио инспектор рада; ако не предузме мере да спречи приступ у круг објекта или у подручје градилишта неовлашћеним лицима и средствима саобраћаја; ако видно не обележи и истакне ознаке за безбедност и/или здравље запослених итд.<sup>129</sup>

Здравствена установа која има организовану службу медицине рада и одговорно лице установе ће се новчано казнити за прекршај ако не достави прописани извештај о лекарском прегледу запосленог.<sup>130</sup>

Правно лице и одговорно лице у правном лицу ће се новчано казнити за прекршај ако не изда стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад или испитивању услова радне околине; ако обавља послове безбедности и здравља на раду а нема одговарајућу лиценцу и ако обавља послове прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине, а нема одговарајућу лиценцу.<sup>131</sup>

Лице за безбедност и здравље на раду ће се новчано казнити за прекршај ако не обавља послове одређене законом.<sup>132</sup>

Запослени ће се новчано казнити за прекршај ако не примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, ако ненаменски користи средства за рад и опасне материје или ако не користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду или ако њима пажљиво не рукује, ако самовољно искључује, мења или уклања безбедоносне уређаје на средствима

---

<sup>129</sup> Чл. 69 и 71, *Ibid.*

<sup>130</sup> Чл. 72, *Ibid.*

<sup>131</sup> Чл. 73, *Ibid.*

<sup>132</sup> Чл. 74, *Ibid.*

рада и ако, у складу са својим сазнањима, одмах не обавести послодавца о неправилностима, недостацима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.<sup>133</sup>

**Нормативно уређење у области безбедности и здравља на раду** - Права, обавезе и одговорности из безбедности и здравља на раду могу се ближе уредити колективним уговором, општим актом послодавца или уговором о раду.

Неки послодавци још нису свесни значаја ове области, утисак је да се све своди на испуњење форме, а суштина је да и послодавци и запослени у што већој мери буду упознати са правима и обавезама које произилазе из Закона о безбедности и здравља на раду и на практичној примени одредаба закона. Квалитетно нормативно уређење ове области је основа добре примене. Задатак инспектора рада је указивање и превентивно поступање у циљу подизања свести о значају адекватног уређења и примене мера безбедности и здравља на раду.

**Акт о процени ризика** - Доношење акта о процени ризика на радном месту и радној околини заснива се на систематском евидентирању и процењивању свих фактора у процесу рада – могућих врста опасности и штетности у процесу рада које могу да проузрокују повреде на раду, оштећења здравља запослених као и утврђивања начина и мера за њихово отклањање. Доношење овог акта и његов квалитет је кичма о коју се ослањају сва права, обавезе и одговорности из области безбедности и здравља на раду.<sup>134</sup>

Уређење области безбедности и здравља на раду је битно и представља прву фазу, основу за стварање бољих и безбеднијих услова за рад, друга фаза -практична примена- свега прописаног је најважнија. У пракси је за послодавце и даље важно да испуне своју законску обавезу доношења акта о процени ризика. Запажа се да је број послодаваца који су донели акт о процени ризика сваке године све већи и већи. Међутим, они га често и не прочитају, не улазе у суштину. Не схватају да се ради о „живом” акту на коме увек треба радити, који често мора да се допуњује, мења.

---

<sup>133</sup> Чл. 75, *Ibid.*

<sup>134</sup> П. Перуничкић, *op. cit.*, стр. 251-253.

Инспекцијским надзорима је утврђено да постоји тенденција да се, због уштеде, што више смањи број радних места са повећаним ризиком. Свако радно место има одређени утицај на самог запосленог и може довести до промена, оштећења здравља или обољења запосленог. Послодавац треба да има праву слику о томе како услови рада утичу на самог запосленог. Најбоље би било када би економска ситуација била мало другачија да би могла да омогући послодавцу да запосли индустријског психолога и обезбеди услове да специјалиста медицине рада прегледе обавља код послодавца. На тај начин би се обезбедио континуитет у праћењу утицаја радних услова на сваког запосленог и правовремено реаговање применом превентивних мера, а у циљу смањења броја дана боловања, повреда на раду, поступака око накнада штете и слично.<sup>135</sup>

Инспектори рада врло често решењем налажу послодавцима да измене или допуне акт о процени ризика, када је то потребно. Посебан проблем је код послодавца који могу сами обављати послове безбедности и здравља на раду где су често ангажовали „стручне консултанте” за израду акта који су, нарочито у трговини и угоститељству, типски урађени а добро наплаћене консултанске услуге.<sup>136</sup>

**Организовање послова безбедности и здравља на раду** – Послодавац је дужан да организује обављање послова безбедности и здравља на раду, он треба актом у писаној форми да одреди лице за безбедност и здравље на раду.

Организовање послова безбедности и здравља на раду код послодавца може да се обавља на три законом прописана начина: одређивањем лица са положеним стручним испитом, ангажовањем правног лица/предузетника који има лиценцу или може послодавац сам да обавља послове безбедности и здравља на раду. Послодавци све више схватају значај лица задуженог за послове безбедности и здравља на раду.

Послодавац може да ангажује путем уговора правно лице или предузетника са лиценцом за обављање послова безбедности и здравља на раду. У том случају послодавац лице за безбедност и здравље на раду одређује из реда запослених код тог правног лица или предузетника при чему мора да води рачуна да то лице буде у радном односу на неодређено време са пуним радним временом, да је са високом школском спремом

---

<sup>135</sup> *Ibid.*

<sup>136</sup> *Ibid.*

одговарајуће струке, да има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду и да има најмање три године радног искуства на пословима безбедности и здравља на раду, односно заштите на раду.<sup>137</sup> Међутим, поставља се питање квалитета обављања послова за безбедност и здравље на раду код појединих правних лица, предузетника са лиценцом. Наиме, многи од њих имају велики број клијената за које обављају послове за безбедност и здравље на раду са малим бројем запослених у агенцијама, па исти нису у могућности да квалитетно обављају своје послове.

**Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад** – Оспособљавање за безбедан и здрав рад се врши у складу са актом о процени ризика за свако радно место и мора да буде прилагођено специфичностима радног места запосленог, што често није случај већ се исто врши уопштено и формално. Обавеза послодавца је да, ако запосленом одреди да истовремено обавља послове на два или више радних места, тог запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од тих радних места. Међутим, у пракси се углавном догађа супротно, а то је да је запослени оспособљен за безбедан и здрав рад само на једном радном месту, иако уговор о раду и стварно стање говоре супротно.<sup>138</sup>

**Радна места са повећаним ризиком** - Радна места са повећаним ризиком најчешће су утврђена код послодаваца који се баве грађевинарством, прерадом дрвета, у производњи метала...

Радна места са повећаним ризиком утврђена су актом о процени ризика за која постоји мишљење Службе медицине рада и углавном су то радна места на висини, где се радници редовно упућују на претходне и периодичне лекарске прегледе.

Послодавац мора ризике на радним местима са повећаним ризиком да смањи на што мању меру применом превентивних мера тако да не угрожавају безбедност и здравље оних који су им изложени. Међутим, послодавци се углавном труде да утврде што мањи број радних места са повећаним ризиком због трошкова претходних и периодичних лекарских прегледа.<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> *Ibid.*

<sup>138</sup> *Ibid.* стр. 254.

<sup>139</sup> *Ibid.*

Послодавци који су, актом о процени ризика, утврдили радна места са повећаним ризиком, углавном поштују одредбе закона и упућују запослене на периодичне лекарске прегледе, а када су у питању претходни лекарски прегледи, углавном се запослени упућују да их изврше о свом трошку.<sup>140</sup>

Израда и промоција брошура у циљу развоја превенције у области безбедности и здравља на раду допринела би едукацији радника и повећању њихове свести о значају безбедних и здравих услова рада која је од великог значаја у погледу радних места са повећаним ризиком. Управо је код радних места са високим ризиком као проблем установљена велика неусаглашеност између процењивача ризика код одређивања оваквих радних места, тако да различити процењивачи, при истим или сличним пословима и истим или сличним условима рада, дијаметрално различито утврђују нивое ризика, па и радна места са повећаним ризиком. У том смислу требало би утврдити једнозначне параметре који би спречили настанак овакве врсте проблема.

**Коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду** - Коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду представља право и обавезу запосленог, а обезбеђивање ових средстава и опреме и контролу њиховог наменског коришћења обавезу послодавца.

Послодавци обезбеђују средства и опрему за личну заштиту на раду, али се труде да их то што мање кошта, не траже мишљење стучног лица при набавци опреме. Међутим, дешава се и то да запослени добију адекватну опрему али је не користе. Потребна је стална контрола наменског коришћења средстава и опреме за рад, нарочито од стране лица за безбедност и здравље на раду.

Послодавци запосленима дају на употребу опрему за рад на којој су примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду. Опрема за рад се углавном редовно одржава и благовремено се врше периодични прегледи и провере.

**Испитивање услова радне околине** - Обавеза послодавца је да врши превентивна испитивања радне околине у року од шест месеци од почетка рада, односно измене технолошког процеса, реконструкције објекта у коме се обавља радни процес или врши измена технолошког поступка којим се мењају услови рада.

---

<sup>140</sup> *Ibid.*

Послодавци врше превентивна и периодична испитивања услова радне околине чиме проверавају и утврђују да ли су на радном месту у радној околини примењене мере безбедности и здравља на раду утврђене прописима.

**Преглед и испитивања средства за рад** - Средство за рад је објекат који се користи као радни и помоћни простор укључујући и објекат на отвореном са свим припадајућим инсталацијама које подлежу надзору и примени мера које обезбеђују потпуну заштиту и безбедност свих запослених. Проблем се јавља што послодавци отпочну обављање делатности на основу решења Агенције за привредне регистре, а да пре почетка рада нису обезбедили минималне услове. Преглед објеката који се користи као радни и помоћни простор са свим припадајућим инсталацијама и испитивања опреме за рад, конструкција и објеката за колективну безбедност и здравље на раду, помоћних конструкција и објеката као и других средстава која се користе у процесу рада или су на било који начин повезана са процесом рада врше се редовно у предузећима која раде, док се исти проблем јавља као и код испитивања радне околине да предузећа која не раде или раде периодично или са смањеним капацитетом прегледе и испитивања не врше у складу са законском регулативом.

**Повреде на раду** – Велики проблем у области безбедности здравља на раду, према подацима Инспектората за рад јесу и повреде на раду, посебно у области грађевинарства и индустрије, укључујући тешке повреде, које доводе до смртог исхода, а што даље отвара питање како заштити раднике, односно прописно казнити послодавце који запошљавају раднике на црно, будући да њихов рад наткриљује посебно изражен ризик од повреда на раду.

Анализом узрока и околности због којих је дошло до повреда на раду утврђено је да су најчешћи узроци повређивања на раду у области грађевинарства и индустрије у којима се уједно бележи и највећи укупан број повреда на раду следећи: небезбедан рад на висини и на непрописно монтираним скелама, некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на рад, првенствено рад без заштитног шлема и заштитног опасача, рад у непрописно обезбеђеним ископима, непримењивање основних начела организације извођења радова, одступање од прописног и утврђеног процеса рада, непрописна сарадња учесника у раду, непрописан рад са опремом за рад, неспособљеност ангажованих на раду

за безбедан рад, непотпуно спровођење мера безбедности и здравља на раду на местима рада, ангажовање знатног броја необучених лица која раде на црно. Закључујемо да је најчешћи извор повреда на раду опрема за рад, а узроци су непримењивање мера за безбедан и здрав рад од стране запослених. Све ово указује на то да послодавци у циљу смањења трошкова рада, напретка пословања и постизања профита занемарују важност безбедних услова рада пре свега када је реч о необезбеђивању адекватне опреме приликом рада са опасним материјалима, неулагање у обезбеђење сигурности на раду на прописаним висинама или раду на ископинама. Уочено је да послодавци пријављују велики број повреда које су се догодиле на путу до посла или куће, као и повреде за које нису сигурни како ће бити окарактерисане од стране лекара. Имајући у виду број повреда на раду, које су пријављене код инспекције рада, као и број констатованих недостатака у примени мера безбедности и здравља на раду, може се закључити, да и поред одређених побољшања и појачаног инспекцијског надзора и сарадње са социјалним партнерима, стање у области безбедности и здравља на раду може да буде још боље.

Повреде на раду, које за последицу могу имати и смрт запосленог услед небезбедних услова рада, могу бити смањене адекватним надзором и превентивним мерама службе медицине рада, чије постојање није прописано као обавезно код послодавца. Велики је недостатак нашег законског решења и то што не постоји дефиниција професионалних болести. Овакав пропуст ствара могућност да болест која је условљена професионалном делатношћу не буде квалификована као таква, а послодавцима се омогућава да избегну одговорност за здравствено стање запосленог. Прописивање конкретне дефиниције професионалних болести уз поспешивање и обавезну активност службе медицине рада, која пре свега мора бити прописана као обавезна служба код послодаваца, имало би позитиван утицај на заштиту здравља и безбедности на раду. Непостојање јединственог регистра професионалних болести и повреда на раду, такође је један од великих проблема који отежавају спровођење надзора над заштитом здравља и безбедности радника јер се подаци који су надлежни органи дужни да доставе Управи за безбедност и здравље на раду разликују. Овај недостатак омогућава послодавцима да приказ броја и начина повреда и професионалних болести злоупотребе, а могло би се надоместити увођењем комуникације између надлежних институција и послодаваца електронским путем, како би се могућност подношења нетачних података предупредила. Недостатак нашег правног система службе

медицине рада се огледа у томе што Закон о безбедности и здрављу на раду не налаже обавезу оснивања службе медицине рада, нити предвиђа систем организације службе медицине рада, инфраструктуру, надлежност, алтернативне моделе пружања услуга нити начин финансирања као што то предвиђају закони у Француској, Шведској, Немачкој, Белгији.<sup>141</sup> Налаже се само да послодавац ангажује службу медицине рада за одређене послове.<sup>142</sup> С тим у вези, неопходно је прописати обавезно формирање службе медицине рада код послодавца и детаљно предвидети начин спровођења њене делатности, а систем њеног финансирања би требало преусмерити са јавног сектора на послодавца, и тиме га ускладити према садржају Конвенције број 161 Међународне организације рада о службама медицине рада. Потребно је растеретити јавни сектор и поделити трошкове заштите на раду са послодавцима у циљу подстицања здравствене и социјалне сигурности радника на радном месту.

Из свега наведеног може се закључити да, иако се Република Србија и даље налази на свом путу транзиције, неопходно је пробудити свест радника да у циљу остваривања веће зараде, не смеју пристајати на рад у небезбедним и нездравим условима рада, баш као што обезбеђивање средстава за живот не сме представљати довољан разлог да престану на то да их послодавци експлоатишу и крше њихова радна права.

Безбедност и здравље на раду морају бити схваћени као општа вредност која доприноси очувању људских ресурса и стога, обезбеђивање здравих и безбедних услова рада не сме бити виђено као трошак који оптерећује послодавце, већ као улагање које може донети већу продуктивност запослених, а тиме и већу добит за послодавце.

#### **4. ПРАВНА ЗАШТИТА НАДЗИРАНОГ СУБЈЕКТА**

Правна заштита надзираног субјеката може бити управна и судска.

**Управна заштита** права надзираних субјеката може имати два вида а то су: приговор на записник о извршеном надзору и жалба на решење инспектора.

---

<sup>141</sup> Б. Лубарда, Увод у радно право са елементима социјалног права, Београд, 2014, стр. 409.

<sup>142</sup> Чл. 41 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017.

**Приговор на записник о извршеном надзору** – Инспектор саставља записник о сваком извршеном инспекцијском прегледу и радњама. Записник се доставља надзираном субјекту у року од осам дана од завршетка инспекцијског надзора.

О приговору је дужан да се изјасни инспекцијски орган у одређеном року, то значи да је он дужан да преиспита записник, како у делу који се тиче налаза стања, тако и наложених, односно предложених мера.<sup>143</sup> Решење инспекцијског органа донето по приговору има карактер првостепеног акта и надзираном субјекту на тај начин остаје могућност улагања жалбе надлежном другостепеном органу ако није задовољан актом донетим поводом приговора на записник.<sup>144</sup>

**Жалба на решење инспектора** – Жалбом се од надлежног другостепеног органа захтева да оцени законитост и правилност акта инспектора и да, уколико је било повреда права надзираног субјекта, ту повреду својим другостепеним и коначним актом елиминише.<sup>145</sup> Против решења инспектора може се изјавити жалба у року од 15 дана од дана доставе писменог решења, а жалба против закључка против кога је дозвољено изјавити жалбу може се изјавити у року од три дана од дана достављања тог закључка. Жалба одлаже извршење решења. Изузетно, жалба не одлаже извршење решења када је, сагласно делокругу инспекције, неопходно предузимање хитних мера ради спречавања или отклањања опасности по живот и здравље људи, имовину, права и интересе запослених и радно ангажованих лица, привреду, животну средину, биљни или животињски свет, јавне приходе, несметан рад органа и организација, комунални ред или безбедност, што се посебно образлаже у решењу.<sup>146</sup>

У случају да је првостепена одлука инспектора већ једанпут била поништена, другостепени орган не може је опет поништити и упутити предмет инспекцији на поновни поступак, него ће сам решити ову управну ствар.<sup>147</sup>

**Судска заштита** права надзираних субјеката – реализује се путем управног спора који се води против коначног управног аката инспекцијског органа донетог у другом степену

---

<sup>143</sup> П. Димитријевић, *op. cit.*, стр. 490-491.

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Чл. 39 Закона о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018.

<sup>147</sup> *Ibid.*

или против првостепених аката када жалба није допуштена.<sup>148</sup> Ова заштита се пружа у складу са законом којим се уређују управни спорови.

Право надзираног субјекта да захтева суперанализу узорка робе, намирнице и сл. узетог у исто време и на истом месту као и узорка који је био предмет анализе и која је била основ за предузимање инспекцијских мера, условно представља посебан облик заштите права и интереса надзираног субјекта.<sup>149</sup> Могући другачији резултати суперанализе пружају основ да се наложене мере ставе ван снаге и не изврше или се барем ускладе са новим сазнањима добијеним суперанализом.<sup>150</sup>

## ЗАКЉУЧАК

Област рада је веома динамична и у оквиру ње се стално дешавају промене, те избор ефикасних механизма заштите није лак задатак, нити се једном установљени механизми могу сматрати коначним, због тога је неопходно стално праћење остваривања функције механизма заштите и њихово прилагођавање променама у области рада.

Сматрам да би допринос инспекције рада био већи ако би се обезбедило повећање броја инспектора, јер је очигледно да постоји смањен кадровски капацитет инспектора рада узимајући у обзир да је на тренутном броју инспектора алармантан број субјеката које они треба да контролишу. Уколико пак, услед економске ситуације у којој се Република Србија налази, нема финансијских могућности за повећањем броја инспектора рада, као алтернативно решење намеће се смањење обима прописа који се налазе у надлежности Инспектората за рад. Ефикасности рада инспекције рада и бољој заштити права запослених могло би допринети и успостављање чвршћих и систематичнијих веза инспекције, послодаваца и запослених. Запажа се да је дошло до позитивних помака доношењем јединственог Закона о инспекцијском надзору али и изменама и допунама појединих одредаба Закона о раду у којима се уочава екстензија корпуса овлашћења инспекције рада. Далекосежно гледано требало би у више домена повећавати и унапређивати улогу инспекције рада – запошљавањем нових, адекватно образованих инспектора, организовањем различитих видова професионалног усавршавања за оне који

---

<sup>148</sup> П. Димитријевић, *op. cit.*, стр. 491.

<sup>149</sup> *Ibid.*

<sup>150</sup> *Ibid.*

већ раде, како би се унапредила и осавременила њихова знања, као и побољшањем материјалног статуса и службе инспекције и запослених у њој.

Свакако да је један од основних проблема при организовању овакве инспекцијске службе одредити праву меру њеног деловања, која би, са једне стране, могла да обезбеди правилну имплементацију прописа у области рада и заштити права запослених, а са друге стране, да не омета пословање и не сузбија привредни напредак друштва. То подразумева да инспекција рада има јасна овлашћења, квалитетне кадрове, техничке ресурсе и ефикасне механизме деловања. Сва четири услова кумулативно чине основне претпоставке успешности система инспекције рада.

Област у којој делује инспекција рада је веома осетљива, па се са посебном пажњом мора прићи начину решавања проблема у њој. Свака исхитрена реакција, прекомерна употреба силе, неправилно утврђивање чињеница и сл. може погоршати стање у области рада, а не поправити га. Због тога и управни механизам који делује у овој области мора бити специфичан. Он треба да има довољно флексибилности да може деловати у свакој ситуацији и пружити адекватну заштиту запосленима. Људски ресурси у инспекцији рада, као потенцијал који треба да пружи заштиту правима запослених, има централно место. Зато су код избора кадрова за инспекцију рада веома значајна и стручна знања и личне способности, при чему су карактеристике личности још значајније, јер се веома тешко мењају и коригују, па су мале шансе да их онај ко их нема стекне, док се стручна знања могу стећи и усавршити накнадно. Такође је битно да се обрати пажња на области, које указују потребу за акцијом инспекције рада као што су: фактички рад, здравље и безбедност на раду, дискриминација у вези са радом и генерално радити на превенцији било каквих ситуација које би негативно могле да утичу на физичко, психичко, здравствено и друго стање запослених.

### Попис коришћене литературе:

1. Блажић Ђорђевић, Инспекције, Удружење правника Црне Горе, Подгорица, 2000;
2. Блажић Ђорђевић, Институцијски надзор као облик управно-правне заштите права грађана, Правни живот, бр. 9/1996;
3. Блажић Ђорђевић, Прилог теорији о инспекцијском надзору, Правни живот, бр. 9/1995;
4. Влатковић Милан, Јовановић Зоран, Управни надзор, Правни факултет у Крагујевцу, 2016;
5. Димитријевић Предраг, Управно право-општи део, Ниш, 2017;
6. Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, Коментар Закона о раду, Службени гласник, друго издање, Београд, 2014;
7. Ивошевић Зоран, Заштита права у области рада, Зборник радова, Београд, 2012;
8. Ивошевић Зоран, Извори, остваривање и заштита права из радног односа, Зборник радова, Београд, 2009;
9. International labour office, Labour administration and labour inspection, Geneva, 2011;
10. International labour office, The role of medical inspection of labour, Geneva, 1968;
11. Јовановић Предраг, Радно право, Правни факултет Нови Сад, Нови Сад, 2018;
12. Ковачевић Љубинка, Ваљани разлози за отказ уговора о раду, Београд, 2016;
13. Лазић Зоран, Богдановић Снежана, Чворо Јесенка, Милајић Снежана, Рајковић Данијела, Старчевић Јелена, Водич за примену Закона о раду, Београд, 2016;
14. Лубарда Бранко, Увод у радно право са елементима социјалног права, Београд, 2016;
15. Лубарда Бранко, Радно право: Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет у Београду, Београд, 2012;
16. Лубарда Бранко, Конкуренција у области радног права, Привреда и право, Београд, бр. 58/2002;
17. Лукић П., Инспекција рада, Београд, 1983;

18. Марковић Горан, Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду, Новине у Закону о раду, Београд, 2015;
19. Миловановић Добросав, Реформа система инспекцијског надзора, Правни живот бр. 11/2009;
20. Миљковић Мирослав, Коментар Закона о безбедности и здравља на раду, Пословни биро, Београд, 2005;
21. Мирјанић Жељко, Инспекције рада и реформа инспекције, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-6/2004;
22. Pelissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine, Droit du travail, Dalloz, Paris, 2000;
23. Поповић Т., Правни положај инспекције рада у ФНРЈ у вршењу надзора над применом прописа из радног законодавства, Београд, 1958;
24. Rigaux Marc, Humblet Patrick, sous la direction de, Apercu du droit du travail belge, Bruyant, Bruxelles, 2004.
25. Ристановић Радован, Инспекцијски надзор у легислативи и пракси РС, Радно и социјално право, бр. 1/2008;
26. Richtigshofen Wolfgang Fon, Labour inspection: A guide to the profession, Geneva, 2002;
27. Selwyn's law of employment, Oxford, 2012;
28. Selwyn Norman, Law of Employment, Oxford University Press, 2011;
29. Стефановић Милан, Миловановић Добросав, Стефановић Јована, Драгошан Иван., Водич за примену Закона о инспекцијском надзору, Београд, 2015;
30. The Role of Labour Inspection in Transition Economies, ed. International Labour Office, Labour Administration Branch, Document N. 48, Geneva, 1996;
31. Covington Robert N., Employment Law, West publish co., 2009, (Occupational Safety and Health Commission);
32. Цупаћ Павловски Наташа, Инспекција рада: Водич за послодавце, Унија послодаваца Србије, Београд, 2011;

33. Шундерић Боривоје, Ковачевић Љубинка, Радно право – приручник за полагање правосудног испита, Београд, 2017;

**Попис остале истраживачке грађе:**

1. Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон.;
2. Закон о волонтирању, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010;
3. Закон о државној управи, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 47/2018 и 30/2018 – др. закон;
4. Закон о заштити становништва о изложености дуванском диму, *Службени гласник РС*, бр. 30/2010;
5. Закон о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019;
6. Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/2015, 106/2016 – аутентично тумачење, 113/2017 – аутентично тумачење и 54/2019;
7. Закон о инспекцијском надзору, *Службени гласник РС*, бр. 36/2015, 44/2018 – др. закон и 95/2018;
8. Закон о општем управном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 18/2016;
9. Закон о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013, 13/2016 и 98/2016 – одлука УС;
10. Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018;
11. Закон о равноправности полова, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009;
12. Закон о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 55/96;
13. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење;
14. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001;
15. Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010;
16. Закон о централном регистру обавезног социјалног осигурања, *Службени гласник РС*, бр. 95/2018;
17. Кривични законик, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 и 94/2016;

18. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту, *Службени гласник РС*, бр. 21/2009 и 1/2019;

19. Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

### Сажетак и кључне речи

Права и обавезе у области радних односа и безбедности и здравља на раду у највећој мери се остварују кад се успостави равнотежа између појединачних интереса чинилаца у процесу рада и створи њихова свест да је у обостраном интересу остваривање права, али и извршење обавеза, сваког учесника у радном процесу. С обзиром на двостраност процеса рада, у коме учествују запослени и послодавац, идеално би било када би позиције обе стране биле јако снажне да се ова равнотежа осигура. У таквој ситуацији мешање државе у радне процесе не би било потребно, већ би држава само оквирно уредила систем, који би функционисао као усклађен механизам, коме само треба пружити смернице и подршку. Међутим, ситуација није таква, нарочито не у земљама које пролазе кроз период транзиције. У оваквим условима долази до великих диспропорција између тржишта рада и тржишта капитала, поремећаја система вредности, кршења елементарних права и сл. Због тога се улога државе не своди само на уређивање система, већ у великој мери, на интервенисање управним мерама како би се систем очувао.

Улога државе огледа се у функционисању инспекције рада. Задатак инспекције рада је да применом мера које јој стоје на располагању, правилним избором и успостављањем адекватних односа, са свим чиниоцима који утичу на област која је предмет контроле, одржава систем, и обезбеди што већи степен остваривања права и обавеза запослених и послодаваца. Ово је врло тежак задатак, а позиција инспектора рада захтева, поред обимних стручних знања, и поседовање способности комуникације са другим лицима, избегавања конфликтних ситуација, те усмеравање поступка у правцу ефикасног остварења функције надзора. Због тога је изузетно битна обука инспектора рада ради овладавања техникама и механизмима вођења управног поступка, нарочито у специфичним и ризичним ситуацијама какве се јављају поводом штрајкова, повреда на раду, дискриминације и сл. Стога је неопходно стално усавршавање инспектора рада и стална едукација социјалних партнера.

Приликом израде овог рада коришћени су историјско-правни, нормативни, статистички и упоредно-правни метод.

Кључне речи: овлашћења инспекције рада у области радних односа, овлашћења инспекције рада у области безбедности и здравља на раду, превентивна овлашћења, корективна овлашћења, репресивна овлашћења

## **Authorizations of labor inspection in the protection of employment rights**

### **Summary**

Rights and obligations in the field of labor relations and safety and health at work are mostly achieved when the balance is reached between individual interests of factors in the work process and when their awareness is created that it is in the mutual interest to exercise the rights, but also fulfillment of obligations, of each participant in the work process. Considering the duality of the work process, in which the employee and the employer participate, it would be ideal if the positions of both sides were very strong to ensure the balance. In such a situation interference of the state wouldn't be needed, but the state would roughly regulate the system, which would function as a coherent mechanism, to which only guidance and support should be provided. However, the situation is not the same, especially not in the countries who are going through a transition period. In such condition there are large disproportions between labor and capital markets, disruption of the value system, violation of elementary rights and similar. Therefore, the role of the state is not only limited to regulating the system, but also to a large extent on intervening with administrative measures in order to preserve the system.

The role of the state is reflected in the functioning of the labor inspection. The task of the labor inspection is to maintain the system and to ensure as much as possible the exercise of the rights and obligations of employees and employers by implementing the measures at its disposal, selecting and establishing adequate relations with all the factors that affect the area under control. This is a very difficult task, and the position of the labor inspector requires in addition to extensive professional knowledge, the ability to communicate with others, avoid conflict situations and direct the process towards the effective exercise of the oversight function. Accordingly, the training of labor inspector in order to master the techniques and mechanisms of conducting the administrative procedure is essential, especially in specific and risky situations such as strikes, injuries at work, discrimination etc. Hence, constant training of the labor inspector and continuous education of social partners are necessary.

Historically-legal, normative, statistical and comparatively-legal methods were used during the preparation of this paper.

Keywords: authorizations of labor inspection in the field of labor relations, authorizations of labor inspection in the field of safety and health at work, preventive authorizations, corrective authorizations, repressive authorizations.

## Биографија студента

Александра Арсић, рођена је 12.02.1995. године, у Прокупљу. Основну и средњу школу завршила је у Прокупљу. Дипломирала је на Правном факултету Универзитета у Нишу дана 10.09.2018. године, са просечном оценом 9.80.

Школске 2018/2019 године уписала је мастер студије на Правном факултету Универзитета у Нишу, општи смер, ужа јавноправна научна област, са просечном оценом у досадашњим студијама – 10.00. Од маја 2019. године обавља приправнички стаж као адвокатски приправник - волонтер код принципала адвоката Ненада Томића из Прокупља.

За постигнут успех у другој, трећој и четвртој години основних академских студија права на Правном факултету у Нишу награђена је једнократном новчаном наградом од стране општине Прокупље. Током основних академских студија права, у другој и трећој години студија, била је стипендиста Владе Републике Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја (корисник републичке стипендије). У школској 2017/2018 години додељена јој је стипендија Фонда за младе таленте - „Доситеја” Министарства омладине и спорта Владе Републике Србије за завршну годину основних академских студија, а у школској 2018/2019 години додељена јој је иста стипендија за завршну годину мастер академских студија.

Успешно је завршила програм обуке на Мобилној правној клиници, који је спроводио КОМ 018, у сарадњи са Правним факултетом Универзитета у Нишу, а уз подршку Амбасаде Краљевине Холандије у Београду, од децембра 2017. године до октобра 2018. године. Учествовала је и на тренингу „Сензитивизација за рад са рањивим групама” организованом у оквиру пројекта „Мобилна правна клиника-сервис за угрожене групе”. Била је део пројекта “Make It Work for Youth – My WaY” који реализује ASTRA- Акција против трговине људима, уз подршку Европске Уније. Члан је Савета Правног факултета Универзитета у Нишу.

Говори енглески језик. Поседује вештину рада на рачунару (Microsoft Office paket) и на интернету, као и вештину рада на електронским базама података Cobiss, Kobson i Paragraf Lex.