

## NAKNADA ŠTETE U SLUČAJU POVREDE NA RADU ILI SMRTI RADNIKA

## DAMAGE COMPENSATION IN CASE OF INJURY AT WORK OR DEATH OF THE WORKER

Krajišnik Nedeljko | Fakultet za poslovne studije i pravo, Union - Nikola Tesla Univerzitet, Beograd, Srbija |  
nedeljko.krajsnik@fsp.edu.rs

**JEL klasifikacija: K15**

**DOI: 10.5937/trendpos2301091K**

**UDK: 331.468(497.11)**

**347.513(497.11)**

**COBISS.SR-ID 119443465**

### **Sažetak**

U ovom radu autor ukazuje na probleme koji se javljaju prilikom naknade štete koja nastane kao posledica povrede na radu zaposlenog, ili usled njegove smrti, kao posledice povrede koja se desila na radu. Ovaj institut jeste regulisan pozitivnim zakonodavnim okvirom, ali u praksi se dešavaju mnogi problemi kod pokušaja da se dobije adekvatna satisfakcija za povrede koje su nastale prilikom obavljanja redovnih radnih aktivnosti, jer poslodavci (naravno da postoje izuzeci) nastoje na svaki način da minimalizuju naknadu koja bi radniku trebalo da pripadne. Svrha te naknade bi trebala biti uspostavljanje ranijeg stanja kod radnika, tačnije novčana satisfakcija pretrpljenog telesnog oštećenja, te pretrpljenih fizičkih i psihičkih bolova, ali to najčešće na bude tako. Pitanje ove naknade je posebno osetljivo u slučaju smrti radnika, koja nastaje kao posledica povrede na radu, kada ta naknada pripada članovima uže porodice nastradalog radnika i kada se postavlja pitanja koja je to adekvatna naknada koja bi trebalo da bude neka vrsta nadoknade zbog gubitka bliske osobe.

### **Abstract**

In this paper, the author points out the problems that arise in the case of compensation for damages caused by an injury at work, or due to death of a worker, as a result of an injury at work. This institute is regulated by a positive legislative framework, but in practice many problems occur when trying to get adequate satisfaction for injuries that occurred during the performance of regular work activities, because employers (of course there are exceptions) try in every way to minimize compensation that should have belonged to the worker. The purpose of that compensation should be to restore the former state of the worker, more precisely, monetary satisfaction for the physical damage suffered, as well as the physical and mental pain suffered, but this is most often not the case. The question of this compensation is particularly sensitive in the case of the death of a worker, which occurs as a result of an injury at work, when that compensation belongs to the immediate family members of the injured worker and when the question arises as to what is an adequate compensation that should be some kind of compensation for the loss of a loved one.

**Ključne reči:** *Povreda na radu, šteta, materijalna naknada, smrt radnika*

**Keywords:** *Injury at work, damage, material compensation, death of a worker*

---

## **Uvod**

Povrede na radu predstavljaju sastavni deo procesa rada, te koliko god se mera preduzimalo prilikom organizovanja rada, povrede na radu se ipak dešavaju.

Povrede na radu mogu biti bezazlene, dakle povrede koje se mogu zanemariti, je ne ostavljaju posledice, ali dešavaju se i znatno ozbiljnije povrede od kojih ostaju posledice određeno vreme, ili trajne posledice, te ekstremne posledice koje prouzrokuju smrt lica. Upravo ove povrede, koje ostavljaju posledice određeno vreme ili trajno, su tema ovog rada, odnosno pokušaj ukazivanja na prilično nezavidan položaj radnika kada dođu u situaciju da pokušaju nadoknaditi štetu koju pretrpe u vezi sa radom.

Poslednjih decenija, društvo je doživelo brz i sveobuhvatan razvoj koji je imao dubok uticaj na različite sfere života, uključujući i oblast radnih odnosa. Ovaj savremeni i ubrzani razvoj ne samo da je promenio način na koji radimo, već je uticao i na oblike rada, sredstva koja se koriste u radu i same procese rada, pa samim tim imamo i sve veću raznolikost posledica koje takve promene u procesima i sredstvima rada prouzrokuju.

Kada uzmemo u obzir naše društvo (ovde se može generalizovati posmatranje na područje za koje se već ustalio naziv „zemlje Zapadnog Balkana“, jer u suštini sve zemlje ovog područja imaju jako slična zakonska rešenja, ali i trenutni nivo društvenog razvoja), onda možemo uočiti trend ubranog razvoja i unapređenje svih oblika procesa rada, promene u zakonodavnoj regulativi koja definiše ovu oblast, te ono što je karakteristično, odstupanje u praksi od onoga što je zakonodavac predvideo.

Drugim rečima, praksa ne prati zakonsku regulativu u pogledu obima prava koje zakonodavac daje radnicima, te se najčešće dešava da je ova razlika na štetu radnika, a ne poslodavca, dakle da u pravilu radnici ne mogu ostvariti sva prava zagarantovana pozitivno-pravnim propisima, odnosno ne mogu ih ostvariti u onom obimu u kojem su ona garantovana. Naravno da ima i drugačijih situacija, ali one su retkost, dakle izuzeci koji potvrđuju pravilo.

U ovom postupku, dakle u određivanju naknade pričinjene štete, posebno značajnu ulogu imaju sudovi, jer je činjenica da poslodavci (i ovde moramo reći da ima izuzetaka) pokušavaju da prođu „što jeftinije“, pa često nude neadekvatne novčane satisfakcije za pričinjenu štetu, što ovakve slučajeve često dovodi do sudova, koji su dužni doneti pravilnu i pravičnu odluku o naknadi pričinjene štete.

U nastavku teksta ćemo detaljnije obrazložiti ovakav stav i pokušati ga potkrepiti konkretnim slučajevima.

## **Zakonska regulativa**

### **Domaće zakonodavstvo**

#### **Zakon o radu**

Zakon o radu[1] je temeljni zakon koji reguliše odnose između radnika i poslodavca, uključujući i oblast zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Ovaj zakon, kao osnovni i krovni propis, pruža okvir za ostvarivanje prava i obaveza u vezi sa radom.

U delu posvećenom osnovnim pravima i obavezama, članom 12, Zakon o radu definiše da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, opštim aktima i ugovorom o radu, ali i prava zbog bolesti i smanjenja ili gubitka radne sposobnosti. Ova odredba zakona jasno stavlja naglasak na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu kao osnovna prava svakog zaposlenog. Iz navedenog, sledi da je zakonodavac imao u vidu osnovna prava radnika u slučaju povreda ili narušavanja zdravlja,

---

te je iste uopšteno definisao. Dalje, zakonodavac je u članu 16. stav 2. zakona, u delu navedenih obaveza poslodavca, definisao i obavezu „... da zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima.“

Pored toga, članom 80. stav 1. istog zakona, zakonodavac je uveo pravo radnika na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu kao važan aspekt radnih odnosa. Međutim, istovremeno, u 3narednom stavu istog člana, zakonodavac je takođe propisao obavezu radnika da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu, kako bi sebe, druge zaposlene i druge osobe sačuvao od rizika. Ovim se naglašava da ne postoje isključiva prava radnika ili isključive obaveze poslodavca. Da bi sistem uspešno funkcionisao, potrebna je uzajamnost u pravima i obavezama obe strane. Poslodavac ima obavezu da obezbedi odgovarajuće uslove rada i primeni propisane mere za bezbednost i zaštitu svih zaposlenih. To može uključivati pružanje odgovarajuće opreme, obuku o bezbednom radu, sprovođenje redovnih inspekcija i održavanje sigurnosnih standarda. S druge strane, radnik je dužan da se pridržava propisanih pravila i procedura kako bi osigurao svoju sopstvenu bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih i drugih lica.

Takođe je bitno spomenuti da je zakonom predviđena i posebna zaštita omladine u delu koji se tako i zove „zaštita omladine“, gde su propisana posebna pravila na radu u odnosu na lica mlađa od 18 godina.

I na kraju izlaganja o delovima Zakona o radu koja definišu prava radnika usled povrede na radu, pomenućemo i poglavlje zakona koje nosi naziv „Naknada štete“, u kojem je definisana odgovornost radnika za štetu koju prouzrokuje poslodavcu tokom rada ili u vezi sa radom. Ovo ukazuje na to da radnik snosi odgovornost za svoje postupke i mora biti pažljiv i odgovoran kako bi izbegao nanositi štetu poslodavcu.

S druge strane, članom 164. Zakona o radu propisano je pravo radnika na nadoknadu štete od strane poslodavca ako pretrpi povredu ili štetu tokom rada ili u vezi sa radom. Ova odredba pruža radniku osiguranje da će mu biti obezbeđena adekvatna nadoknada ukoliko pretrpi povredu ili štetu na radnom mestu.

Ovim odredbama Zakon o radu pruža dvosmernost u odnosima i odgovornostima između radnika i poslodavca. Dok poslodavac ima obavezu da obezbedi sigurne uslove rada i zaštitu zaposlenih od povreda i štete, radnik takođe ima odgovornost da se ponaša na način koji neće ugroziti bezbednost i interese poslodavca.

Ove odredbe Zakona o radu stvaraju okvir za detaljnije definisanje prava radnika u slučaju povreda na radu ili u vezi sa radom. To omogućava da se pravda i nadoknada štete dosledno primenjuju u skladu sa zakonom i opštim aktima koji regulišu ovu oblast, a koje ćemo pomenuti u nastavku.

### ***Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu***

Osim Zakona o radu, kao opšteg zakona koji definiše odnose zaposlenih i poslodavaca na jedan uopšten način, postoje i posebni zakoni koji definišu određene oblasti pomenute opštim zakonom na detaljniji način, pa ćemo se u tom svetlu osvrnuti na Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu[2] koji detaljno razrađuje pitanja koja su tema ovog rada.

Cilj Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu je obezbeđivanje i unapređivanje bezbednosti i zdravlja svih lica koja učestvuju u radnim procesima, kao i lica koja se nalaze u radnoj okolini. Glavni fokus zakona je sprečavanje povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, što je definisano u prvom članu zakona.

Zakon, već u svom uvodu, propisuje preventivne mere koje se preduzimaju radi sprečavanja povreda i oboljenja na radu. Ove mere obuhvataju projektovanje, izgradnju, korišćenje i održavanje objekata, tehnoloških procesa rada, opreme za rad, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, kao i postupanje sa opasnim materijama. Sve ove mere imaju za cilj uklanjanje rizika od povreda i oštećenja zdravlja zaposlenih. Takođe, zakon naglašava značaj obrazovanja, vaspitanja i osposobljavanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

---

Osim toga, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu detaljno propisuje obaveze poslodavca. Cilj tih obaveza je smanjenje mogućnosti povreda i narušavanja zdravlja zaposlenih na najmanju moguću meru. Poslodavci su dužni da obezbede odgovarajuće uslove rada i da donesu interne akte kojima se vrši procena rizika i posebno osposobe zaposlene za bezbedan i siguran rad na svakom pojedinom radnom mestu.

Ovaj zakon je vrlo detaljno propisao sve neophodne uslove, sve mere koje je potrebno preduzeti, način postupanja radnika i poslodavaca, sve u cilju da bi se obezbedio maksimalno bezbedan i siguran rad zaposlenih, bez obzira o kojoj se vrsti posla radi. Naravno, sasvim drugo pitanje je da li se svi koji su u obavezi pridržavaju svih propisanih odredbi, te da li upravo zbog tog nepoštovanja propisanih mera i radnji dolazi do povreda na radu, ali to predstavlja pitanje za različite nivoe kontrolnih organa i inspekcija u pogledu kontrole primene zakona.

### ***Podzakonski akti iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu***

Na osnovu zakona, pre svega Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Vlada je donela veći broj podzakonskih akata, a to su uredbi i pravilnici, koji još detaljnije razrađuju pojedine zakonske odredbe koje se tiču bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. Pomenućemo pojedine uredbi, pre svega Uredbu o bezbednosti i zdravlju na radu na privremenim i pokretnim gradilištima, Uredbu o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri podzemnoj i površinskoj eksploataciji mineralnih sirovina, Uredbu o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad na plovilima koja obavljaju ribolov itd.

Pored uredbi, imamo i više pravilnika, kao što su Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta, Pravilnik o postupku utvrđivanja ispunjenosti propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, Pravilnik o preventivnim merama za bezbedan rad mladih, te brojni drugi koji se tiču konkretnih oblasti.

Osim podzakonskih akata donesenih od strane Vlade, privredna društva imaju obavezu da donesu interne akte kojim će bliže i još detaljnije urediti pitanja vezana za bezbednost na radu, tako da je domaća legislativa zaista na jedan temeljan i detaljan način uredila pitanja koja se tiču prevencije povreda na radu ili sprečavanja narušavanja zdravlja radnika prilikom obavljanja redovnih radnih aktivnosti, te se samo postavlja pitanje poštovanja svih propisanih mera.

### ***Međunarodne konvencije***

Kada govorimo o bezbednosti na radu i zaštiti zdravlja radnika u svetlu međunarodnih mehanizama, nezaobilazan organ koji se mora pomenuti jeste Međunarodna organizacija rada (MOR). MOR je osnovan Versajskim ugovorom o miru u Parizu 1919. godine i opstao je u svom izvornom obliku do danas, što je čini jednom od najdugoročnijih međunarodnih organizacija, koja ulazi u drugi vek svog postojanja.

MOR danas predstavlja specijalnu agenciju Ujedinjenih nacija i članice su sve zemlje članice UN, i to one koje su osnovale UN 1945. godine, tako i sve zemlje koje su kasnije pristupile organizaciji UN, koje su imale obavezu da prihvate sve obaveze koje proizilaze iz Ustava MOR.

MOR je doneo veliki broj konvencija, koje su zemlje članice ratifikovale, čime su one postale sastavni dio domaćeg pravnog sistema. Ovim putem ćemo pomenuti samo Konvenciju o zaštiti na radu[3] koja je donesena 1981. godine, a koja definiše obaveze koje bi svaka država trebala da preduzme i unese u svoje nacionalno zakonodavstvo po pitanju zaštite na radu. Konvencija takođe propisuje i obaveze koje bi svako privredno društvo trebalo da preduzme u okviru svojih nadležnosti po pitanju ispunjenja uslova za bezbedan rad.

---

Međunarodne konvencije, posebno pomenuta Konvencija o zaštiti na radu, kao i nacionalno zakonodavstvo, imaju cilj da se obezbede prava radnika, pre svega u oblasti zaštite i bezbednosti na radu, koje samo dodatno potvrđuju privrženosti svake države ostvarivanju ovog cilja.

### ***Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava***

Ne bi bilo svrsishodno govoriti o međunarodnim konvencijama koje se bave zaštitom bilo kakvih ljudskih prava, a da se ne pomene osnovna konvencija koja je na jednom mestu objedinila sva ljudska prava i proklamovala njihovu zaštitu, a to je Konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda[4], poznatija pod nazivom Evropska konvencija o ljudskim pravima.

Konvencija je donesena u cilju definisanja i zaštite osnovnih ljudskih prava, a jednim svojim delom se dotakla i prva radnika, pa je tako u članu 4. definisana zabrana ropstva i prinudnog rada, gde je u stavu 2. pomenutog člana propisano da se ni od koga ne može zahtevati prinudni ili obavezni rad. Naravno, i ova konvencija je ratifikovana, te time ima primat u odnosu na domaće zakonodavstvo, odnosno ista se može neposredno primenjivati pred domaćim organima. Pored toga, zaštita osnovnih ljudskih prava, definisanih pomenutom konvencijom, je obezbeđena i u postupku koji se može pokrenuti pred Evropskim sudom za ljudska prava, nakon što se iscrpe sva pravna sredstva predviđena domaćim zakonodavstvom.

Kada sagledamo napred iznesene zakonske, podzakonske i međunarodne propise, jasno je da postoji sasvim dobar zakonodavni okvir, da bi se obezbedila kvalitetna zaštita radnika u procesu rada, naravno pod uslovom da se sve propisane mere i uslovi doslovno primenjuju u praksi. Takođe, postoji dovoljno zakonskih odredbi da bi se, u slučaju povrede radnika na radu ili u vezi sa radom, uspešno ostvarila naknada pričinjene štete. Ali, kako smo već napred istakli, u praksi se često dešavaju i drugačije stvari od onih koje bi prema redovnom toku stvari trebalo očekivati.

### ***Pojam, definicije i oblik štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom***

#### ***Pojam i definicija povrede na radu ili u vezi sa radom***

Kod određivanja pojma štete zbog povrede na radu, krenućemo od definisanja pojma „povrede na radu“, pa tako u skladu sa odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju pojam povrede na radu podrazumeva povredu radnika-osiguranika „koja se dogodi u prostornoj, vremenskoj i uzročnoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promenama položaja tela, iznenadnim opterećenjem tela ili drugim promenama fiziološkog stanja organizma“[5]. Pored toga, odredbom pomenutog člana 51. st. 4. i 5. definisana je kao povreda na radu i „povreda prouzrokovana na način iz prethodnog stava, koju osiguranik-zaposleni pretrpi pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca“, te „povreda koju osiguranik pretrpi pri dolasku, odnosno povratku sa posla“. Zakonom o zdravstvenom osiguranju je, pored povrede na radu, definisan i pojam oboljenja i profesionalnog oboljenja, „... koje je nastalo neposredno ili kao isključiva posledica nesrećnog slučaja ili više sile za vreme obavljanja posla, odnosno usled dužoj izloženosti štetnostima nastalim na radnom mestu“[6]. Oboljenje nastalo u obavljanju procesa rada (profesionalno oboljenje) je izjednačeno sa pojmom povrede na radu i ima isti tretman u pogledu zaštite.

Uz sve napred navedeno, ovde ćemo dodati da jedna od posledica povrede na radu može biti i smrt radnika.

Iz prednjih navoda, možemo izvesti jednu sveobuhvatnu definiciju povrede na radu, koju možemo okarakterisati kao oštećenje zdravlja ili smrt zaposlenog, ako je prouzrokovana bez obzira na njegovu volju kratkotrajnim, iznenadnim i nasilnim dejstvom spoljnih sila u toku obavljanja radnih

---

zadataka ili u neposrednoj vezi sa njima. Povreda se može klasifikovati kao vezana za rad nezavisno od toga da li je oštećenje zdravlja zaposlenog dovelo do nesposobnosti za rad ili ne. Spoljašnje sile mogu značiti i ljudsku (namerno prouzrokovano oštećenje zdravlja) i mehaničku, toplotnu ili hemijsku energiju. Takođe, možemo dodati da povrede na radu mogu biti uzrokovane i psihološkim faktorima (npr. opterećenjem ili sukobima sa poslodavcem ili drugim radnikom).

Iz navedenog pojma/pojmova povrede na radu, dolazimo do pojma štete koja je pričinjena na radu ili u vezi sa radom, čiji osnov moramo potražiti u odredbama Zakona o obligacionim odnosima[7].

### ***Oblik štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom***

Odredbe člana 155. Zakona o obligacionim odnosima ZOO definišu štetu kao „umanjenje nečije imovine (obična šteta) i sprečavanje njenog povećanja (izmakla korist), kao i nanošenje drugome fizičkog ili psihičkog bola ili straha (nematerijalna šteta)“. U ovom radu, akcentat ćemo staviti na segment materijalne štete koji se odnosi na štetu zbog smrti radnika, kao i nematerijalni vid štete, u oba slučaja štete koja nastane u radu ili u vezi sa radom.

Vežano za materijalnu štetu, pomenućemo odredbu člana 193. stav 1. ZOO, kojom je propisano da onaj ko prouzrokuje nečiju smrt dužan je nadoknaditi uobičajene troškove njegove sahrane. Osim navedenog, članom 194. ZOO je propisano da usled smrti, lica koja je po zakonu poginuli izdržavao ili pomagao, ili lica koja po zakonu mogu zahtevati izdržavanje od poginulog, imaju pravo na naknadu štete koju trpe zbog gubitka izdržavanja ili pomaganja, a ova šteta se dosuđuje u vidu mesečne rente u visini koju je poginuli obezbeđivao izdržanim ili pomaganim licima.

Kada je u pitanju nematerijalna šteta, ZOO je propisao pravo na novčanu naknadu za više vidova štete koje je pretrpio oštećeni. Tako je članom 200. ZOO definisano pravo na novčanu naknadu za pretrpljene fizičke bolove, za pretrpljene duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti, naruženosti, povrede ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti, smrti bliskog lica kao i za strah. Visina ove naknade se utvrđuje u svakom konkretnom slučaju u odnosu na intenzitet i dužinu trajanja fizičkih i duševnih bolova, kao i straha.

Takođe, bitno je napomenuti da se u pogledu nematerijalne štete ista može dosuditi i kao buduća nematerijalna šteta, ako je po redovnom toku izvesno da će ona trajati i u budućnosti.

Profesionalna bolest je jedan vid štete koju radnik isključivo može pretrpiti na radu ili u vezi sa radom. To je vid bolesti koja nastaje tokom obavljanja određene profesije, ali bitno je da kao takva, bolest mora biti navedena u odgovarajućem podzakonskom aktu. Kod nas je to Pravilnik o utvrđivanju profesionalnih bolesti, kojim su definisane i predviđene profesionalne bolesti koje nastaju obavljanjem pojedinih poslova.

Za naknadu štete zbog profesionalne bolesti odgovoran je poslednji poslodavac kod koga je zaposleni radio pre otkrivanja bolesti i kod koga su preovlađujući uslovi doveli do bolesti. S obzirom na proporciju odrađenih godina, ovaj „poslednji“ poslodavac tada može tražiti proporcionalnu nadoknadu kod onih poslodavaca kod kojih je zaposlenik ranije radio, ako je obavljao istu vrstu posla koja dovodi do nastanka iste profesionalne bolesti/oboljenja.

U slučaju profesionalne bolesti, odgovornost poslodavca je uvek objektivna, dakle samo se dokazuje postojanje profesionalne bolesti kod radnika i vrsta poslova koje je radnik obavljao kod tog poslodavca, a uzročno-posledična veza se pretpostavlja.

---

## ***Naknada štete pricinjene na radu ili u vezi sa radom***

### ***Postupak evidentiranja povrede na radu i profesionalne bolesti***

Kada se zaposleni suoči s povredom na radu, povredom prilikom obavljanja određene delatnosti ili radnje u vezi sa poverenim poslom ili profesionalnom bolešću, prva stvar koju treba učiniti je sastavljanje izveštaja o povredi na radu ili profesionalnom oboljenju. Poslodavac je odgovoran za sastavljanje ovog izveštaja, koji se popunjava odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od trenutka kada se sazna za povredu na radu ili profesionalno oboljenje. Izveštaj se popunjava u odgovarajućem obrascu koji je propisan Pravilnikom o sadržaju i načinu izdavanja obrasca izveštaja o povredi na radu i profesionalnom oboljenju.

Izveštaj o povredi na radu ili profesionalnom oboljenju mora biti sastavljen u skladu sa propisanom formom kako bi se ispunili elementi koje je potrebno uneti u obrazac prema pomenutom podzakonskom aktu. Izveštaj se sastavlja u pet istovetnih primeraka i dostavlja se filijali Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje kod koje povređeni ili oboleli od profesionalnog oboljenja ostvaruje svoja prava koja su regulisana propisima o zdravstvenom osiguranju. Filijala fonda Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje overava sve primerke izveštaja, zadržava jedan primerak za sebe, dok ostale vraća poslodavcu. Poslodavac zadržava primerak za sebe, uručuje jedan primerak radniku, a jedan primerak dostavlja ministarstvu nadležnom za rad, odnosno Upravi za bezbednost i zdravlje na radu. Bitno je navesti da obavezan deo izveštaja o radu čini i nalaz i mišljenje lekara specijaliste, koji objektivno i u skladu sa pravilima struke navodi sve okolnosti i činjenice koje se tiču povrede ili profesionalnog oboljenja koje je radnik pretrpio.

Na ovaj način se onemogućuje bilo kakva zloupotreba od strane poslodavca, ili eventualno prikrivanje dokaza, jer nadležni inspektor za rad uvek može izvršiti kontrolu ispunjenosti propisanih obaveza poslodavca, ili eventualno činjenica unesenih u izveštaj.

Ovakav izveštaj je osnov za svako kasnije postupanje i utvrđivanje načina nastanka štete, kao i njene visine, jer bez ovakvog akta kasnije bi bilo vrlo teško dokazivati činjenice od kojih zavisi utvrđivanje visine pricinjene štete, a samim tim i obim naknade iste.

### ***Utvrđivanje visine štete***

Nakon što se okonča lečenje radnika koji je pretrpio povredu na radu, može se utvrditi i obim pretrpljene štete.

Ukoliko nisu ostale trajne posledice povrede, u smislu trajnog umanjenja opšte životne aktivnosti radnika, šteta nastala na ovakav način se utvrđuje u odnosu na pretrpljene fizičke bolove i strah, prema pravilima obligacionih odnosa.

Međutim, ukoliko je nastalo trajno umanjenje opšte životne aktivnosti, onda se, pored pretrpljenih fizičkih bolova i straha, uzima u obzir i procenat ovog umanjenja, te uticaj koji utvrđeni stepen umanjenje ima ili će imati na poslove koje je radnik do tada obavljao ili za koje poseduje kvalifikacije i stručno znanje.

Takođe, ukoliko je nastalo naruženje nekog dela tela radnika, i to se uzima u obzir prilikom utvrđivanja visine pretrpljene štete.

Prilikom utvrđivanja štete zbog profesionalne bolesti, poseban značaj ima specijalistički nalaz lekara specijaliste, koji će utvrditi stepen povređenog dobra, tj. o kojoj vrsti profesionalne bolesti se radi, da li je ona trajna ili privremena, na koji način se ista leči ili tretira, te u kojoj meri je ista uticala ili će tek da utiče na sposobnost obavljanja posla koji je zaposleni do tada obavljao, odnosno da li će moći uopšte obavljati taj posao, ili drugi posao za koji je kvalifikovan i obučen.

---

U pogledu napred pomenute štete usled smrti radnika, ovaj vid naknade se određuje bliskim srođnicima stradalog radnika i podrazumeva naknadu za pretrpljene duševne bolove zbog smrti bliskog lica. Takođe, u slučajevima teškog invaliditeta povređenog radnika, njegovim bliskim srođnicima se može odrediti naknada zbog duševnih bolova. Bliskim srođnicima se smatraju bračni supružnik, deca i roditelji, kao i vanbračni supružnik, ukoliko je između njega i stradalog postojala trajnija zajednica života.

Kod navođenja prednjih elemenata koji utiču na utvrđivanje visine pretrpljene štete zbog povrede na radu ili u vezi sa radom, kao pretpostavku uzimamo da je povređeni radnik prijavljen na sve vidove zdravstvene zaštite, te da nije imao troškove lečenja ili rehabilitacije koje je morao sam nadoknaditi, jer u tom slučaju i ovi troškovi ulaze u određivanje ukupne visine štete, kao deo pretrpljene materijalne štete. Takođe, ukoliko je radniku zbog odsustva sa rada zbog lečenja ili rehabilitacije umanjena plata ili drugo primanje po osnovu rada, onda se i ovaj vid materijalne štete uzima u obzir kod određivanja ukupne visine štete.

### ***Naknada štete neposredno od poslodavca***

Radnik ima pravo da direktno zahteva naknadu štete koju je pretrpeo na radu ili u vezi sa radom od poslodavca. Međutim, poslodavac može biti oslobođen obaveze plaćanja naknade za štetu ako je radnika osigurao od posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti kod nezavisnog osiguravajućeg društva. To znači da poslodavac može da obezbedi osiguranje za svoje radnike kako bi se pokrili troškovi eventualnih povreda na radu ili profesionalnih bolesti. Ako je radnik osiguran na taj način, poslodavac neće biti direktno odgovoran za isplatu naknade štete jer će tu odgovornost preuzeti osiguravajuće društvo. Na ovaj način, poslodavac se može osloboditi delimično naknade pričinjene štete, ili čak u celosti.

Da li će se poslodavac moći osloboditi naknade pričinjene štete u celosti ili delimično, zavisi od uslova pod kojim je zaključio ugovor o osiguranju radnika od povrede na radu ili profesionalne bolesti, odnosno do kojeg je iznosa ugovorio premiju osiguranja. Ukoliko iznos, koji osiguranje svakog pojedinačnog slučaja isplaćuje, pokriva iznos štete, po stavkama kako smo u prethodnom delu naveli, poslodavac se može u potpunosti osloboditi obaveze naknade pričinjene štete. Ukoliko ipak premija osiguranja za konkretnu posledicu nastalu zbog povrede na radu ne dostiže iznos ukupne visine štete, onda se poslodavac delimično oslobađa odgovornosti, u odnosu na visinu premije koju će oštećenom isplatiti osiguravajuće društvo, dok će za razliku, do visine ukupne štete, biti odgovoran prema oštećenom.

Radnik će se u svakom slučaju prvo obratiti poslodavcu zahtevom za naknadu pričinjene štete, te će zavisno od odgovora i stava poslodavca odlučiti da li će pokrenuti sudski postupak. Najčešće, poslodavac će uputiti radnika da se za naknadu štete obrati osiguravajućem društvu, ukoliko je poslodavac prethodno zaključio ugovor o osiguranju od štete koja nastane radnicima u radu. Zavisno od ishoda postupka koji se okonča kod osiguravajućeg društva, radnik će se obratiti poslodavcu ukoliko naknada koju je dobio od osiguravajućeg društva nije adekvatna pretrpljenoj šteti, ili ukoliko osiguravajuće društvo nije uopšte prihvatilo isplatu naknade štete, iz bilo kojeg razloga. U tom slučaju, poslodavac odlučuje po postavljenom zahtevu i isti prihvata u celosti, delimično ili ga odbija u celosti.

Ukoliko poslodavac i radnik postignu sporazum o visini naknade za pretrpljenu štetu, najčešće se to definiše kroz zaključenje sporazuma ili ugovora o vansudskom poravnanju, koji služi poslodavcu kao osnov za isplatu, ali i kao dokaz o postignutoj saglasnosti volja, ukoliko bi se desilo da radnik ipak podnese tužbu sudu.

Ukoliko poslodavac odbije zahtev radnika za naknadu štete koju je pretrpio u radu ili u vezi sa radom, najčešći ishod takvog neslaganja jeste podnošenje tužbe za naknadu pretrpljene štete sudu od strane radnika. Poslodavac može iz različitih razloga odbiti zahtev za naknadu štete, bilo da smatra da povreda ili profesionalna bolest nije nastala u vezi sa obavljanjem redovnih radnih aktivnosti, ili da je radnik sam doprineo nastanku štete, te u tom slučaju smatra da će u postupku pred redovnim sudom dokazati opravdanost takvog stava.



---

## ***Naknada štete pred sudom***

Ukoliko poslodavac i radnik ne postignu dogovor o naknadi štete koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, ili usled profesionalnog oboljenja, takav spor najčešće završi na sudu, po tužbi radnika za naknadu pričinjene štete.

U postupku pred sudom primenjuju se pravila koja su definisana Zakonom o parničnom postupku, kako u pogledu procedure, dokazivanja, tako i u pogledu odluke o postavljenom tužbenom zahtevu, koja predstavlja rezultat uspešnosti u dokazivanju iznesenih tvrdnji.

U postupku koji se pokrene pred sudom, potrebno je dokazati pravni osnov postavljenog tužbenog zahteva i njegovu visinu.

Prilikom dokazivanja pravnog osnova, polazi se od osnovnog dokumenta, a to je izveštaj o povredi na radu, koji bi, ako je sačinjen u skladu sa odredbama pravilnika koji definiše njegov sadržaj, trebalo da sadrži dovoljno elemenata da se dokaže osnovna tvrdnja u postupku, a to je da se prilikom obavljanja redovnih radnih aktivnosti desila povreda ili profesionalna bolest. Naravno, ovo je samo jedan od dokaza koji se mogu koristiti postupku, ali rekli bismo da je u ovoj vrsti postupaka to onaj „ključni“ dokaz, iako je zadatak suda da sve provedene dokaze ceni pojedinačno, te u njihovoj međusobnoj vezi. Ovakav stav o ovom dokazu zasnivamo na činjenici da je izveštaj o povredi na radu dokument koji je sačinila druga strana u postupku – poslodavac, koji je ujedno i tuženi u sudskom postupku, te da dokument ne bi ni bio sačinjen da se na radu nije desio događaj koji je prouzrokovao povredu ili bolest radnika. Sama ova činjenica (da se desila povreda na radu koja je dokumentovana, što je i najčešće nesporna činjenica u postupku) je dovoljna da se utvrdi pravni osnov tužbenog zahteva, dakle da se radi o potraživanju naknade štete nastale u radu ili usled profesionalne bolesti, koja je bliže definisana odredbama ZOO .

Pored navedene okolnosti, za uspeh u sporu je potrebno dokazati i visinu postavljenog tužbenog zahteva.

Ovaj deo postupka može biti nešto komplikovaniji, jer zahteva provođenje materijalnih dokaza, koji se najčešće ogledaju u medicinskoj dokumentaciji, ali i angažovanje specijaliste iz medicinske oblasti – sudskog veštaka iz određene oblasti medicine koja se bavi bolestima ili povredama za koje oštećeni tvrdi da je zadobio u vezi sa obavljanjem redovnih radnih aktivnosti.

Kada je u pitanju visina materijalne štete, u pogledu dokazivanja iste ne bi trebalo biti posebnih problema, jer se ista zasniva na egzaktnim podacima. Npr., ako se radi o zahtevu za naknadu troškova sahrane za radnika koji je smrtno stradao usled povrede koju je pretrpio na radu, ta se visina dokazuje računima koji su plaćeni za potrebe obavljanje sahrane. Ukoliko ne postoje materijalni dokazi u smislu postojanja računa (treba imati u vidu da se radi o velikom šoku u kojem se porodica nalazi, pa se često zaboravi na uzimanje ili čuvanje računa), ovo se može utvrditi u skladu sa mesnim običajima i uobičajenim troškovima za te namene.

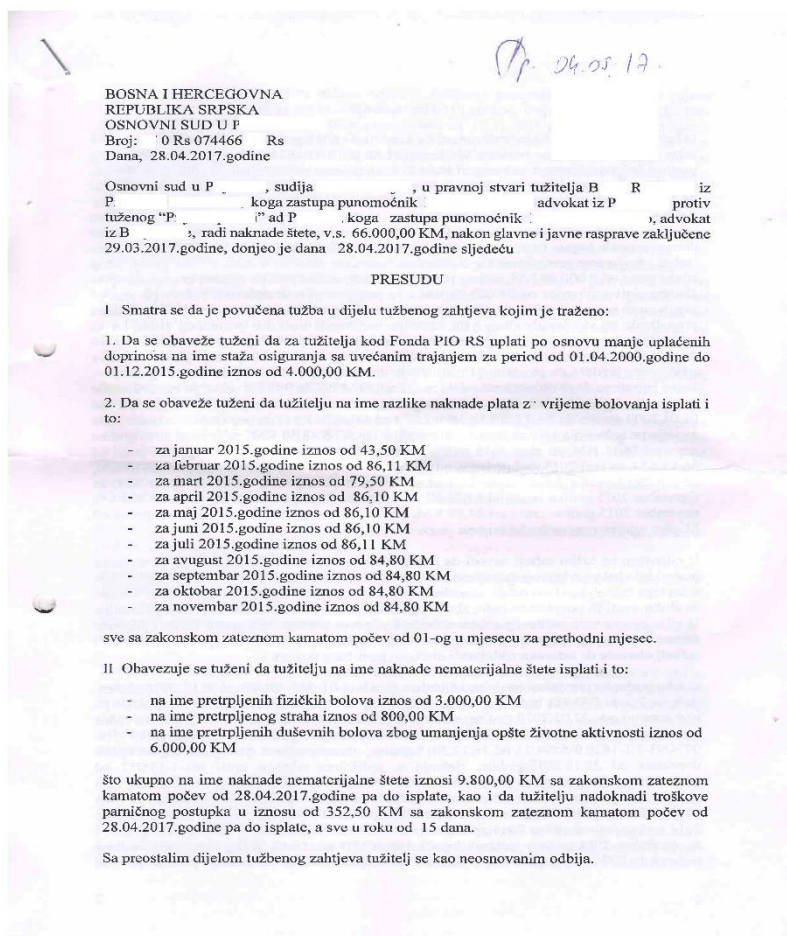
Međutim, ukoliko se radi o nematerijalnoj šteti, kao što je npr. naknada štete za pretrpljene fizičke bolove, ovde su stvari nešto komplikovanije. Naime, ne postoje neposredna merila ili tabela koja bi označavala koja naknada je adekvatna za koji nivo ili intenzitet trajanja fizičkog bola, nego se ova naknada određuje za svaki konkretni slučaj, uzimajući u obzir odredbu člana 200. stav 2, ZOO, kojom je definisano da će sud „voditi računa o značaju povređenog dobra i cilju kome služi ta naknada, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom.“. U pogledu određivanja ove visine, sudovi najčešće koriste stav sudske prakse, koji može biti i unificiran, pa tako recimo za područje Bosne i Hercegovine i sudove na tom području, postoje „Orijentacioni kriterijumi i iznosi za utvrđivanje visine pravične novčane naknade nematerijalne štete“, koje je usvojio Vrhovni sud Federacije BiH, koji naravno nisu izvor prava u evropskom kontinentalnom pravnom sistemu i nisu obavezujući za sudove, ali oni se skoro bez izuzetka koriste na teritoriji cele BiH. Ovim kriterijumima su definisane visine naknade štete za svaki pojedini vid nematerijalne štete, koji je dodatno stepenovan prema jačini i intenzitetu trajanja. Dakle, sudovima samo preostaje da na osnovu nalaza i mišljenja veštaka medicinske

struke, koji se prethodno izjasni o intenzitetu i dužini trajanju bolova, na taj intenzitet i dužinu trajanja bolova primene pomenute orijentacioni kriterijumi i tako se dobije visina naknade štete za svaki pojedini vid nematerijalne štete predviđen ZOO.

### **Sudska praksa**

U ovom radu ćemo navesti dva specifična slučaja sudskih sporova za naknadu štete pričinjen na radu, jedan se odnosi na zahtev radnika za naknadu štete zbog povrede koju je pretrpio, a drugi je tužbeni zahtev bliskih srodnika radnika koji je preminuo obavljajući redovne radne zadatke.

U prvom slučaju se radi o tužbenom zahtevu radnika koji je pretrpio povrede usled pada sa visine, za vreme dok je vršio redovne radne dužnosti (bojenje delova betonare). Tužbeni zahtev je usmeren prema poslodavcu i obuhvata: zahtev za naknadu materijalne štete zbog umanjjenja plate usled odsustva sa posla (bolovanja) za vreme lečenja, te zahtev za naknadu nematerijalne štete zbog fizičkih bolova, straha, te duševnih bolova zbog umanjjenja opšte životne aktivnosti i naruženosti zbog povrede. Ukupna visina postavljenog tužbenog zahteva je iznosila 66.000,00 KM (BAM – konvertibilna marka, ekvivalent je oko 33.000,00 €). Nakon okončanog postupka i provođenja svih predloženih dokaza, sud je delimično usvojio tužbeni zahtev, te tužiocu dosudio naknadu materijalne štete zbog umanjjenja plate usled odsustva sa rada zbog lečenja u iznosu od 892,72 KM (cca 446,00 €), te na ime naknade pretrpljene nematerijalne štete ukupan iznos od 9.800,00 KM (cca 4.900,00 €), i to za pretrpljene fizičke bolove iznos od 3.000,00 KM, za pretrpljeni strah iznos od 800,00 KM, te za pretrpljene duševne bolove zbog umanjjenja opšte životne aktivnosti iznos od 6.000,00 KM, sve sa pripadajućim zakonskim zateznim kamatama. U preostalom delu tužbenog zahteva preko dosuđenih iznosa, tužilac je odbijen (slika 1.).



*Slika 1. Presuda – Naknada materijalne i nematerijalne štete zbog povrede nastale na radu*

---

U drugom slučaju koji ćemo predstaviti, radi se o tužbi za naknadu nematerijalne štete koju su podneli bliski srodnici (supruga i dvoje maloletne dece) zbog smrti radnika usled povreda zadobijenih u obavljanju redovnih radnih dužnosti.

Tužbenim zahtevom tužioci su tražili da se bivši poslodavac njihovog srodnika obaveže na isplatu naknade nematerijalne štete po dva osnova: prvo, po osnovu izdržavanja koje je poginuli radnik pružao tužiocima, u vidu kapitalizovane rente na ime izdržavanja nezaposlene supruge i maloletne dece za period do kada bi supruga ostvarila uslove za penziju, a deca postala punoletna ili do okončanja njihovog redovnog školovanja, drugo: po osnovu naknade štete zbog pretrpljenih duševnih bolova zbog gubitka bliske osobe.

Dakle, po prvom tužbenom osnovu bliski srodnici poginulog radnika su dokazivali da ih je poginuli izdržavao, jer mu je supruga bila nezaposlena, a deca maloletna, te su zahtevali naknadu štete za izgubljeno izdržavanje. Ova šteta se uobičajeno dosuđuje u vidu novčane rente, ali su tužioci u ovom postupku zahtevali kapitalizaciju rente, u smislu njene isplate u jednom delu, za period za koji bi se inače dosuđivala u vidu rente (mesečne).

Osim specifičnosti samog tužbenog zahteva za isplatu kapitalizovane rente, ovaj postupak je specifičan i po tome što je poslodavac svoje radnike (pa i poginulog) osigurao od posledica nesrećnog slučaja na radu. Po tom osnovu, a radi naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog gubitka bliske osobe, isti tužiocu su i pre ovog postupka pokrenuli postupak protiv osiguravajućeg društva kod kojeg je poslodavac osigurao svoje radnike, jer je to osiguravajuće društvo odbilo da dobrovoljno isplati naknadu štete u visini koju su tužioci potraživali po osnovu zaključenog ugovora, odnosno polise osiguranja. Obzirom da je u ovom postupku nesporno utvrđeno da je postupak istih tužilaca protiv osiguravajućeg društva po istom pravnom osnovu ranije pokrenut, a još nije okončan, te da nije utvrđeno koji iznos naknade nematerijalne štete po tom osnovu će tužiocima biti dosuđen od drugog tuženog, sud je u odnosu na taj deo tužbenog zahteva prekinuo postupak do okončanja drugog, ranije pokrenutog postupka.

U odnosu na prvi deo tužbe, odnosno u odnosu na tužbeni zahtev za naknadu štete zbog gubitka izdržavanja u vidu kapitalizovane rente, sud je isti u celosti odbio kao neosnovan (slika 2.).

Iz oba napred navedena slučaja sudskog spora za naknadu štete zbog povrede koje su nastale na radu ili u vezi sa radom, možemo videti da nije jednostavno ostvariti naknadu štete, čak i kad se utvrdi njeno postojanje. Takođe, nije jednostavno dokazati visinu štete u svakom konkretnom slučaju, posebno za nematerijalne vidove pretrpljene štete, obzirom da ne postoji jedinstven „cenovnik“ za određivanje ovih vidova štete. Međutim, u oba konkretna slučaja koje smo naveli, sud je koristio pomenute orijentacione kriterijume za određivanje pravnične naknade nematerijalne štete, što smatramo za dobru praksu, posebno kod ujednačavanja sudske prakse po tom pitanju.

Ujednačena sudska praksa po pravilu znači i pravnu sigurnost, jer je strankama koliko-toliko izvesno u kojim granicama će se sud kretati prilikom donošenja odluke, dakle bar okvirno se može utvrditi koliki su to iznosi koji se mogu očekivati u svakom konkretnom slučaju.

03.08.18.

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА  
РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ОСНОВНИ СУД У П  
Број: Број: 0 П 060772 14 П  
П , 27.07.2018. године

Основни суд у П , судија , рјешавајући у правној ствари тужилаца А, В -Р из Ј, улица , 36, м.д.б. А Р и А Р заступаних по законској заступничкој мајци А, В -Р , а сви заступани по пуномоћнику адвокату из П , против туженог „П“ а.д. П , са сједиштем у П , Улица број , заступаног по пуномоћнику , адвокату из Б Л , ради накнаде штете, вр.ср. 106.611,22 КМ, након главне и јавне расправе закључене 12.06.2018. године, у присуству тужитељице А В Р и пуномоћника парничних странака, дана 27.07.2018. године, донио је следећу

#### ПРЕСУДУ

Тужбени захтјев тужилаца који гласи :  
Обавезује се тужени да тужитељици А В Р на име капитализиране ренте исплати износ од 138.066,00 КМ, а за временски период за 600 мјесечних рата (или за 50 година живота) уз припадајуће законске затезне камате које се имају обрачунати на наведени износ почев од дана подношења тужбе па до исплате по уговореној мјесечној плати М Р од 1.450,00 КМ; друготужиоцу А Р исплати износ од 29.024,00 КМ за 184 мјесечне рате, уз припадајуће законске затезне камате почев од подношења тужбе па до исплате по уговореној мјесечној плати од 1.450,00 КМ; тужитељици А Р исплати износ од 32.782,88 КМ за 208 мјесечних рата, тј. до 18 година живота уз припадајуће законске затезне камате почев од подношења тужбе па до исплате, *-одбија се у цијелости као неоснован.*

Прекида се, до рјешавања претходног питања, -правоснажног окончања парничног поступка број 0 П 060776 14 П пред Основним судом у П , поступак о дијелу тужбеног захтјева којим тужиоци траже да се тужени обавезе да тужитељици А В -Р на име претрпљених душевних болова због погибије супруга на радном мјесту исплати износ од 12.000,00 КМ, малољетним А Р и А Р по 14.000,00 КМ, са законском затезном каматом од дана доношења пресуде па до исплате.

Поступак ће се наставити након правоснажног окончања парничног поступка број 0 П 060776 14 П по приједлогу парничних странака.

1

*Slika 2. Naknada nematerijalne štete zbog izgubljenog izdržavanja i duševnih bolova zbog gubitka bliske osobe*

---

## **Zaključak**

U ovom radu pokušali smo ukazati na specifičnosti postupaka naknade štete koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom.

Pre svega, kada pogledamo zakonodavni okvir, možemo reći da postoji zaista impresivna legislativa, kako domaća, tako i u vidu međunarodnih konvencija, koja omogućuje dobru zaštitu radnika u procesu rada. Jedini problem u tom svetlu, jeste primena svih propisanih odredbi, tačnije primena svih propisanih mera koje bi trebalo da obezbede sigurno okruženje za obavljanje svakodnevnih poslova. Dakle, postoji određen raskorak u onome što je propisano i onoga što se dešava u praksi, jer poslodavci u dobroj meri nastoje malo „zaobići“ sve propisane mere, jer to ipak utiče na njihov profit. U najvećem broju slučajeva to je razlog da se ipak dešavaju incidenti i povrede na radu ili u vezi sa radom, ili dolazi do profesionalnih bolesti usled dugotrajne izloženosti uslovima koji vladaju u određenim radnim sredinama. Naravno, ima i nesrećnih slučajeva, koji se dese bez obzira na sve preduzete mere, pa se iz navedenog ne može generalizovati, odnosno izjednačiti bez zadržke, povrede i nepreduzimanja propisanih mera zaštite na radu.

Kada se povrede na radu ipak dese, i zaposleni pretrpe štetu zbog tih povreda ili obole od profesionalne bolesti, onda je najbitnije da se radnicima omogući da tu pretrpljenu štetu na neki način nadoknade, odnosno da im se omogući satisfakcija u vidu novčane naknade za pretrpljenu štetu. Ova šteta može biti materijalna ili nematerijalna, s tim što se u najvećem broju slučajeva kao sporno javlja pitanje naknade nematerijalne štete, jer je najčešće ona manje vidljiva i ista nema zakonom propisane kriterijume za njeno utvrđivanje.

Zbog toga se najčešće sudski sporovi vode zbog naknade ovog vida štete, jer poslodavci na svaki način pokušavaju umanjiti značaj ovog vida štete, iako je ona u očima povređenog i veća nego što zaista jeste.

Upravo zbog tih razlika u gledanju na ovaj vid štete, značajno je da sudovi imaju realan i ujednačen pristup kod ovih postupaka, odnosno da postoji ujednačena sudska praksa po pitanju utvrđivanja visine naknade za pretrpljenu nematerijalnu štetu, čime se obezbeđuje i pravna sigurnost, dakle određena izvesnost u ishodu kod postupaka koji se pokreću.

Poseban vid štete kod kojeg treba biti oprezan, jer predstavlja posebno osetljivo pitanje, jeste naknada štete zbog duševnih bolova usled gubitka bliske osobe. Naravno da se ne može novčanom naknadom nadomestiti gubitak voljene osobe, ali se ipak određivanjem novčane naknade utvrđuje određena satisfakcija za ove duševne bolove.

## **Bibliografija**

- [1] Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - odluka US, 113/17 i 95/18 - autentično tumačenje)
- [2] Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 101/05, 91/15 i 113/17)
- [3] Konvencija o zaštiti na radu C155, Međunarodna organizacija rada, Ženeva, 1981
- [4] Konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, Saveta Evrope, Rimu, 1950
- [5] Član 51. stav 3. Zakon o zdravstvenom osiguranju („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 25/19)
- [6] Član 51. stav 6. Zakon o zdravstvenom osiguranju („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 25/19)
- [7] Zakon o obligacionim odnosima („Sl. list SFRJ“, br. 29/78, 39/85, 45/89 - odluka USJ i 57/89, „Sl. list SRJ“, br. 31/93, „Sl. list SCG“, broj 01/03 - Ustavna povelja i „Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 18/20)

**Datum prijema rada:03.03.2023.**

**Datum prihvatanja rada:12.06.2023.**