

## ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU KOJU RADNIK PRETRPI NA RADU ILI U VEZI SA RADOM

### EMPLOYER'S RESPONSIBILITY FOR DAMAGES CAUSED BY A WORKER AT THE WORKPLACE OR IN REGARD WITH THE WORK

mr, Danijela Despotović, viši asistent<sup>148</sup>  
mr, Jelena Đuričić, advokatski pripravnik<sup>149</sup>

**Sadržaj:** *Odgovornost za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom je ugovorna, ali se može tretirati i kao neugovorna. Šteta se pojavljuje kao rezultat kršenja opšte (zakonske) obaveze da se ne škodi pravnim dobrima drugoga, i posebne (ugovorne) obaveze počinioca štete prema oštećenom. Osnovi odgovornosti poslodavca za štetu koju radnik pretrpi zbog povrede na radu ili u vezi sa radom mogu biti krivica poslodavca, a takođe i rizik koji potiče od opasne stvari ili opasne djelatnosti u toku procesa rada.*

**Ključne reči:** *Odgovornost, poslodavac, radnik, krivica poslodavca, stvoreni rizik*

**Abstract:** *Employer's responsibility for employee's damage at work or in relation to work is contractual, but it can also be treated as a non-contractual. The damage occurs as a result of violation of the general (legal) obligation not to harm the legal goods of the other party, and special (contractual) obligation of perpetrator of damage to the injured party. Basic responsibility of the employer for the damage that an employee suffers for an injury at work or in relation to work can be the fault of the employer, as well as the risk arising from dangerous things or dangerous activities during the work process.*

**Key words:** *responsibility, employer, employee, employer's fault, created risk.*

## 1.UVOD

Da bi se izbjeglo prouzrokovanje štete drugome, neophodno je pažljivo ponašanje. U svim pravnim sistemima postoji opšta zabrana prouzrokovanja štete drugome. Ona se najčešće izriče posredno, tj. kroz nametanje obaveze licu koje je štetu prouzrokovalo da je nadoknadi. U našem pravu se zabrana škođenja izriče ne samo posredno, već i neposredno, jer se u osnovnim načelima Zakona o obligacionim odnosima, predviđa: „Svako je dužan da se uzdrži od postupaka kojima se može drugome prouzrokovati šteta“. [1]

## 2. UGOVORNA I NEUGOVORNA ODGOVORNOST

Prvo i nezaobilazno pitanje koje se postavlja kada je riječ o odgovornosti za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom, jeste da li poslodavac odgovara po ugovornoj ili neugovornoj odgovornosti. U pravnoj doktrini se navodi da „neugovorna odgovornost nastaje bez posebnog pravnog odnosa između počinioca štete i oštećenog prije prouzrokovanja štete,

---

<sup>148</sup>Slobomir P Univerzitet, Svetog Save br.1, Doboj, Republika Srpska

<sup>149</sup> Advokatska kancelarija Vera Čabarkapa, Obilićev venac br.1., Beograd, Srbija,

a ugovorna pretpostavlja postojanje od ranije posebnog pravnog odnosa između počinioca štete i oštećenog“.[1] Iz ovoga proizlazi da je odgovornost za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom, prije svega ugovorna. Međutim, može se tretirati i kao neugovorna zbog značaja povrijeđenih dobara koja se zakonom posebno štite, što dalje govori da postoji područje u kome se stiču i ugovorna i neugovorna protivpravna radnja. Drugim riječima, šteta se pojavljuje kao rezultat kršenja i opšte (zakonske) obaveze da se ne škodi pravnim dobrima drugoga, i posebne (ugovorne) obaveze počinioca štete prema oštećenom. Radi se, ustvari, o sticaju ugovorne i neugovorne odgovornosti, tako da radnik može da bira pravila po kojima će zahtijevati naknadu štete. Zahtjev za obeštećenje po jednom osnovu konkuriše zahtjevu po drugom osnovu (teorija konkurencije zahtjeva).[1] Radnik može birati pravni osnov tužbe koji je za njega povoljniji, ali to ne znači da postoje dvije tražbine za naknadu štete. Tako, kada radnik bude obeštećen po jednom osnovu, gubi pravo da se obrati poslodavcu po drugom, osim ako tako može dobiti više nego po prvom.

### 3. OSNOVI ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

Osnovi odgovornosti kao ideje koje opravdavaju odgovornost za prouzrokovanu štetu su: krivica, stvoreni rizik i pravičnost. Govoreći o osnovu odgovornosti poslodavca za štetu koju radnik pretrpi zbog povrede na radu ili u vezi sa radom, treba napomenuti da to, može biti, prije svega, krivica poslodavca, a takođe i rizik koji potiče od opasne stvari ili opasne djelatnosti u toku procesa rada.[2] – [3]

#### 3.1. ODGOVORNOST POSLODAVCA PO OSNOVU KRIVICE

Najjačim razlogom imovinske odgovornosti smatra se krivica počinioca štete. Odgovornost zbog krivice ili subjektivna odgovornost ima svoje korijene u dalekoj prošlosti, ali je i danas zadržala svoje važno mjesto. Inače, princip odgovornosti po osnovu krivice ili princip



**Danijela Despotović** rođena je 30.08.1985. god. u Doboju, Republika Srpska. Srednju školu, Gimnaziju završila je, takođe u Doboju, generacija 2000/2004 godina. Diplomirala je 2008. god. na Slobomir P Univerzitetu, Pravnom fakultetu-opšti smer, te stekla akademski naziv diplomirani pravnik. Svoje dalje usavršavanje nastavila je na magistarskim studijama SPU. Ispunivši sve uslove, 2013. godine, odbranila je magistarski rad pod nazivom „Odgovornost poslodavca za štetu pričinjenu radniku na radu ili u vezi sa radom“, čime je ispunila uslove za sticanje naučnog stepena magistar pravnih nauka. Govori engleski, a služim se i ruskim jezikom. Takođe se koristi operativnim sistemom Windows, aplikativnim softverom: Word, Excel, kao i Internetom.

Objavila je stručni rad u Izbor sudske prakse, Glosarijum, Beograd, 2009, koji nosi naslov „Poslovna sposobnost maloljetnika“. Nedavno je učestvovala na Međunarodnoj konferenciji SERDA u organizaciji SPU, gdje je izlagala rad pod naslovom, „Diskriminacija i zlostavljanje (mobing) na radu“.

subjektivne odgovornosti postao je suveren princip građanskopravne odgovornosti tek u prvim godinama devetnaestog vijeka.

U početku se odgovornost za štetu zasnivala na dokazanoj krivici štetnikovoj, što znači da je oštećeni trebao dokazati da je štetnik kriv. Samo se ugovorna odgovornost zasnivala na pretpostavljenoj krivici. Međutim, građanski zakoni nekih bivših socijalističkih zemalja propisuju da se i neugovorna odgovornost zasniva na pretpostavljenoj krivici, što je stanovište koje je usvojeno i u Zakonu o obligacionim odnosima.[4] Za lice koje drugome prouzrokuje štetu pretpostavlja se da je krivo, ali je pretpostavka krivice relativna i može se poreći.

Krivica poslodavca predstavlja osnov odgovornosti, ne samo u slučaju odgovornosti za štetu koju radnik pretrpi zbog neposredne krivice samog poslodavca, već i u slučaju štete prouzrokovane krivicom lica za koju odgovara poslodavac. Međutim, radi utvrđivanja pojma krivice, pored određenih subjektivnih okolnosti (psihički odnos subjekta prema štetnom događaju), značajno je da se utvrde i određene objektivne okolnosti, što je u suštini ograničeno na odgovarajući standard. Radi utvrđivanja odgovornosti za štetu pojedinog subjekta, njegovo ponašanje upoređuje se sa ponašanjem razumnog i pažljivog subjekta u datim okolnostima. Pri ocjenjivanju da li je lice koje je prouzrokovalo štetu krivo ili ne, to jeste da li se ponašalo onako kako je trebalo, sud vodi računa o redovnom toku stvari, te o tome šta se u datim okolnostima moglo osnovano očekivati od razumnog i pažljivog lica.[5]

Ako se ovaj opšti pojam krivice prenese na odgovornost poslodavca za štetu zbog povrede radnika na radu, možemo, kao prvo, utvrditi da je poslodavac kriv ukoliko nije preduzeo sve mjere koje se prema odgovarajućim propisima i standardima traže radi stvaranja i obezbjeđivanja takvih uslova rada kojima će se u najvećoj mjeri otkloniti mogućnost povrede na radu. To, prije svega, znači da je poslodavac kriv ako nije u cjelini postupio po propisima o higijensko-tehničkim mjerama zaštite na radu, te se radnik zbog njegovog propusta (*culpa in omittendo*) povrijedio na radu. Opravdano je stanovište sudske prakse da je poslodavac kriv ne samo zbog propuštanja neke mjere zaštite koju je prema odgovarajućim propisima morao vršiti, već i zbog neizvršenja mjere zaštite za koju je radno iskustvo pokazalo da je potrebna i



**Jelena Đuričić** rođena je 29.04.1985. godine u Beogradu. Završila je OŠ „Nikola Tesla“ u Beogradu, a potom i „XIII beogradsku gimnaziju“ (društveno – jezički smer). Pravni fakultet na Univerzitetu u Beogradu upisala je školske 2004/05 godine, na istom Fakultetu diplomirala 2011. godine, međunarodni smer i stekla zvanje diplomirani pravnik. Od 2012. godine obavlja poslove advokatskog pripravnika. Zaposlena je u advokatskoj kancelariji u Beogradu. Zvanje master pravnika stekla je 2013. godine na Fakultetu za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, a 2014. godine položila je pravosudni ispit i upisala doktorske studije.

koja se prema određenim pravilima o zaštiti života i fizičkog integriteta radnika u procesu rada pokazuje kao obavezna. [6]

Krivica poslodavca može se ispoljiti i u izvršenju neke radnje od koje bi bila dužna da se uzdrži (*culpa in comittendo*). Ako je, na primjer, poslodavac rasporedio na posao opasan po život i po zdravlje, radnike koji za vršenje takvog posla ne ispunjavaju uslove, učinio je propust koji mu se može pripisati u krivicu zbog čega može snositi odgovornost za naknadu štete. Takav je i smisao stanovišta sudske prakse da je poslodavac odgovoran za naknadu štete zbog tjelesnog oštećenja nekvalifikovanog radnika koji je na poslu, uz odobrenje i sa znanjem poslodavca, zamjenjivao kvalifikovanog radnika, a koji je posao kvalifikovanog radnika obavljao u suprotnosti sa propisima i pri tom poslu zadobio tjelesno oštećenje. [7]

Poslodavac je u procesu rada dužan organizovati i odgovarajući nadzor i kontrolu radi zaštite svojih radnika (*culpa in custodiendo*). Tako iz sudske prakse vidimo da je poslodavac dužan sprovesti sve mjere i sva sredstva radi stvaranja bezbjednih uslova rada u svrhu sprečavanja i otklanjanja uzroka za povrede na radu, uzimajući pri tome u obzir specifičnosti posla. Poslodavac se zato ne može osloboditi odgovornosti za naknadu štete zbog povrede ili smrti radnika samo zato što je propisao mjere bezbjednosti i radnike upoznao sa opasnostima u kojima se radi, već ova odgovornost postoji i onda kada on nije organizovao nadzor kako bi provjeravao da li radnici postupaju po propisanim mjerama.[3] Prema tome, poslodavac je odgovoran i onda kada ne vrši nadzor ili ne nadzire uspješno da li radnici postupaju u skladu sa propisima o zaštiti na radu gdje spadaju i propisane disciplinske i druge mjere kako bi se propisi o zaštiti na radu u cjelini primjenjivali. Poslodavac je odgovoran ako toleriše praksu da radnici ne postupaju u skladu sa propisanim mjerama bezbjednosti.

U svim ovim slučajevima poslodavac može činjenjem ili propuštanjem određene radnje, iskazati svoju krivicu koja predstavlja osnov za naknadu štete. Pritom su mogući razni stepeni krivice. Međutim, radnik ima pravo na potpunu naknadu bez obzira na stepen krivice preduzeća, shodno članu 189. Zakona o obligacionim odnosima (ZOO), u kojem je propisano da je naknada cjelokupne štete (kako obične štete tako i izmakle koristi), bez obzira na stepen oštećenikove krivice. Ovo načelo je djelimično korigovano članom 189, stav 4, kao i članom 191. i 192. istog Zakona.

Na poslu se može desiti da povreda radnika nije posljedica skrivljenog ponašanja poslodavca, već je do povrede došlo isključivom radnjom radnika ili je krivica obostrana. U tom slučaju se postavlja pitanje kako utvrditi visinu naknade štete, te kako pojedini stepeni radnikove krivice utiču na njenu visinu.

Treba naglasiti da radnja oštećenog radnika predstavlja osnov po kome se preduzeće oslobađa odgovornosti. [8]

Kada je riječ o utvrđivanju isključive radnikove krivice, u procesu rada nije uvijek lako odvojiti radnje poslodavca od radnji radnika. Ako je radnik povrijeđen na radu ili u vezi sa radom, znači povrijeđen u određenoj radnoj sredini i uz određenu radnu disciplinu, onda je takva povreda povezana uglavnom sa uslovima rada.

Međutim, u slučaju da ovi uslovi nisu neposredno uticali na povredu, već je do nje došlo isključivom radnjom oštećenog radnika, ova činjenica se uzima kao dovoljna za oslobađanje od odgovornosti poslodavca. U jednom od primjera sudske prakse se navodi da: „ako se utvrdi da osnovna organizacija nije propustila izvršenje propisanih mjera zaštite radi zaštite

radnika na radu, a radnik je pretrpio povredu na radu u trenutku kada je prema svojoj dužnosti htio da ukloni kvar na određenoj mašini za čiji pravilan rad je odgovoran, osnovna organizacija ne može biti odgovorna za štetu koju je radnik pretrpio na radu.“ [9]

Ovdje se može postaviti pitanje opravdanosti stanovišta sudske prakse prema kome preduzeće nije odgovorno kada je šteta nastala isključivom krivicom radnika.

Međutim, bez obzira na stepen krivice radnika, odnosno krivice poslodavca, može se reći da se na ovo područje primjenjuju pravila o podijeljenoj odgovornosti pošto se obično, u vršenju određenog posla, utvrde propusti objiju strana. [2] Poslodavac nije sproveo potrebne zaštitne mjere, a radnik u takvim uslovima nije učinio sve što bi prema pravilima konkretnog radnog zadatka morao učiniti, a iz tog sticaja okolnosti proistekne povreda na radu. Sudska praksa je zauzela sljedeće stanovište: „ako osnovna organizacija nije postupila prema određenim mjerama zaštite na radu, onda to predstavlja osnov za njenu odgovornost za nastalu štetu, a da pritom nisu isključene krivica i odgovornost povrijeđenog zbog njegovog nepažljivog i nepravilnog rada i postupanja.“ [10] To proizlazi i iz stanovišta da se u slučaju kada ni radna organizacija niti radnik nisu ispunili svoje obaveze u pogledu zaštite na radu, odgovornost se može pripisati objema stranama, a takođe govoriti i o podijeljenoj, srazmjernoj odgovornosti za naknadu štete i to s obzirom na konkretnu situaciju u kojoj je radnik pretrpio povredu.[11] Pritom je ustvari riječ o primjeni pravila o podijeljenoj odgovornosti prema kojoj oštećenik, koji je i sam doprinio da šteta nastane ili da bude veća nego što bi inače bila, ima pravo samo na srazmjernu naknadu. [12]

U slučaju podijeljene odgovornosti u vezi sa naknadom štete zbog povrede radnika na radu, po mišljenju Bilićeve, ne mogu se u cjelini primijeniti sva klasična pravila o podijeljenoj odgovornosti koja se uopšteno odnosi na naknadu za prouzrokovanu štetu. Stepenn krivice oštećenika ne može imati isti uticaj na utvrđivanje visine naknade kada je riječ o povredi radnika na radu i kada je riječ o naknadi štete u drugim slučajevima – van rada i procesa rada, a sve u okviru pravila o podijeljenoj odgovornosti. Konkretno, obična nepažnja radnika, kojom je i sam doprinio nastanku štete, odnosno da ona bude veća, u smislu podijeljene odgovornosti, ne bi trebalo da bude odlučujuća ukoliko je poslodavac zbog svog propusta i sam doprinio nastanku štete, već bi svu štetu na sebe trebao preuzeti poslodavac. Bilićeva je mišljenja da je pri tom riječ o opštem riziku poslovanja.[3]

### 3.2. ODGOVORNOST POSLODAVCA PO OSNOVU STVORENOG RIZIKA

Za štetu izazvanu opasnom stvari ili opasnom djelatnošću odgovornost se ne temelji na krivici, nego na stvorenom, održavanom ili kontrolisanom riziku. Ona je, dakle, objektivna. Da bi oštećeni ostvario pravo na nadoknadu, dovoljno je da dokaže da je pretrpio štetu i da ona potiče od opasne stvari ili opasne djelatnosti. On ne mora dokazivati ni da je šteta prouzrokovana opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću, ako su ove materijalno učestvovala u štetnom događaju. Ovdje postoji zakonska pretpostavka da šteta nastala u vezi sa opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću potiče od te stvari, odnosno djelatnosti. Ova pretpostavka je relativna, jer postoji mogućnost da se dokazima opovrgne ( čl. 173. ZOO). Šteta ne potiče od opasne stvari u slučaju kad je izazvana višom silom, radnjom oštećenog ili trećeg. [1]

Prema stavovima Načelnog mišljenja proširene opšte sjednice Vrhovnog suda Jugoslavije, poslodavac odgovara radniku u radnom odnosu za štetu koja je proistekla iz povrede na radu ako je do povrede došlo krivicom poslodavca ili krivicom nekog lica za koje poslodavac

odgovara. Poslodavac je odgovoran radniku za štetu koja proistekne iz njegove povrede na radu i onda kada toj šteti nije doprinio ni on sam, a ni lice za koje on odgovara, ako povreda potiče od opasne stvari ili je prouzrokovana povećanom opasnošću.

## REFERENCES

- [1] Radišić, J. (2004) *Obligaciono pravo*, Nomos, Beograd, str. 184 – 246.
- [2] Ivošević, Z. (1976) *Naknada štete zbog povreda radnika na poslu*, Pravno ekonomski centar, Beograd, str. 87.
- [3] Bilić, S. (1996) *Povreda radnika u procesu rada*, Pravni život, br. 11/1996, str. 712-714.
- [4] Čl. 154. st. 1. ZOO.
- [5] Konstantinović, M. (1969) *Obligacije i ugovori*, Skica za Zakonik o obligacijama i ugovorima, Beograd, čl. 27. str. 49.
- [6] Rješenje Vrhovnog suda Jugoslavije, Rev. 2157/64, Zbirka sudskih odluka, knjiga IX, sv. 3, str. 358.
- [7] Odluka Vrhovnog suda Jugoslavije Rev. 2157/64, Zbirka sudskih odluka, knjiga IX, sv. 3, str. 358.
- [8] Ivošević je smatrao da krivica radnika isključuje odgovornost poslodavca, ali pošto se krivica ne pretpostavlja, radnja radnika je dovoljan uslov za isključenje odgovornosti poslodavca.; vidi: čl. 192. ZOO.
- [9] Rješenje Vrhovnog suda Srbije, Gž. 2793/66. Zbirka sudskih odluka, knjiga IX, sv. 3, str. 149.
- [10] Odluka Vrhovnog suda Jugoslavije, Rev. 1775/63. Zbirka sudskih odluka, knjiga IX, sv. 3, str. 145.
- [11] Odluka Vrhovnog suda Jugoslavije, Rev. 2864/64. Zbirka sudskih odluka, knjiga IX, sv. 3, str. 147.
- [12] Čl. 192. ZOO.