

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ НА ЗАШТИТУ ОД
ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

(мастер рад)

Ментор

Доц. др Марија Драгићевић

Студент

Александра Обрадовић

Број индекса: М052/20-О

Ниш, 2023. године

САДРЖАЈ

УВОД.....	1
I ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ: ПОЈАМ, ОБЛИЦИ И ПОСЛЕДИЦЕ	3
1. Правни појам злостављања на раду.....	3
1.1. Терминолошка појашњења.....	6
1.2. Битни елементи злостављања на раду као правног појма	9
2. Облици злостављања на раду.....	11
3. Последице злостављања на раду.....	15
II МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА УРЕЂИВАЊЕ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ	19
1. Универзални међународни радни стандарди од значаја за заштиту од злостављања на раду.....	19
1.1. Акти Организације уједињених нација	19
1.2. Стандарди Међународне организације рада.....	20
1.2.1. Конвенција МОР број 190 и Препорука МОР број 206.....	22
1.2.1.1. Дефинисање појма "насиље и узнемиравање" у свету рада.....	23
1.2.1.2. Обим заштите од насиља и узнемиравања у свету рада.....	24
1.2.1.3. Превенција и заштита од насиља и узнемиравања у свету рада.....	25
1.2.1.4. Спровођење заштите од насиља и узнемиравања у свету рада.....	28
2. Регионални радни стандарди од значаја за заштиту од злостављања на раду	31
2.1. Стандарди Савета Европе.....	31
2.2. Извори права Европске уније.....	33
III ПРАВНИ РЕЖИМ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	36
1. Нормативни оквир за заштиту од злостављања на раду у Републици Србији	36
2. Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са спречавањем злостављања на раду	38
3. Интерни поступак заштите од злостављања на раду код послодавца.....	45
3.1. Појам заштите од злостављања на раду код послодавца и покретање поступка	48
3.2. Спровођење поступка посредовања	51
3.3. Поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.....	58

4. Институционални оквир спречавања и заштите од злостављања на раду.....	61
4.1. Инспекцијска заштита.....	61
4.2. Заштита у поступцима мирног решавања радних спорова	62
4.3. Судска заштита од злостављања на раду	65
4.3.1. Активна и пасивна легитимација у судском поступку.....	65
4.3.2. Садржина тужбеног захтева.....	66
4.3.3. Терет доказивања у судском поступку за заштиту од злостављања.....	68
4.3.4. Могућност одређивања привремене мере и санкције за злостављача.....	69
4.3.5. Анализа праксе Вишег суда у Нишу.....	71
ЗАКЉУЧАК.....	78
СПИСАК КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ	83
СПИСАК КОРИШЋЕНИХ ИЗВОРА ПРАВА, СУДСКЕ ПРАКСЕ И ДОКУМЕНАТА	86
САЖЕТАК.....	91
БИОГРАФИЈА АУТОРА.....	93

УВОД

*„У модерном свету радно место је једино преостало
ратно поље где људи могу убијати једни друге
без ризика од привођења пред лице правде“.*

Heinz Leymann

Злостављање на раду представља комплексан феномен који је недовољно истражен да би био тачно одређен. Реч је о негативном феномену чијем се сузбијању тежи, те се овоме посвећује велика пажња на међународном плану. Један од приоритета данашњег друштва јесте поштовање и гаранција безбедних и здравих услова рада. То је уједно и услов продуктивности привредних субјеката, па и државних органа. Због тога се ради на подизању свести о значају основних људских права, као и о штетности угрожавања тих права.

Свако има право на лично достојанство, али и на рад достојан човека. Достојанство је везивно ткиво људских права, нит која прожима идеју слободе, једнакости и забране дискриминације. Оно важи за све и за свакога, подједнако.¹ Због тога, послодавац има обавезу да створи потребне услове и рад организује тако да злостављање на раду или у вези са радом буде спречено. Радни односи се све више мењају са променом друштвених односа и процесом глобализације. Организационе промене рада, већа конкурентност, сиромаштво, економске кризе и остали негативни фактори доприносе погоршању услова рада. Организационе промене углавном нису праћене адекватним програмима прилагођавања, што је врло оптерећујуће за запослене. У таквим околностима, међуљудски односи запослених такође су погоршани, што може да доведе до конфликтних ситуација, али и до злостављања на раду.

Због тога је потребно креирати ефикасан механизам превенције и пружање заштите од свих видова злостављања на радном месту, и то мора да представља приоритет свих модерних држава. Правни оквир је нужан али није довољан, јер су потребне бројне друге активности и учешћа бројних стручних лица, ради превазилажења спорних ситуација.

¹ С. Глигорић, *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација, Правни Факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 9.

Овај рад ће се управо бавити о начинима превазилажења спорних ситуација, како то закон предвиђа, а такође и како је заправо у пракси од доношења Закона о спречавању злостављања на раду, и да ли је доношење истог имало утицаја на то да се радници осмеле да покрећу већи број поступака пред судовима, за заштиту свог права.

На самом почетку рада биће речи о појму злостављања на раду, јер да би се уопште разумело право запосленог на заштиту од злостављања на раду, неопходно је разумети шта подразумева злостављање на раду и у којим то облицима га је могуће очекивати, као и то које последице оставља, пре свега на психу човека а онда и на социјални и финансијски живот особа које су жртве злостављања.

Након тога, биће речи о начину регулисања права на заштиту од злостављања на раду, и то у међународним оквирима. Посебан део, између осталог, биће посвећен Конвенцији 190 о елиминацији насиља и узнемиравања и Препоруци број 206 која иде уз њу, које су заправо први међународни стандарди који се непосредно баве насиљем и злостављањем у свету рада. Они препознају право свих на свет рада без насиља и злостављања, укључујући родно засновано насиље и злостављање, и као таквим ће им бити посвећена додатна пажња, поготово што наша земља још увек није приступила ратификацији истих, те ваља размотрити разлоге за и против исте.

На самом крају биће речи о праву запосленог на заштиту од злостављања на раду, и то почев од поступка за заштиту од злостављања који се води код послодавца, са циљем да се сагледају механизми које он може искористити да предупреди судски спор. Посебан део рада биће посвећен и судској пракси, тачније ефикасности рада Вишег суда у Нишу, статистичким подацима о укупном броју судских поступака, начинима и времену њиховог окончавања на подручју надлежности Вишег суда у Нишу.

ИЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ: ПОЈАМ, ОБЛИЦИ И ПОСЛЕДИЦЕ

1. Правни појам злостављања на раду

За разлику од понашања која представљају опасност за телесни интегритет и физичко здравље запослених, која су, традиционално, правно санкционисана, понашања која повређују психичко здравље и достојанство запослених била су дуго времена толерисана као „суро̀ва реалност“ и неизбежни део радног окружења. Наведени закључак нарочито вреди за узнемиравање на раду, које обухвата читаву серију понашања, укључујући психичко, дискриминаторско и сексуално узнемиравање на раду.²

У домаћем праву, основ за уређивање психичког узнемиравања на раду чини уставна гаранција неповредивости људског достојанства, тачније члан 23. ст. 1. који предвиђа „Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите“ и право на поштовање достојанства на раду, односно члан 60. ст. 4. који гласи „Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.“³

Пре него што буде речи о законодавном регулисању узнемиравања на раду, требало би нешто рећи о достојанству, као основном праву сваког живог бића, о коме су бројни аутори и филозофи вековима говорили и трудили се да истакну његову важност. Још је Универзална декларација о људским правима⁴ истицала како се сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима и како су обдарена разумом и свешћу и треба једни према другима да поступају у духу братства.⁵ Достојанство је неприкосновена и неotuђива свеобухватна установа људских врлина устаљених у једном организованом социјабилитету, и као апсолутна сврха људскости, заштићена је правним и моралним императивима природног и позитивног права.⁶ Достојанство подразумева поштовати

² Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право* – друго измењено и допуњено издање, приручници за полагање правосудног испита, књига 11, Службени гласник, Београд, 2019, стр. 270.

³ Устав Републике Србије (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021).

⁴ Универзална декларација о људским правима (Universal Declaration of Human Rights, adopted by General Assembly resolution 217/III of 10 December 1948.)

⁵ С. Глигорић, *op.cit*, стр. 7.

⁶ С. Перовић, *Природно право и достојанство, Копачичка школа природног права*, Београд, 2013, стр. 946.

другог, али исто тако се и уздржати од понашања којима би се друго људско биће повредило и оштетило. Оно се испољава и остварује у интеракцијама са другим људима. Да ли ће понашање човека бити испод нивоа достојанства или ће бити „достојанствено“ зависи од многих услова, посебно од његовог материјалног стања, образовања, окружења, културног миљеа, религијског опредељења, а и незаобилазно је и стање и степен развоја у друштву и држави у којој живи.⁷ Достојанство је тесно повезано са поштовањем једнакости сваког човека, без обзира на његова урођена или стечена својства. У срцу концепције достојанственог рада налази се, дакле, начело једнакости, нарочито једнакости мушкараца и жена, а у вези са захтевом за уклањањем дискриминације на основу пола, уз обезбеђивање пуног учешћа мушкараца и жена у свету рада.⁸

Дакле, оно што би ваљало на овом месту истаћи јесте да „достојанствен рад у својој суштини значи поштовање права радника, једнакост мушкараца и жена, сигурност радника кроз систем социјалне сигурности, социјални дијалог, право на зараду од које се може достојно живети, спречавање експлоатације радника, али и поштовање права радника на синдикално организовање“.⁹ Ово је важно да сваки послодавац има у виду, с обзиром на то да овакав приступ у раду значи задовољне раднике, а задовољни радници улажу више труда, имају бољи учинак, што самим тим и води до бољих производа и веће зараде у крајњој линији. Са друге стране, важно је и повећати свест запослених о њиховим правима, како би се сачувало њихово ментално здравље и како би били свесни која је то линија коју нико, па ни послодавац, не сме да пређе.

Након уставних гаранција, ваљало би нешто рећи о законима, а првенствено о Закон о раду¹⁰ који непосредно забрањује дискриминаторско и сексуално узнемиравање, али не и психичко узнемиравање на раду, док посредна забрана психичког узнемиравања произлази из законских одредаба, којима је потврђено право запослених на заштиту личног интегритета и безбедност и заштиту живота и здравља на раду. Одговарајуће посредне гаранције садржане су и у Закону о безбедности и здрављу на раду¹¹, док је

⁷ С. Глигорић, *op. cit.*, стр. 8.

⁸ Љ. Ковачевић, Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018, стр. 97.

⁹ Р. Косановић, С. Пауновић, Филозофија достојанственог рада, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 122.

¹⁰ 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).

¹¹ Закон о безбедности и здрављу на раду (*Службени гласник РС*, бр. 35/2023).

Законом о државним службеницима¹², поред права на услове рада који не угрожавају живот и здравље, службеницима признато и право на заштиту од претњи, напада и свих врсти угрожавања безбедности на раду.¹³ Посредне гаранције заштите од психичког злостављања на раду су употпуњене усвајањем Закона о спречавању злостављања на раду од 2010. године (даље у тексту ЗСЗР), као и Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези с превенцијом и заштитом од злостављања на раду (даље у тексту Правилник)¹⁴, из исте године, који су умногоме допринели томе да се побољша положај запосленог, у смислу уређивања мера за спречавање злостављања и унапређења односа на раду, као и поступак заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом. Оно чему се несумњиво тежило доношењем посебног закона је спречавање злостављања у радној средини, тј. на раду или у вези са радом, и то не само у погледу запослених у општем режиму радних односа, већ и у погледу државних службеника, намештеника, запослених у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе, лица ангажованих ван радног односа, те свих других лица која по било ком основу учествују у раду послодавца.¹⁵

С тим у вези, ваља поћи од појма злостављања на раду, онако како га сам ЗСЗР одређује у члану 6: *„Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор“*.¹⁶ Поред тога, прописује да ће злостављање на раду чинити и онај који подстиче или наводи друге на такво понашање.

Из ове дефиниције може се закључити да код злостављања на раду постоји најмање два учесника – с једне стране имамо *адресата злостављања*, и то је лице запослено у

¹² Закон о државним службеницима (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022).

¹³ Чл. 12, ст. 1 Закона о државним службеницима.

¹⁴ Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези с превенцијом и заштитом од злостављања на раду (*Службени гласник РС*, бр. 62/2010).

¹⁵ Г. Обрадовић, Злостављање на раду - српска регулатива, *Зборник радова Правне клинике за заштиту права жена - норме и пракса*, Београд, 2013, стр. 110.

¹⁶ Закон о спречавању злостављања на раду (*Службени гласник РС*, бр. 36/2010), чл. 6.

општем или посебном режиму радног односа или са њима изједначено лице (које ван радног односа ради за послодавца) против којег је, са друге стране, *извршилац злостављања*, а то је послодавац са својством физичког лица, одговорно лице код послодавца – правног лица или запослени који предузимају одређено понашање. Поред тога, из ове одредбе произилази да сва узнемирујућа искуства на радном месту, са злостављачком нотом у себи, неће прерасти у злостављање на раду до оног тренутка када се такве радње не почну понављати и извршавати са тачно дефинисаним циљем или последицом (повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, итд...). Што би значило да ЗСЗР поставља два услова да би се одређено понашање могло квалификовати као злостављање на раду: *повнављање радњи и намера злостављача* (смишљено понашање).¹⁷

1.1. Терминолошка појашњења

Понашања којима се успоставља злостављање на раду означавају се различитим изразима, посматрано од државе до државе, те тако постоје изрази психичко узнемиравање, виктимизација, психолошки терор, мобинг, дискриминација, насиље на раду. Постоји и велики број термина којима се реч мобинг покушава превести у англосаксонској научној и стручној литератури: психичко злостављање, психички терор, психичко малтретирање, морално злостављање итд.¹⁸ Ипак, најраспрострањенији појам у употреби је узнемиравање на раду (*workplace harassment*). Ово је општи појам и односи се на сва понашања која су непожељна и неприхватљива. Овакво узнемиравање се може назвати и општим узнемиравањем, јер се предузима против воље радника или лица које тражи запослење.¹⁹

Израз који користи домаћи законодавац, који је употребљен у ЗСЗР за одређено понашање о коме је реч, јесте „злостављање на раду“ (*workplace bullying*). Међутим, постоје мишљења да је наведени израз прикладан само за одређене ситуације, тачније за најтеже облике психичког узнемиравања, с обзиром на то да означава рђаво или

¹⁷ М. Драгићевић, Техничке и правно-логичке мањкавости Закона о спречавању злостављања на раду, *Радно и социјално право*, бр 1/2019, стр. 298.

¹⁸ С. Глигорић, *op. cit.*, стр. 45.

¹⁹ *Ibidem*, стр. 46.

нечовечно понашање према другом, односно мучење и малтретирање другог.²⁰ Злостављање јесте тешка и јака реч, али у ситуацијама, када мучења жртве трају дуго, а здравље постаје озбиљно нарушено, неретко и трајно, злостављање на раду представља адекватну реч.²¹

Други назив којим се означава злостављање на раду, који се углавном користи у упоредном праву у пракси а и код нас јесте *мобинг*. Ова реч потиче од енглеских речи „mob“ што би у преводу на српски језик значило агресивна група, руља и „mobbish“ што у преводу значи простачки, грубо, вулгарно. У енглеском језику уз израз мобинг (*mobbing*) користи се и израз булинг (енгл. *bullying*), који подразумева физичко насиље и претњу, и који се везује за насиље у школама, које спроводе ђаци једни над другима, најчешће старија деца над млађом, тачније физички јача деца над слабијима, беспомоћнима.²² Мобинг се, с друге стране, употребљава за означавање понашања одраслих, и пре свега се односи на радне односе и односе који настају поводом рада. Реч је заправо о понашању које доводи до потискивања самопоштовања жртве и њене сигурности, док булинг чешће означава физичко насиље јачег над слабијим, до кога долази најчешће у школским срединама.²³

Што се тиче израза мобинг, први пут је употребљен од стране Heinz Leymanna који је овај феномен описао као „удруживање са неким“, „неетичка и непријатељска комуникација“, „малтретирање“ или „психички терор“.²⁴ По њему је у овој врсти сукоба жртва подвргнута систематском процесу стигматизације и задирања у њена грађанска права. То може на крају довести и до избацивања са тржишта рада, уколико траје дужи временски период, а може се десити и да дотични појединац не може да нађе запослење, услед последица проузрокованих понашањем окарактерисаним као мобинг, имајући у виду непријатне ситуације које подразумева такво понашање, те да било која особа која доживи тако нешто, неће имати вољу да поново себе излаже таквим стресовима. Мобинг на послу подразумева непријатељску и неетичку комуникацију према појединцу, који је

²⁰ *Ibidem.*

²¹ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 393.

²² С. Глигорић, *op. cit.*, стр. 45.

²³ S. Demirag, S. Ciftci, Psychological intimidation at workplace (Mobbing), *Journal of Psychology and Psychotherapy*, Vol. 7, бр. 3/2017, стр. 1.

²⁴ Д. Димовски, Мобинг – криминолошки и кривичноправни аспект, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 75/2017, стр. 203.

гурнут у беспомоћни положај без одбране.²⁵ Лејман је и дао прву званичну дефиницију мобинга 1984. године. По његовом схватању, „мобинг или психолошки терор на радном месту обухвата одбојно и неетично опхођење које је, по једном утврђеном систему, усмерено од стране једне или више особа најчешће ка једној особи, подесној да буде изложена мобингу, која је стављена у позицију беспомоћности и без могућности да се одбрани и она се држи у тој позицији предузимањем поступака (активности) од стране мобера.“²⁶ Према дефиницији, ово се мора дешавати веома често (барем једном недељно) и током дужег временског периода (барем шест месеци). Због високе учесталости и дугог трајања непријатељског понашања, ово малтретирање доводи до значајне психолошке, психосоматске и социјалне патње.²⁷

Објашњавајући одакле је преузео израз „мобинг“, Лејман истиче како је заправо први пут искоришћен од стране етиолога Конрада Лоренца, који је покушавао да детаљније прикаже понашање групе животиња. Заправо је он напад од стране групе мањих животиња које прете већој, усамљеној животињи, назвао мобингом.²⁸ Једина разлика овде би била то што код људи најчешће није примењен физички напад као код животиња, а ако и јесте јако је редак, већ су у питању више психичко злостављање, попут вређања, омаловажавања, или просто, социјалне изолације и игнорисања жртве. Добро би било прокоментарисати на овом месту баш речи етиолога Лоренца који назива мобингом напад од стране *групе мањих животиња* које прете *већој и усамљеној животињи*. Јер управо је тако и код људи. Углавном су жртве мобинга људи који се издвајају, који сметају другим радницима или шефу, и већином би се могло као разлог „кретања у напад“ навести љубомора и завист на нечији интелект и приступ раду као и размишљање и ставове; што ће даље довести до закључка да особа која је задовољна собом и својим радним местом, и која је својим заслугама дошла чак и до водеће позиције никад неће имати потребу да друге људе око себе чини несрећним и да их шиканира, баш из разлога што је усредсређена на циљ испред себе и сопствено напредовање и усавршавање па неће имати ни времена да посвети томе да, у крајњем случају, неког избаци са радног места

²⁵ С. Глигорић, *op. cit.*, стр. 47.

²⁶ С. Константиновић Вилић, В. Николић Ристановић, М. Костић, *Криминологија*, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш, 2012, стр. 156.

²⁷ Н. Leymann, А. Gustaffson, Mobing at work and the development of post –traumatic stress disorders, *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 5, бр. 2/1996, стр. 252.

²⁸ Н. Leymann, The Content and development of mobbing at work, *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 5, бр. 2/1996, стр. 167.

чинећи га да се осећа инфериорно, неспособно, недовољно. Дакле, и код људи је исти случај – „ група малих људи“ напада „усамљеног и већег човека“.

Како Добрица Ћосић наводи: „Интелектуалац је умни радник и стваралац нових вредности и приморан је да сократовски прихвати нови изазов и следи себе, своју истину и своју савест, по сваку цену. По цену клевета, бојкота, неразумевања, чак линча! То је, по мом мишљењу, најважнија улога интелектуалца у нашем духовно пометеном и мутном друштву, разбољеном opakим страстима водећег егоизма.“²⁹

Сплеткарење, поткопавање и понижававање са циљем да се елиминишу неподобни, односи много више енергије од самог залагања за радни процес, напредовање појединаца, фирме и друштва.³⁰ Неподобне треба тражити у групи интелектуалних особа које имају особине које наводи Добрица Ћосић јер такве особе ометају несметано обављање криминалних радњи, имају своје мишљење и не прихватају без поговора налоге нестручних руководилаца јер су стручнији од њих. Због тога су такве особе изложене пакосним, окрутним поступцима менаџмента као што су уцењивање, спречавање напредовања, клеветање, шпијунирање, претње, угрожавање личности жртве и њеног професионалног, социјалног, па чак и приватног функционисања.³¹ Напада се углед и достојанство жртве, што проузрокује катастрофалне последице које могу да доведу и до самоубиства.³²

1.2. Битни елементи злостављања на раду као правног појма

Битни елементи злостављања на раду као правног појма су: понављање злостављачких активности одређеног интензитета и временског оквира, намера злостављача, циљ злостављања којим се вређају одређена добра као што су достојанство, личност жртве, њен углед и част, повреда и нарушење психичког здравља жртве, онемогућавање жртве у уживању неких права из радног односа, као и стварање непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења, у коме се жртва осећа

²⁹ В. Балтезаревих, *Мобинг: комуникација на четири ноге*, Мали Немо, Панчево, 2007, стр. 56.

³⁰ *Ibidem.*

³¹ *Ibidem.*

³² *Ibidem.*

угрожено и издвојено, а крајњи циљ је, до кога најчешће и доводе ова понашања, да жртва напусти посао.³³

Понављање радњи којима се успоставља злостављање на раду јесте најспорнији елемент правног појма злостављања на раду. У правној теорији и законодавству опште је прихваћен став да се злостављање на раду успоставља понављањем одређеног понашања, што је у суштини и један од елемената злостављања на раду који прописује наш ЗСЗР, тако да, само једна изолована радња не може бити квалификована као злостављање на раду, колико год озбиљне њене последице биле.³⁴ Ипак, злостављање може бити успостављено и једном, дуготрајном, континуираном радњом, уколико су њене последице исте као да се одређено понашање понавља.³⁵ Понављајућа природа злостављања, притом, не мора, међутим, нужно бити испољена у односу на свако понашање понаособ, већ у односу на различита понашања узета заједно, што значи да злостављање може успоставити више истих или сличних радњи, међу којима постоји одређена веза.³⁶ Све активности које лице које се терети за злостављање чини, жртву стављају у позицију продуженог, хроничног стреса, са намером да се примора да раскине радни однос, што би била последица понављаних радњи злостављања или стицаја последица једне радње у дужем временском периоду.³⁷ Усвајањем Конвенције Међународне организације рада бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања на раду³⁸ мења се, међутим, разумевање понављања као битног елемента злостављања. У дефиницији злостављања из Конвенције наводи се да „термин *насиље и узнемиравање* у свету рада се односи на лепезу неприхватљивих понашања и пракси, или претњу од истих, без обзира на то да ли су она једнократна или се понављају, а која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском повредом, укључујући и родно засновано насиље и узнемиравање.“³⁹ Са овом конвенцијом отклања се недоумица која се тиче понављања, јер се истиче да су и једнократна понашања прихватљива за

³³ С. Глигорић, *op.cit.*, стр.62.

³⁴ *Ibidem.*

³⁵ *Ibidem.*

³⁶ *Ibidem.*

³⁷ *Ibidem.*

³⁸ Конвенција Међународне организације рада бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања на раду (ILO Convention No. 190, adopted in June 2019, by the International Labour Conference of the International Labour Organization (ILO), and came into force on 25 June 2021).

³⁹ Чл. 1 Конвенције Међународне организације рада бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања на раду.

правну квалификацију узнемиравања на раду.⁴⁰ С обзиром на то да ми Конвенцију нисмо још увек ратификовали, и даље је један од неопходних услова да би се говорило о злостављању на раду понављање радњи којима се злостављање успоставља.

2. Облици злостављања на раду

Постоје две основне поделе злостављања на раду. Ако се крене са позиције *ко је злостављач а ко жртва злостављања*, постоји *хоризонтални* и *вертикални* облик злостављања, а уколико се крене од *мотива*, разликују се *стратешки* и *емотивни*.⁴¹ Уз то, биће речи и о *умреженом* и *електронском* злостављању.

А) Хоризонтално и вертикално злостављање

Хоризонтално злостављање долази од стране запосленог/запослених усмерено против другог запосленог на истом или сличним радним местима, при чему између злостављача и жртве злостављања нема односа подређености. Дакле, хоризонтално је најчешће присутно између радника на једнаком положају у хијерархијској организацији.⁴² Неретко се јавља као последица непоштене социјалне (професионалне) конкуренције, коју прати завист, љубомора и сличне људске слабости. Хоризонтално злостављање се испољава у блажим видовима – сталне шале, подсмех на рачун говора, држања, хода, одевања, приватног живота итд. или тежим облицима – ширење клевета у погледу професионалног и приватног живота, стално прекидање у говору, искључење из друштвеног живота, односно избегавање дружења у паузама рада, непозивање на забаве и слично испољавање „остракизма“.⁴³ У суштини, поента хоризонталног злостављања јесте изабрати „жртвеног јарца“ на коме ће група радника исказати сву своју фрустрацију и доказати да су снажнији и способнији; поготово ако сматрају да ће их то довести до

⁴⁰ С. Глигорић, *op.cit.*, стр.63.

⁴¹ В. Балтезаревих, *Хоћу да знам шта је мобинг*, Амбасадори животне средине, Београд, 2007, стр. 40.

⁴² М. Томић, *Мобинг као облик савременог насиља - појам, облици и последице*, Завод за уџбенике, Београд, 2015, стр. 215.

⁴³ Б. Лубарда, *Увод у радно право*, пето издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2017, стр. 156-157.

напретка у каријери.⁴⁴ Интересантна чињеница је да, према истраживању које је рађено у Италији, у 45% случајева мобинга реч је заправо о хоризонталном мобингу.⁴⁵

Вертикално злостављање је психички терор који надређени примењује према раднику, и уједно је и најизраженија врста мобинга. Испољава се на мноштво начина. Примера ради, у виду „празног стола“ – кад се запосленом ускраћује обављање послова радног места или се додељују тривијални послови испод стручног нивоа запосленог како би се повредило његово / њено професионално достојанство, или пак у виду „пуног стола“ – кад се запосленом даје превише посла, које не може успешно да заврши у току радног времена (па ради прековремено а не бива плаћен), што води претераном замору на раду.⁴⁶ Вертикално злостављање се може испољити и у виду појачане контроле присуства запосленог на раду или појачане контроле у извршавању радних задатака, у виду узнемиравања путем аудио или видео надзора које има за циљ повреду достојанства, излагања сталној критици претпостављених због наводних пропуста, уз омаловажавање професионалних способности.⁴⁷ Поред тога, овај облик злостављања се јавља и у виду честог прераспоређивања на друге послове, у прекидању у говору или при покушају да се дају објашњења или оспоре упућене критике, у виду професионалног остракизма, односно избегавања и изоловања запосленог из социјалне средине.⁴⁸ Може доћи, такође, и до провокације реакције жртве злостављања, како би сама жртва повредила обавезу понашања према другим запосленима или послодавцу.⁴⁹ Ово би заправо и била најповољнија ситуација по вршиоце злостављања – сама жртва би била до те мере изреволтирана и доведена у стање немоћи да више не би имала снаге ни да извршава своје основне обавезе, што јесте законски разлог на основу кога би се могао дати отказ. Уколико жртва није упозната са својим правима и нема смелости да се бори против тога, на томе би остало и нико не би био кажњен.

Посебно озбиљни видови вертикалног злостављања усмеравају се према запосленом (службенику) који је непожељан потенцијални сведок злоупотреба или незаконитог рада послодавца, посебно у случају корупције. Уколико запослени узбуњивач

⁴⁴ А. Костелић Мартић, *Мобинг*, Школска књига, Загреб, 2005, стр. 16.

⁴⁵ А. Костелић- Мартић, *Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту*, Школска књига, Загреб, 2005, стр. 17.

⁴⁶ Б. Лубарда (2017), *op.cit.*, стр. 157.

⁴⁷ *Ibidem.*

⁴⁸ *Ibidem.*

⁴⁹ *Ibidem.*

поднесе пријаву надлежном државном органу, након што је претходно безуспешно указивао свом послодавцу на незаконитости у раду, честа реакција према овом запосленом је вертикално злостављање – на систематски начин се негирају професионалне способности и морални интегритет запосленог, који се представља као „денунцијант“ послодавца или „потказивач колега“, „саморекламер“, па чак може довести и до застрашивања претњама за личну сигурност запосленом и/или према члановима породице.⁵⁰ У циљу заштите од злостављања, у упоредном и домаћем праву се признаје право запосленом на упозорење, узбуњивање надлежног државног органа, уз заштиту узбуњивача од злостављања.⁵¹ Узбуњивач, наиме, објављује информацију коју други желе да задрже скривеном и у приватним оквирима⁵², због чега се налази у расцепу између обавезе лојалности послодавцу и заштите вредности какве су јавно здравље и животна средина. Запослени који обелодане податке о незаконитом поступању свог послодавца или својих колега суочени су са ризиком да због узбуњивања буду шиканирани, узнемиравани, дисциплински кажњени, отпуштени или изложени некој другој врсти послодавчеве одмазде.⁵³

С тим у вези је и донет Закон о заштити узбуњивача⁵⁴ који забрањује стављање узбуњивача у неповољнији положај, накнаду штете као и судску заштиту узбуњивача. Али, ипак је оваква ситуација само у теорији, с обзиром на то да је један од познатијих случајева узбуњивача, радник Александар из Крушика који је пријавио корупцију у тој фирми, отпуштен, ухапшен и никад није враћен на своје радно место. Истрага против њега је и даље у току, а оно што је пријавио никад није истражено. Тешко да би овај случај охрабрио друге раднике да се осмеле на исти овакав потез, те би требало вероватно мало више пажње посветити томе да се узбуњивачима пружи већа заштита и подстрек да евентуално постојање и сведочење неправилности, тачније корупције, обелодане широј јавности. Можда је једно од решења увођење специјализованих управних агенција или судова, које постоје у упоредном праву, и који досуђују високе износе накнаде неимовинске штете узбуњивачима – шта год било правично и делотворно решење, у

⁵⁰ *Ibidem.*

⁵¹ *Ibidem.*

⁵² Р. Jub, Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 21, бр. 1/1999, стр. 78.

⁵³ Љ. Ковачевић, Циљ и смисао радноправне заштите узбуњивача, *Казнена реакција у Србији: тематска монографија [Део I]*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 221.

⁵⁴ Закон о заштити узбуњивача (*Службени гласник РС*, бр. 128/2014), чл. 21-23.

сваком случају је заштита узбуњивача ствар о којој треба размислити и којом се треба више позабавити.

Б) Стратешко и емотивно злостављање

Стратешко злостављање се јавља као последица договора управљачког тима о спровођењу организованог мобинга.⁵⁵ Договор подразумева и састављање списка непожељних радника на које се креће по унапред сачињеном плану активности чији је циљ да та група радника да отказ не тражећи отпремнину, докуп стажа или било коју другу погодност за одлазак из предузећа.⁵⁶ Злонамерност стратегије која се примењује у стратешком мобингу, која неодољиво подсећа на ратну стратегију, огледа се у намери да се жртва злостављања активностима деградира у тој мери да у потпуности постане неинтересантна за конкуренцију.⁵⁷ То значи да циљ није само удаљење непожељног радника из колектива без икаквих погодности које би у нормалним условима могао да оствари, већ и потпуна деструкција радничког личног и пословног кредибилитета, односно уништење изабране јединке.⁵⁸ Овој врсти мобинга су нарочито изложени радници који су технолошки вишак. Непожељни су и они који се не адаптирају према моделу који предузеће сматра оптималним корпоративним моделом.⁵⁹

Емотивно злостављање јавља се као последица постојања непријатности, љубоморе, зависти или кивности. Повезан је често са постојањем неке различитости у радном окружењу која се отелотворује у различитој сексуалној, етничкој или религијској оријентацији, физичким недостацима итд.⁶⁰

В) Умрежено злостављање

Интересантан је и појам умреженог злостављања који се појављује у литератури. То је спој вертикалног и хоризонталног злостављања, која се одвијају обострано и наизменично, а често је у академским круговима и на високошколским установама са последицама на ширу академску заједницу у виду негативне селекције кадрова, почевши

⁵⁵ В. Балтезаревих, *op.cit.*, стр. 40.

⁵⁶ *Ibidem.*

⁵⁷ *Ibidem.*

⁵⁸ *Ibidem.*

⁵⁹ *Ibidem.*

⁶⁰ S. Fersurella, *The Mirror and the mask: vicissitudes of the self and the phenomenon of mobbing*, in: Montreal 2010 – *Facing Multiplicity: Psyche, Nature, Culture: Proceedings of the 18th congress of the international association for analytical psychology*, Daimon, Montreal, стр. 677.

од најнижег нивоа хијерархијске лествице академских звања, коју карактерише опортунистичко-конформистичко понашање и недостатак интегритета и суноврат морала, а крајњи исход такве селекције је да се професори не оглашавају поводом куповине диплома и плагијата политичара.⁶¹

Г) Електронско злостављање

Још један интересантан појам јесте електронско злостављање, за које још увек не постоји прихваћена дефиниција нити је уређено ЗСЗР, али је све више присутно имајући у виду да су се, поготово након епидемије ковид – 19, разни послови обављали путем различитих платформи – од предавања у школама, на факултетима, преко пословних састанака и разговора с клијентима, неизбежан је процес дигитализације и напредак технологије. Електронско злостављање се врши средствима електронске комуникације (имејл, друштвене мреже, вибер, *whatsapp*, путем слика, видео клипова, чет комуникација, телефонских позива итд), и, као што је напоменуто, наш законодавац није изричито предвидео те начине злостављања у нормативном оквиру, иако су мејлови најчешћа доказна средства у поступцима заштите од злостављања, која се користе да би се доказала нека од бројних понашања којима се нарушава професионални интегритет запосленог („пун“ или „празан“ сто, задаци изнад и испод нивоа знања и квалификације и друго).⁶²

3. Последице злостављања на раду

Злостављањем на раду вређа се основно људско право запосленог - достојанство на раду, јер запослени има право на достојанствене услове рада и на зараду достојну човека, која ће му омогућити материјално обезбеђење егзистенције, осим тога запослени кроз рад за послодавца развија и своју личност. Овим понашањима вређа се и право на приватност, право на безбедност и здравље на раду, али и право на живот, уколико постоји непосредна опасност по живот запосленог.⁶³

⁶¹ Б. Малуцков, Умрежени мобинг у високошколским институцијама и његове последице на ширу академску заједницу у Србији, *Социолошки преглед*, Vol. LII, бр. 3/2018, стр. 886.

⁶² С. Глигорић, *op. cit.*, стр. 50.

⁶³ *Ibidem*, стр. 69.

Последице мобинга су разноврсне. Оне се могу поделити, сходно схватању криминолошкиње Андрее Костелић Мартић, на три аспекта.⁶⁴ Наиме, први аспект односи се на промене социјално – емоционалне равнотеже. Наредни облик последица се отелотворује у променама психофизиолошке равнотеже, док се последњи облик последица везује за промену понашања жртве мобинга.⁶⁵

Промене социјално – емоционалне равнотеже отелотворују се у депресији, анксиозности, нападима панике, смањивању интересовања за чланове породице и околину, сталног кривљења себе за ситуацију у којој се налази, осећаја безвредности, губитка мотивације и смисла.⁶⁶

Психофизиолошке промене обухватају тахикардију, губитак равнотеже, вртоглавицу, главобоље, проблеме са равнотежом, црвенило на кожи, гастролошке сметњепоремећаји везани за сан, слабија концентрација и продуктивност итд.⁶⁷

У *променама понашања* се сврставају не само јављање агресивности код жртве, већ и јављање аутодеструктивности која може у појединим случајевима да резултира самоубиством. Након појаве агресивности постепено долази до смиривања жртве и њене пасивизације и самоизолације.⁶⁸ Уједно, јављају се поједини облици токсикоманије у виду прекомерне употребе алкохолних пића, цигарета, па чак и седатива. Све ово има за последицу поремећаје у сексуалном животу жртве, као и поремећаје у исхрани у виду анорексије и булимичке.⁶⁹

Поред ове поделе последица, могуће је навести и неке друге поделе. Тако су, на пример, криминолози Duffy и Sperry наводили поделу која је обухватала физичке последице, психичке последице, психосоциолошке последице и последице које се огледају у променама на послу и каријери. Физичке последице се односе на проблеме са срцем, имунолошке проблеме, гастролошке проблеме, исцрпљеност, мигрену итд. Анксиозност, депресија, посттрауматски стресни поремећај су последице које спадају у психичке. Психосоциолошке последице обухватају усамљеност, друштвено дистанцирање и

⁶⁴ Д. Димовски, *op.cit.*, стр. 208.

⁶⁵ *Ibidem.*

⁶⁶ *Ibidem.*

⁶⁷ *Ibidem.*

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.*

изолацију, губитак односа са колегама с посла, губитак поверења у друге особе, стварање мишљења код жртве да је свет неправичан.⁷⁰

Дакле, ово осмишљено и систематско урушавање и уништавање угледних појединаца најчешће условљава њихов дефетизам, што се испољава кроз њихово повлачење са утицајних положаја или напуштање радног места, што је заправо и крајњи циљ злостављања.⁷¹ Она мањина која покуша да се одржи је принуђена да тешка, изузетно непријатна осећања потискује. Уколико дође до напредовања неуротичног и депресивног реаговања на мобинг, драстично се смањује мотивација, воља и ментална енергија жртва тако да од блиставих професионалних радника постају бледе сенке, таман такви да се допадно и буду прихватљивији за упросечено окружење.⁷² Овим поступком се коначно постиже основни циљ мобинга, а то је груба деградација личности.⁷³

Злостављање на раду је у суштини појава која је присутна у нашој средини у истом интензитету као и у другим земљама ма колико оне биле развијеније од нас. Међутим, разлика између нас и њих је у томе што су земље развијеног света доста испред нас у многим областима, па оне решавају проблем мобинга, или барем покушавају, тиме што запошљавају консултанте за проблеме радника који су суочени са злостављањем на раду. На том пољу је Шведска отишла најдаље јер је Законом обезбедила заштиту запослених сврставањем злостављања на раду у категорију кривичног дела.⁷⁴ Овакав вид заштите је најдрастичнији, али вероватно и најделотворнији. Ово из разлога јер је, конкретно наш ЗСЗР, предвидео само новчане казне за вршиоце злостављања на раду што и није довољна казна, поготово не казна због која ће да утиче на особе да не врше злостављање на раду. Велики проблем је што су вршиоци злостављања директори, њихови заменици или запослени који имају високу позицију у фирми, тачније људи који новцем решавају све и који неће презати ни од чега да остваре своје циљеве – можда ће управо страх од суочавања са кривичним поступком бити решење којим ће се ова ситуација успешно решити. Вреди покушати.

⁷⁰ Maureen Duffy, Len Sperry, *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*, Oxford University Press, New York, 2014, стр. 76.

⁷¹ А. Кнежевић, *Мобинг као психосоцијални дистрес*, Медицински факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2007, стр. 316.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ В. Балтезаревих (2007.), *op cit*, стр. 43.

Можда и најдраматичнији податак је да су најчешће жртве злостављања на раду најспособнији и најкомпетентнији радници, као и особе које негују високе моралне стандарде – као што је већ речено, такве особе ометају несметано обављање криминалних радњи, имају своје мишљење и не прихватају без поговора налоге нестручних руководилаца, јер су стручнији од њих. Србија је без културе понашања и вредновања туђег рада, туђег мишљења, туђе личности у целини. Радне организације граде организациону културу примењујући идентичан модел уз сплеткарења, писање анонимних писама и примењујући злостављање на раду за непослушне.⁷⁵ Без стимулисања јавног мњења у Србији, не постоји могућност да се покрене превентивна, благовремена и адекватна акција заштите жртава злостављања на раду.⁷⁶ Питање је само колико смо као друштво спремни да се позабавимо овом сложеном проблематиком мало озбиљније.⁷⁷

Одсуство злостављања на раду представља, неопходан услов безбедне и здраве радне средине, будући да радна средина, поред питања уређења радног места, употребе радне опреме и изложености запослених токсичним и другим опасним супстанцама на раду, обухвата и менталне и психо-социјалне факторе.⁷⁸ У прилог томе говори дефиниција појма здравља садржана у преамбули Устава Светске здравствене организације, по којој здравље представља „стање потпуне физичке, менталне и социјалне добробити, која се не састоји искључиво из одсуства болести или слабости“.⁷⁹

На конференцији одржаној 2020. године на тему превенције самоубиства на месту рада, у упутству које је дато послодавцима, менаџерима и запосленима, а односи се на знаке које треба схватити као индикаторе ризика самоубиства, наведено је да посебну пажњу треба обратити на злостављање на раду и узнемиравање, посебно ако је реч о лицима која остају без посла.⁸⁰

⁷⁵ *Ibidem.*

⁷⁶ *Ibidem.*

⁷⁷ *Ibidem.*

⁷⁸ Љ. Ковачевић, *Забрана дискриминације и узнемиравања на раду у праву Европске уније, Новине у прописима о раду*, зборник радова, Београд, 2006, стр. 43.

⁷⁹ *Ibidem.*

⁸⁰ Preventing suicide at work: information for employers, managers and employess; преузето 07.10.2023 <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/suicide-prevention-employers.pdf>

II МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА УРЕЂИВАЊЕ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

1. Универзални међународни радни стандарди од значаја за заштиту од злостављања на раду

1.1. Акти Организације уједињених нација

Организација уједињених нација (даље у тексту ОУН) је формирана са циљем да помогне остварењу људских права, па се давне 1945. године, након свих зверстава из Другог светског рата и геноцида, створио консензус у међународној заједници да нова организација мора деловати у циљу спречавања сличних трагедија у будућности.⁸¹

Имајући у виду да злостављање на раду заправо представља кршење основних људских права, Уједињене нације у својим документима предвиђају право на заштиту од злостављања, али на посредан начин.

Пре свега, Универзална декларација о људским правима⁸² утврђује као принцип да се свако људско биће рађа слободно и једнако у достојанству и правима, без обзира на расу, пол, језик, вероисповест, политичко и друго мишљење, национално или друштвено порекло, имовину, рођење или друге околности. Свако има право на рад, слободан избор занимања, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености.⁸³

Међународни пакт о грађанским и политичким правима⁸⁴ у преамбули потврђује признање урођеног достојанства и једнаких и неотуђивих права свих чланова људске заједнице која су темељ слободе, мира и једнакости. Основна грађанска и политичка права се изводе из урођеног достојанства људске личности подједнако као што се и заштита од злостављања на раду остварује у вези са повредом достојанства личности на раду. Овај пакт забрањује дискриминацију у погледу уживања загарантованих права, а то су људска права из корпуса грађанских и политичких права.⁸⁵

⁸¹ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 143.

⁸² Универзална декларација о људским правима (Universal Declaration of Human Rights, adopted by General Assembly resolution 217/III of 10 December 1948).

⁸³ *Ibidem*, чл. 23, ст. 1.

⁸⁴ Међународни пакт о грађанским и политичким правима (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*“ бр. 7/71).

⁸⁵ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 143.

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима⁸⁶ представља међународни документ којим су уређена права тзв. друге генерације људских права и тако утврђује право на достојанство на раду и безбедност и заштиту на раду. У оквиру посебних одредби којима се гарантују индивидуална права говори се о начелу једнакости и забрани дискриминације. Принцип забране дискриминације и једнакости подразумевају њихову примену на све људе подједнако, а у вези са остваривањем права на рад, на повољне услове рада, правичну накнаду за рад, социјално обезбеђење, основно образовање, на здравствену заштиту, право на синдикално организовање и остваривање културних потреба појединца.⁸⁷ Дискриминација укључује и подстицање на дискриминацију и узнемиравање.⁸⁸

1.2. Стандарди Међународне организације рада

Међународна организација рада (даље у тексту МОП) је специјализована агенција ОУН која настоји да промовише социјалну правду и међународна људска и радна права. Основана је 1919. године и једина је преживела међународна организација Версајског уговора коју је преузео систем ОУН. МОП је постао прва специјализована агенција УН 1946. године.⁸⁹

Интересантна је њена јединствена трипартитна структура која даје једнак глас радницима, послодавцима и владама како би се осигурало да се ставови социјалних партнера блиско одражавају у стандардима рада и у обликовању политика и програма.⁹⁰

Њена специфичност огледа се у универзалности, јер се под њеним окриљем доносе универзални међународни стандарди за област рада и социјалне политике, којима се настоји остварити свеопшти циљ организације - трајни мир заснован на социјалној правди.⁹¹ Државе чланице редовно извештавају о примени ратификованих конвенција.

⁸⁶ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71).

⁸⁷ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 144.

⁸⁸ *Ibidem.*

⁸⁹ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, о Међународној организацији рада; преузето 03.09.2022. <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/medjunarodna>

⁹⁰ International Labour Organization, about the ILO; преузето 03.09.2022. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

⁹¹ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 144.

Ови извештаји подлежу ревизији од стране надзорних тела МОП-а, укључујући Комитет експерата за примену конвенција и препорука. Ова тела процењују усклађеност држава чланица са својим обавезама по ратификованим конвенцијама.⁹² МОП пружа техничку помоћ и експертизу државама чланицама како би им помогла да ефикасно примене стандарде рада. Ова помоћ укључује изградњу капацитета, савете о политици и подршку у изради нацрта и измени закона о раду.⁹³ Стандарди МОП-а су од виталног значаја за промовисање пристојног рада, социјалне правде и људских права у свету рада. Они обезбеђују оквир за земље да успоставе фер радну праксу, заштите права радника и створе повољно окружење за економски и друштвени развој. МОП наставља да игра значајну улогу у постављању и промовисању ових радних стандарда на глобалном нивоу.

Што се тиче питања злостављања на раду, иако је изузетно важно за државе и друштва, у међународним изворима универзалног карактера било је само посредно уређено, као део заштите безбедности и здравља на раду, све до 2019. године.⁹⁴

Претходно, заштита од злостављања на раду била је, део стандарда заштите здравља и безбедности на раду, најближе одређена у Конвенцији бр. 155. Иако Конвенција бр. 155 не говори експлицитно о малтретирању на радном месту, она поставља оквир за стварање безбедних и здравих радних услова. Бавећи се ширим питањима безбедности и здравља, он индиректно доприноси спречавању малтретирања на радном месту и стварању више поштованог и инклузивнијег радног окружења. Важно је напоменути да ефикасност Конвенције бр. 155 у спречавању малтретирања на раду такође зависи од специфичних мера и механизма спровођења које државе чланице спроводе на националном нивоу. У том смислу, Конвенција МОП-а бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини⁹⁵ прописује да се изразом здравље на раду, не указује само на одсуство болести, односно слабости него и на физичке и менталне елементе који утичу на здравље, а који су

⁹² ILO home, Labour standards, Applying and promoting International Labour Standards - Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations; преузето 07.10.2023. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

⁹³ E. Gravel, T. Kohiyama, K. Tsotroudi, A Legal Perspective on the Role of International Labour Standards in Rebalancing Globalization, 49/2014; преузето 07.10.2023. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1703>

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини (*Службени лист СФРЈ Међународни уговори*, бр. 7/87).

директно повезани са хигијенско-техничком заштитом на раду.⁹⁶ Циљ ове политике требало је да буде спречавање несрећа на раду, професионалних обољења и осталих повреда на раду које су последица рада или које су повезане са радом или се дешавају у току рада, свдећи на најмању могућу меру, колико је то изводљиво, узроке опасности у радној средини.⁹⁷ Од послодаваца, отуд, треба захтевати да обезбеде, колико је то могуће, да радна места, машине, опрема и процеси под њиховом контролом буду безбедни и безопасни за здравље.⁹⁸ Тиме се штите безбедност и здравље запосленог, али и његов физички и психички интегритет. Иако се ова Конвенција, на крају крајева, како је већ истакнуто, и не односи примарно на заштиту од злостављања на раду, она до данас остаје један од кључних правних инструмената који се односе на заштиту запослених.⁹⁹

До преокрета је, како је већ напоменуто, дошло 2019. године кад је у Женеви усвојена Конвенција број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања и Препорука број 206¹⁰⁰, која прати ову конвенцију и омогућава њену делотворнију примену. С обзиром на то да је Конвенција први свеобухватни међународни документ који се целовито бави проблемом насиља и узнемиравања на раду, указујући на специфичне карактеристике, облике и негативне последице насиља у свету рада, те да је незаобилазна тема кад се говори о појму злостављања на раду, у наставку ће бити речи о њој посебно.

1.2.1. Конвенција МОР број 190 и Препорука МОР број 206

Међународна организација рада је, на Општој конференцији одржаној у Женеви 21. јуна 2019. године, усвојила Конвенцију о елиминацији насиља и злостављања у раду (број 190) као и Препоруку која иде уз њу (број 206). За Конвенцију је гласало 439 делегата, 7 је

⁹⁶ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 145.

⁹⁷ *Ibidem.*

⁹⁸ *Ibidem.*

⁹⁹ J. Lobato, 25 Years after the Adoption of the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: What is New in the Human Rights Turn in Labour Law? 4. July 2023; преузето 05.10.2023. године. <https://www.ejiltalk.org/25-YEARS-AFTER-THE-ADOPTION-OF-THE-ILO-1998-DECLARATION-ON-FUNDAMENTAL-PRINCIPLES-AND-RIGHTS-AT-WORK-WHAT-IS-NEW-IN-THE-HUMAN-RIGHTS-TURN-IN-LABOUR-LAW/>

¹⁰⁰ Конвенција број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања и Препорука број 206 (Convention No. 190 and Recommendation No. 206, adopted in June 2019, by the International Labour Conference of the International Labour Organization (ILO), and came into force on 25 June 2021).

било против, док је уздржаних било 30, а за Препоруку је гласало 397 делегата, против је било њих 12, док је уздржаних било 44.¹⁰¹

Конвенција и препорука су *први међународни стандарди о насиљу и злостављању у свету рада*. Они препознају право свих на свет рада без насиља и злостављања, укључујући родно засновано насиље и злостављање. Конвенција се односи на све секторе, приватне и јавне, на формалну и неформалну економију, урбана и рурална подручја.

Дакле, осим што је први свеобухватни међународни документ који се целовито бави проблемом насиља и узнемиравања на раду, Конвенција представља „историјску прилику за обликовање будућности рада заснованог на достојанству и поштовању свих.“¹⁰² Конвенцијом и Препоруком предвиђа се инклузивни, интегрисани, родно одговорни приступ за превенцију и елиминацију насиља и узнемиравања у свету рада, али се настоји да се ближе дефинише појава насиља и узнемиравања на раду.¹⁰³ С тим у вези, државама које ратификују конкретну Конвенцију, остављено је да уведу неопходне законе и мере политике за спречавање и решавање насиља и узнемиравања у свету рада, или да у оквиру постојећих закона о раду, закона о безбедности и здрављу на раду, закона о родној равноправности и дискриминацији или, тамо где је то погодно, у оквиру кривичног закона, пропишу заштиту од узнемиравања и насиља на раду. До почетка примене Конвенције долази након што ратификациони инструменти две државе буду регистровани код Генералног директора Међународног бироа рада, до чега је и дошло након ратификација од стране Фиџија и Уругваја, те је Конвенција ступила на снагу 25. јуна 2021. године.¹⁰⁴

Што се тиче конкретних земаља, Конвенција ће ступити на снагу у свакој конкретној држави 12 месеци од дана када њена ратификација буде регистрована код Генералног директора Међународног бироа рада. На сајту Међународне организације рада

¹⁰¹ Final record vote on the adoption of the Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, International Labour Conference - 108th Session, Geneva, 2019; преузето 05.09.2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf

¹⁰² International Labour Organization, Eliminating violence and harassment in the world of work, преузето 05.09.2022. <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm>

¹⁰³ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 149.

¹⁰⁴ International Labour Organization, Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) date of entry into force: 25 Jun 2021; преузето 15.09.2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

стоји како је до сад Конвенција ратификована од стране 20 земаља, и то последње од стране Барбадоса, 01. септембра 2022. године.¹⁰⁵

Што се тиче наше земље, Република Србија има монистички концепт ратификације међународних конвенција и уговора, дакле сам чин ратификације у Скупштини Републике Србије довољан је да би се конвенција преточила у унутрашње право. Код нас додуше још увек није ратификована Конвенција, али је Савез самосталних синдиката Србије 05.03.2021. године поднео званичну иницијативу Министарству за рад, запошљавање борачка и социјална питања, да се у што краћем року приступи ратификацији, придружујући се тиме позиву европског и светског синдикалног покрета за предузимање хитних и одлучних корака против различитих облика насиља и узнемиравања на раду.¹⁰⁶ Да ли ће у томе успети и када, остаје нам да видимо у наредном периоду.

1.2.1.1. Дефинисање појма „насиље и узнемиравање“ у свету рада

Конвенција у свом члану 1 најпре дефинише изразе „насиље и узнемиравање“, објашњавајући да се ти појмови у свету рада односе се на низ неприхватљивих понашања у пракси или њихових претњи, било да се ради о појединачном случају или њиховом понављању, које имају за циљ, резултирају или би вероватно могле резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском повредом, а што се тиче „родно утемељеног насиља и узнемиравања“, то се односи на насиље и узнемиравање усмерено на особе због њиховог пола или рода или које несразмерно погађа особе одређеног пола или рода, а укључује сексуално узнемиравање.¹⁰⁷ Конвенција дозвољава националним законодавствима да предвиде један концепт или више њих.

Интегрални појам „насиље и узнемиравање“ у свету рада у суштини обухвата два појединачна и одвојена, али функционално повезана појма, то су „насиље“ и „узнемиравање“ које Конвенција бр. 190 дефинише као синониме. Одређене, старије дефиниције МОП, под појмом „насиље“ подразумевале су радњу, инцидент или понашање супротно разумном понашању, на основу којег је лице изложено нападима, претњама или

¹⁰⁵ *Ibidem.*

¹⁰⁶ С. Пауновић, Р. Косановић, *Конвенција 190 о насиљу и узнемиравању у свету рада – предлог за ратификацију са коментаром*, Београд, 2021, стр. 6.

¹⁰⁷ Чл. 1 Конвенције МОП-а о елиминација насиља и узнемиравања у свету рада бр. 190.

повредама током рада или као директна последица његовог/њеног рада.¹⁰⁸ Међутим, паралелно са физичким насиљем у свету рада се све чешће појављује и нефизичко, односно психичко насиље. Психичко насиље се може схватити као наношење грубе и озбиљне штете психичком интегритету жртве, кроз принуду, претњу, вербално злостављање (истицање песница, оштећење, бацање предмета на жртву итд.) или као узнемиравање (манипулисање угледом особе, изоловање, неинформисање, клеветање и исмевање, постављање немогућих рокова или недостижних циљева итд.) што се може манифестовати и као *булинг и/или мобинг*.¹⁰⁹

1.2.1.2. Обим заштите од насиља и узнемиравања у свету рада

Што се тиче персоналног подручја примене Конвенције, она штити *раднике и друге особе у свету рада*:

- запослене у складу са националним законима и праксом;
- особе које раде без обзира на статус њиховог уговора о раду;
- особе које су на обуци, укључујући практиканте и шегрте;
- раднике чије је запослење завршено;
- волонтере;
- тражиоце посла и оне који се пријављују за посао;
- појединце који обављају ауторитет, обавезе и одговорности послодавца.¹¹⁰

Поред тога, Конвенција јасно назначује и места и ситуације које су повезане са послом или настају из посла, а где се дешавају насиље и узнемиравање: на физичком радном месту, на месту у предузећу где радници одмарају, једу или задовољавају здравствене и санитарне потребе као и током путовања, излета и друштвених догађаја и

¹⁰⁸ Т. Каламатиев, А. Ристовски, Конвенција бр. 190 Међународне организације рада насрам македонског правног оквира за заштиту од насиља и узнемиравања на раду, *Зборник радова 35. сусрета Копаоничке школе природног права*, Том II, Београд, 2022, стр. 637.

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ Глобални мандат за спречавање и искорењивање насиља и злостављања у свету рада; Конвенција МОР (бр.190) и Препорука (бр.206), са сајта Међународне организације рада; преузето 05.09.2023. <https://www.ramrrs.gov.rs/storage/documents/rZdXpzgjMuT0IV7PuThXCFedHVfknrBqlDzGV1Uu.pdf>

активности, кроз комуникације везане за посао, као и приликом путовања с посла и на посао.¹¹¹

У циљу укидања насиља и узнемиравања у свету рада неопходно је да се поштују, подстичу и остварују основна начела и права на раду, и то слободу удруживања и колективног преговарања, укидање свих облика присилног, принудног и дечијег рада, укидање дискриминације приликом запошљавања и на раду, као и подстицање достојанственог рада.¹¹²

1.2.1.3. Превенција и заштита од насиља и узнемиравања у свету рада

Конвенцијом се детаљно дефинишу мере и механизми за спречавање насиља и узнемиравања, почев од превенције, идентификовања, предузимања мера за њихово спречавање и контролу. Радницима и осталим заинтересованим лицима треба обезбедити информације и оспособљавање за препознавање и сузбијање насиља.

Препоруком број 206 се предвиђају посебне мере које ће деловати превентивно на ове појаве укључујући мере за одређена занимања и секторе који су се показали као најризичнији попут сектора здравствене заштите, образовања, социјалне заштите, хитне службе као и рада у кући, естрадне уметности, рада у изолацији, ноћног рада итд. Истовремено, треба скенирати и минимизирати могући утицај ризика који се односе на услове рада, организацију рада и руковођење радом запослених, али и на односе са клијентима, пацијентима, корисницима, представницима јавности.¹¹³

Конвенција и Препорука потврђују и да извршиоци насиља и узнемиравања на раду треба да пролазе кроз саветовалишта, како би схватили сву неприхватљивост свог понашања а у циљу спречавања таквих понашања убудуће¹¹⁴ – дакле рад на себи од стране свих запослених, а првенствено послодаваца, може спречити појаву и потребу спровођења насиља на раду, и самим тим здравију и бољу атмосферу на послу. Државни органи и институције, као и независна контролна тела, попут инспекције рада, тела која се баве заштитом равноправности, безбедности и здрављем на раду и дискриминацијом треба да

¹¹¹ Конвенција, чл. 3.

¹¹² *Ibidem*, чл. 5.

¹¹³ International Labour Conference, *107th Session Standard-Setting Committee on violence and harassment in the world of work*, International Labour Office, Geneva, 2019. стр. 6

¹¹⁴ С. Глигорић, *op cit.*, стр. 150.

прођу квалитетну обуку у вези са препознавањем и спречавањем насиља и узнемиравања на раду, којима ће се бавити и које ће контролисати.¹¹⁵ Истовремено, тим државним органима, институцијама и телима треба дати овлашћења да у случајевима када постоји непосредна опасност по живот и здравље запослених, могу да донесу решења која ће имати извршну снагу, као нпр. решење о обустави рада жртве или о удаљењу извршиоца насиља са рада, ако је непосредно угрожен живот, здравље или безбедност запосленог.¹¹⁶ Поред тога, било би добро да пре него што се неком дозволи да оснује предузеће и да га региструје у складу са Законом о поступку регистрације у Агенцији за привредне регистре¹¹⁷, првенствено похађа одређену обуку и да у зависности од тога да ли је прође на задовољавајућ начин или не, добије дозволу да оснује фирму. Стручно оспособљавање (обука, тренинг) је активност која је усмерена на побољшање способности, вештина и понашања послодавца у циљу побољшања резултата рада запослених на свом радном месту, а у складу са актуелним потребама превасходно послодавца, али и запослених.¹¹⁸ Подвргнути се овоме је важно јер уколико послодавац буде свестан свих потенцијалних негативних ситуација, као и свега што може да проистекне из међуљудских односа, било то обична расправа и различитост у размишљању или озбиљније – систематски осмишљен и спроведен мобинг или чак и физичка агресија, он ће својим превентивним мерама спречити да до било чега наведеног дође. Да ли ће то урадити стављањем у изглед казни које ће бити изречене свакоме ко покуша да врши злостављање, или добро осмишљеним обавештењима, обукама, запошљавањем лица која ће свакодневно пратити стање у фирми, то је на послодавцу. Али су свакако веће шансе да ће обуке и саветовалишта спровести уколико је и он сам, на неки начин, био условљен да истима присуствује и уколико је на њима заправо нешто и научио. Поред обавезе послодавца, и запослени има право и обавезу да се стручно усавршава, према потребама процеса рада, те уколико не прихвати позив на стручно усавршавање за потребе послодавца, послодавац може оправдано иницирати престанак радног односа.¹¹⁹ Уколико запослени нису довољно информисани и едуковани шта све представља радње злостављања, могу нарушити добро функционисање

¹¹⁵ *Ibidem.*

¹¹⁶ *Ibidem*, стр. 151.

¹¹⁷ Закон о поступку регистрације у агенцији за привредне регистре (*Службени гласник РС*, бр. 99/2011, 83/2014, 31/2019 и 105/2021).

¹¹⁸ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 248.

¹¹⁹ *Ibidem.*

радне средине али и тражити заштиту поводом повреда других права, под окриљем поступка заштите од злостављања, услед чега се могу повести неосновани поступци.¹²⁰ Стручно усавршавање се зато треба разумети као право и обавезу запосленог, које се могу посматрати кроз најважније институте радног права – од заснивања радног односа, напредовања на раду, сталности запослења, конкурентности запосленог, а посебну важност добија кроз концепт целоживотног учења, јер константним учењем појединац непрекидно ради на себи, чиме побољшава своје могућности и унапређује положај у радној средини.¹²¹

Суштина свега јесте да је послодавац дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и да запосленима обезбеђује услове рада који су такви да неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.¹²² Акцент је на утемељењу добре комуникације између запослених и послодавца, као и између самих запослених. Послодавци морају проценити ризике који могу наступити по запосленог, а уколико они то не ураде, то је дужност државе, првенствено инспекције за рад. Данас, у условима света који се убрзано мења, самим тим се мењају и облици рада и радних места, и послодавци, и запослени стално морају бити у току, јер се и облици злостављања мењају и еволуирају.¹²³ Међутим, на свима је, у целој хијерархији, да се уздрже од понашања које се може окарактерисати као злостављање.

Још једна битна ствар, будући да новинари и медији увек имају кључну улогу у суочавању са стигмом и ширењем митова везаних за насиље и узнемиравање у свету рада и шире у друштву, стандарди МОР захтевају и омогућавање обуке за новинаре и друге медијске раднике како би им се помогло у бољем разумевању и правилном, потпуном и ефикасном извештавању о овим проблемима.¹²⁴

¹²⁰ *Ibidem.*

¹²¹ М. Ковач-Орландић, Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења, *Радно и социјално право*, Vol. XV, бр. 2/2011, стр. 54.

¹²² Чл. 4, ст. 1 ЗСЗР.

¹²³ CNV International, It's time for a world of work free from violence and harassment; преузето 05.10.2023. https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/b/f/b/3/bfb3cb6e09f7cf54ad9d9c5e4182e92bc742fb75/CNV-I-0254-factsheet_GBV-ENG.pdf

¹²⁴ С.Глигорић, *op.cit.*, стр. 151.

1.2.1.4. Спровођење заштите од насиља и узнемиравања у свету

Конвенција број 190 предвиђа успостављање механизма за обезбеђивање делотворног спровођења и правне лекове у заштити од насиља и узнемиравања у свету рада, који ће гарантовати да се једном почињено насиље или узнемиравање на радном месту неће поновити. У том правцу, од кључног значаја биће механизми и процедуре за пријављивање и решавање спорова за заштиту од насиља и узнемиравања, који обухватају жалбене и истражне поступке и механизме за решавање спорова на нивоу радног али и ван радног места, као и пред судом.¹²⁵

Средства на нивоу државе за борбу против насиља на раду обухватају: жалбене и истражне поступке, мирно решавање спорова, судску заштиту, заштиту од одмазде и освете, заштиту жртве, сведока и узбуњивача, правну, социјалну, лекарску и административну подршку жртвама, санкције према извршиоцима, мере за подизање свести у договору са репрезентативним синдикатима и послодавцима (консултације, едукативне кампање, обуке, иницијативе и слично.)¹²⁶ Правни лекови и подршка су, такође, неопходни да би се обезбедило пуно обештећење за жртве насиља и узнемиравања у свету рада. У том контексту, Конвенција 190 обавезује државе чланице да обезбеде лак приступ адекватним и делотворним правним лековима, као и мерама правне, социјалне, медицинске и административне подршке подносиоцима притужби и жртвама.¹²⁷ Правни лекови могу укључивати отпуштање са правом на компензацију, враћање на посао, одговарајућу одштету, налоге који захтевају хитне извршне радње како би се осигурало да одређено понашање престане или да се политика или пракса промени, и судске трошкове и таксе у складу са националним правом и праксом.¹²⁸

Конвенцији и Препоруци се могу замерити неке ствари, упркос томе што су утемељиле чвршћи правни оквир за бољу заштиту радника. Критичари тврде да Конвенција користи широку и потенцијално двосмислену терминологију у дефинисању насиља и узнемиравања. Неки страхују да недостатак прецизних дефиниција може

¹²⁵ Т. Каламатиев, А. Ристовски, *op.cit.*, стр. 646.

¹²⁶ Иницијатива за ратификовање Конвенције бр. 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада, 09.03.2021. године; преузето 05.09.2022. <https://www.pravniportal.com/inicijativa-za-ratifikovanje-konvencije-br-190-o-ukidanju-nasilja-i-uznemiravanja-u-svetu-rada/>

¹²⁷ Т. Каламатиев, А. Ристовски, *op.cit.*, стр. 646.

¹²⁸ *Ibidem.*

довести до различитих тумачења и потешкоћа у спровођењу. Спровођење одредби Конвенције и обезбеђивање да послодавци предузму адекватне мере за спречавање насиља и узнемиравања могу представљати изазове. Механизми праћења и спровођења морају бити снажни. Организације попут Global Labor Justice су се бавиле овом тематиком, поготово се осврћући на сексуално злостављање на радном месту, са акцентом на Кину.¹²⁹

Важно је напоменути да, иако постоје критике и забринутости у вези са Конвенцијом, она је такође добила снажну подршку од заговорника радних права, међународних организација и влада посвећених решавању насиља и узнемиравања на радном месту. Ефикасност Конвенције бр. 190 у спречавању и решавању насиља и узнемиравања на радном месту зависиће од њене примене на националном нивоу и спремности влада, послодаваца и радника да сарађују у њеној примени. Имплементација одредби Конвенције на националном нивоу може бити изазовна због разлика у правним системима и културним контекстима. Неке земље се могу суочити са потешкоћама у усклађивању својих постојећих закона са захтевима Конвенције.

Конвенција још увек није усвојена у Србији. Разлози за то могу укључивати политичке, правне и практичне факторе. Усвајање међународних конвенција у национално законодавство може бити сложен процес. Ово укључује анализу постојећих закона, могуће измене и прилагођавања националним правним оквирима како би се конвенција правилно применила. Али, с обзиром на то да је у националном законодавству у пракси уведен Закон о спречавању злостављања на раду, могло би се рећи да би усвајање ове Конвенције био само корак даље ка хармонизацији националног законодавства са међународним правним прописима. Увођење нових пракси захтева обуку и свест о њиховом значају и примени, како међу органима власти, тако и међу послодавцима и радницима, што често укључује социјални дијалог између ових страна. А с обзиром на то да је наведено да су се представници највећих синдиката заузели за усвајање ове Конвенције, питање је: где је проблем? Да ли се ради о недостатку политичке воље? Или се сматра да су национални прописи довољно уредили ову област, да никаква хармонизација са иностраним правом није неопходна?

¹²⁹ A. Halegu, S. S. Bhattacharjee, Are Countries Fulfilling the Promise of ILO Convention 190? The Case of Sexual Harassment Law and Practice in China, 2019; преузето 06. 10. 2023. <https://globallaborjustice.org/are-countries-fulfilling-the-promise-of-ilo-convention-190-the-case-of-sexual-harassment-law-and-practice-in-china/>

2. Регионални радни стандарди од значаја за заштиту од злостављања на раду

2.1. Стандарди Савета Европе

Основне вредности које су уткане у срж права Европске уније чине, између осталог, поштовање основних људских права и слобода. Ове вредности добијају своју примену у државама чланицама Европске уније чији су правни системи изграђени на владавини права и поштовању достојанства личности, слободе и права на лични развој сваког појединца.¹³⁰

Што се тиче Савета Европе, он представља међународну организацију која је формирана од стране десет држава Лондонским уговором маја 1949. године, са циљем да се обезбеди очување и развијање заједничког културног и моралног наслеђа, индивидуализма, политичких слобода и владавине права, које су основне претпоставке за истинску демократију. Под окриљем организације донете су бројне конвенције, којима се успостављају стандарди у области заштите људских права, а међу којима је свакако најважнија Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, која је најбитнији инструмент за заштиту од дискриминације, а чију примену стандарда надзире Европски суд за људска права. Европска Конвенција за заштиту људских права и слобода¹³¹ која је усвојена 4. новембра 1950. године предвиђа да се уживање права и слобода (право на живот, право на поштовање породичног и приватног живота, право на правично суђење, право на слободу мисли, савести и вероисповести, право на слободу и безбедност, право окупљања и удруживања, право на делотворни правни лек, право на склапање брака и друга), обезбеђује без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност са неком националном мањином, имовина, рођење или други статус, а чиме се посредно обезбеђује и поштовање достојанства личности, посебно путем забране ропства и принудног рада, предвиђених овом Конвенцијом.¹³²

За разлику од Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, која гарантује грађанска и политичка права, од којих су за област радног права посебно

¹³⁰ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 155.

¹³¹ Европска Конвенција за заштиту људских права и слобода (*Службени лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005-испр. и *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 12/2010 и 10/2015).

¹³² С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 155.

значајне гаранције забране принудног рада и слободе удруживања, људска права „друге генерације“ су зајемчена посебном Конвенцијом – Европском социјалном повељом¹³³ која је усвојена 1961. године у Торину и којом су гарантована основна економска и социјална права. Најзначајнија од њих јесу право на достојанство на раду, на праведне услове рада, на безбедне и здраве услове рада, право на заштиту здравља из чега би се посредно могло извести и право на заштиту од злостављања на раду.¹³⁴ Међутим, с обзиром на то да је државама била загарантована велика флексибилност по питању обавеза које ће преузимати, те да је контролни механизам био јако слабог домета, јавила се потреба за ревидирањем наведене повеље и то у Стразбуру 1996. године. Ревидирана европска социјална повеља¹³⁵ гарантује 31 основно економско и социјално право. То је и први правно обавезујући акт којим се гарантује право на достојанство на раду и забрана сексуалног узнемиравања и узнемиравања на раду.¹³⁶ Државе чланице имају, међутим, слободу да приликом ратификације прихвате само одређене, не и гаранције свих права, примењујући начело флексибилности. Тврдо језгро Ревидиране Повеље чини девет основних социјалних права: право на рад (чл. 1), право на организовање (чл. 5), право на колективно преговарање (чл. 6), право на социјалну сигурност (чл. 12), право на социјалну и медицинску помоћ (чл. 13), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл. 19), право деце и омладине на заштиту (чл. 7), право породице на социјалну, правну и економску заштиту (чл. 16) и право на једнакост шанси и поступања у областима запошљавања и занимања без дискриминације по основу полне припадности (чл. 20), која се обавезном ратификацијом држава чланица преузимају и то најмање шест од тих девет чланова. С тим у вези се разликују најзначајнија права, која се обавезно преузимају ратификацијом („*core*“ *rights*) и друга права из тог корпуса („*non core*“ *rights*), јер је за стицање својства уговорне стране Ревидиране европске социјалне повеље довољно преузимање само дела прописаних обавеза.¹³⁷

Стандарди које поставља Савет Европе се могу применити у више земаља, јер Савет Европе има 47 чланица, док Европска Унија броји њих 28. Често и Европски суд за

¹³³ Европска социјална повеља (The European Social Charter, a Council of Europe treaty which was opened for signature on October 18, 1961 and initially became effective on February 26, 1965).

¹³⁴ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 155.

¹³⁵ Ревидирана Европска социјална повеља (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, број 42/09).

¹³⁶ Чл. 26 Ревидиране Европске социјалне повеље.

¹³⁷ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 155.

људска права, иако независно тело, прати стандарде постављене од стране СЕ, што може утицати на каснију индивидуалну праксу држава чланица. Један од таквих случајева је и Шпадијер против Црне Горе (2021); овај случај је укључивао наводе о пропуштању да се заштити психолошки интегритет, а случај је имао и елементе узбуњивања. ЕСЉП је утврдио да је Црна Гора прекршила члан 8 (право на поштовање приватног и породичног живота). У пресуди је истакнута дужност држава да заштите појединце од узнемиравања на радном месту и обезбеде ефикасне правне лекове.¹³⁸

2.2. Извори права Европске уније

Оснивачки уговори Европских заједница односно Европске уније представљају примарне изворе права ЕУ. Ови уговори садрже основна начела о циљевима и начину функционисања Европских заједница, односно Европске уније, као и све анексе, прилоге и касније измене и допуне уговора. Ови уговори садрже норме радног права највише правне снаге. Уобичајена подела уговора је на оснивачке уговоре, уговоре који су интегрисани у оснивачке уговоре, протоколе и споразуме о социјалној политици и уговоре са трећим државама. Сви ови уговори творе уставну структуру ЕУ и зато се сматрају њеним примарним законодавством. Реч је, прецизније, о уговору о Европској заједници за угљ и челик, Уговору о европској економској заједници, Уговору о европској заједници за атомску енергију и Уговору о Европској унији, док су ревизиони уговори Јединствени европски акт и уговори из Нице, Амстердама и Лисабона. Примарни извори подлежу ратификацији од стране држава чланица, сагласно уставима или посебним законима држава чланица, јер припадају општим, класичним међународним уговорима. Они имају јачу правну снагу од секундарних извора (уредбе, директиве, препоруке и друго), док је међусобни однос између примарних извора регулисан на принципу *lex posterior derogat legi priori*.¹³⁹

У Европској унији спроводи се велики број активности у циљу борбе против феномена злостављања на раду. Унија није увела директну легислативну заштиту од мобинга, али већи број докумената подразумева индиректну заштиту. Та заштита се

¹³⁸ Case of Špadijer v. Montenegro; преузето 06.10.2023. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{"tabview":\["document"\],"itemid":\["001-212970"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{)

¹³⁹ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 155.

заснива на Повељи о фундаменталним правима у ЕУ из 2000, којом се утврђује да радници имају право на здраве, безбедне и достојанствене услове рада (чл. 31, тач. 1).¹⁴⁰

Заштиту од мобинга предвиђа и већи број директива. Тако, примера ради, Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду¹⁴¹, усвојена 1989. године, предвиђа обавезу послодавца да се старају о здрављу и безбедности „у сваком аспекту који се односи на рад“. Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ потврђује начела која се односе на превенцију професионалних ризика, заштиту безбедности и здравља, елиминацију ризика који могу да доведу до несрећних случајева, информисање и консултовање радника о безбедности и здрављу на раду и праксу и обуку радника и њихових представника, као и опште смернице за примену поменутих принципа. Дужност послодавца је, да осигура безбедност и здравље радника у сваком аспекту повезаним с радом, због чега се захтева од послодавца да прилагоде посао појединцу, посебно у погледу креирања и описа радног места, избора радне опреме и метода рада, нарочито с циљем ублажавања монотоног рада, што је значајно за заштиту психичког здравља радника.¹⁴²

Резолуција европског парламента о узнемиравању на раду¹⁴³ од 2001. године је први документ Уније који директно указује на неопходност заштите од злостављања на раду.¹⁴⁴ Резолуција, не садржи изричиту дефиницију овог појма, али издваја као непожељна следећа понашања: узнемиравање, насиље, злостављање, као и друге облике нежељеног понашања у радној средини којима се вређају достојанство човека/радника, његова приватност и интегритет његове личности. Она позива све земље чланице да се супротставе злостављању и сексуалном узнемиравању на радном месту, да измене и допуне постојеће законодавство и преиспитају законске дефиниције у овој области, као и да изграде ефикасне механизме правне заштите.¹⁴⁵ Указујући на бројне негативне последице које злостављање на раду има по запослене, Резолуција указује и на његове

¹⁴⁰ С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1-2, Нови Сад, 2008, стр. 551.

¹⁴¹ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *Official Journal L 183, 29.6.1989, cmp. 1–8.*

¹⁴² С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 157.

¹⁴³ Резолуција европског парламента о узнемиравању на раду (Resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI), adapted by European Parliament in 20th September 2001).

¹⁴⁴ С. Јашаревић(2008.), *op.cit.*, стр.551.

¹⁴⁵ А. Костелић-Мартић (2005.), *op.cit.*, стр. 15.

негативне последице по послодавце, а нарочито оне које се односе на смањење продуктивности радника. Резолуција такође указује на пораст броја случајева различитих форми узнемиравања.¹⁴⁶

Први законски текст о спречавању мобинга донет је у Шведској 1993. године под називом Уредба о виктимизацији на раду¹⁴⁷ и он се примењује на све активности у којима запослени могу бити изложени виктимизацији.¹⁴⁸

Извештај Европског парламента о узнемиравању на радном месту (2001/2339 (ИНИ)) даје одговорности Одбору за запошљавање и социјална питања. Такође, у истом извештају, Одбор за права жена и једнаке могућности препоручује да државе чланице захтевају од приватног и јавног сектора и социјалних партнера да утврде политике за спречавање злостављања на раду, обезбеде системе за размену искуства и утврде решења за проблем узнемиравања жртава и поновљеног насиља. Одбор препоручује развој програма обуке за запослене, руководиоце, социјалне партнере и лекаре у приватном и јавном сектору. Одбор даље препоручује идеју постављања медијатора на радном месту (медијатори би могли служити као „тампон зона“ за запослене).¹⁴⁹

Основне вредности које су уткане у срж права Европске уније чини и поштовање основних људских права и слобода. Ове вредности добијају своју примену у државама чланицама Европске уније чији су правни системи изграђени на владавини права и поштовању достојанства личности, слободе и права на лични развој сваког појединца. С друге стране, Суд правде Европске уније изграђује богату судску праксу, која се бави заштитом основних људских права, која су претходно, према мишљењу Суда, требало да буду потврђена у уставима држава чланица.¹⁵⁰

¹⁴⁶ В. Родић(2015.), *op.cit.*, стр.47.

¹⁴⁷ У њему се виктимизација дефинише као „периодични, поновљени, прекорни или изразито негативни поступци који су усмерени против појединачног запосленог, који су изражени на увредљив начин и који могу довести до његове изолације и искључења из радне заједнице“.

¹⁴⁸ *Ibidem.*

¹⁴⁹ В. Балтезаревих, К. Пејовић, С. Васиљевић, Б. Давитковски, *Упоредно – правна анализа законодавства у области борбе против мобинга*, Студија земаља: Хрватска, Македонија, Црна Гора, Србија, стр. 26-27; преузето: 05.10.2023. http://www.crnonabelo.com/wp-content/uploads/2012/04/uporedno_pravna_analiza_zakonodavstva_u_oblasti_borbe_protiv_mobinga.pdf

¹⁵⁰ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 142.

III ПРАВНИ РЕЖИМ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

1. Нормативни оквир за заштиту од злостављања на раду у Републици Србији

У највећем броју држава је гаранција заштите достојанства, којом се штите и запослени и други радно ангажовани од злостављања на раду, уздигнута на ниво уставног начела. И Уставом Србије прокламовано је начело да је људско достојанство неприкосновено и да су сви (дакле и послодавци и запослени) дужни да га поштују и штите, а да је физички и психички интегритет неповредив. Уставноправни оквир третирања питања злостављања на раду и заштите односи се и на остала људска права, јер се злостављањем угрожавају основна људска права и слободе, а сврха њиховог очувања је очување људског достојанства и остварење пуне једнакости и слободе сваког појединца.¹⁵¹

Што се тиче закона који уређују област злостављања на раду, у Закону о раду као и Закону о безбедности и здравља на раду садржане су опште одредбе којима се посредно обезбеђује заштита и од злостављања на раду. Закон о раду не садржи, наиме, одредбе којима се обезбеђује експлицитна заштита од злостављања на раду, осим посредно, путем обезбеђивања заштите од узнемиравања и сексуалног узнемиравања и дискриминације. Заштита од злостављања на раду укључује и подразумева поштовање достојанства радника, очување здраве и безбедне радне средине, а на плану појединца, и очување физичког и психичког интегритета сваког лица укљученог у радни процес. Важне су и одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду којима се обезбеђивањем и применом мера здравља и безбедности на раду, у свакој радној средини, омогућава заштита радника од обољења у вези са радом, што све представља основ за обезбеђивање физичког, психичког и социјалног благостања запослених, чиме се последично обезбеђује и заштита од злостављања на раду.¹⁵² Важно је поменути и Закон о забрани дискриминације, Закон о родној равноправности¹⁵³ и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом¹⁵⁴, којима се прописује заштита лица од дискриминације, посебно

¹⁵¹ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 189.

¹⁵² *Ibidem.*

¹⁵³ Закон о родној равноправности (*Службени гласник РС*, бр. 52/2021).

¹⁵⁴ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (*Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016).

осетљивих категорија као што су особе са инвалидитетом, чиме се штити достојанство појединца, односно његов психички интегритет.

С обзиром на то да је било неопходно усвојити посебан закон који ће уређивати област злостављања на раду, ваља похвалити усвајање Закона о спречавању злостављања на раду и Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, који се целином своје материје бави овом облашћу у Републици Србији. Овим важним актима се прописују „правила понашања послодаваца и запослених, односно других радно-ангажованих лица у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, односно од сексуалног узнемиравања“.¹⁵⁵

Предност посебног закона је подизање свести о системској штетности злостављања на раду и кажњивости, као и о неопходности превентиве која би предупредила ову појаву и унела ред у област веома поремећених радноправних односа. Основни циљ доношења ЗСЗР је *обезбеђивање права на достојанствен рад*, па тек потом материјално и нематеријално обештећење и санкција. Појам достојанственог рада, између осталог, подразумева забрану дискриминације, продуктиван рад, социјалну сигурност и социјални дијалог. То се може постићи превенцијом; да би свако уживао право на мирно и здраво радно окружење, важно је да се поставе добри темељи којима се тежи спречити *настанак злостављања* – стварањем здравог психосоцијалног окружења, као и обавезе послодавца по члану 4, а уколико до истог ипак дође, олакшати *вођење судског поступка* – који се може покренути тек уколико се спор не реши у интерном поступку посредовања, што представља процесну претпоставку подношења тужбе (изузетак је члан 14, случај кад се за злостављање терети сам послодавац или одговорно лице код послодавца).

Битна чињеница јесте да се Закон о спречавању злостављања на раду примењује на *све послодавце* (као и цео сет антидискриминационих закона) у јавном и приватном сектору, и на *сва радно ангажована лица* (без обзира да ли су у радном односу или су ангажована по другом основу – уговор о делу, привременим и повременим пословима, на

¹⁵⁵ Чл. 1 Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Народна Скупштина Републике Србије је 26. маја 2010. године усвојила Закон о спречавању злостављања на раду, који је ступио на снагу 5. јуна 2010. године, а кренуо с применом по истеку од 90 дана од његовог ступања на снагу. С друге стране, доношењем Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у Републици Србији су се створили услови за операционализацију заштите од мобинга.

допунском раду, усавршавању или волонтирању).¹⁵⁶ Тиме се уводи равноправан третман свих запослених у заштити од злостављања на раду и уноси се радно-правна сигурност, с обзиром на то да се права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца по посебним законима разликују.¹⁵⁷

Колико овај закон има примену у пракси и какве су пресуде доношене у области злостављања на раду, биће речи касније, али пре свега пар речи о самом поступку заштите, како га закон предвиђа.

2. Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са спречавањем злостављања на раду

На самом почетку ЗСЗР налазе се одредбе које не прописују сам поступак заштите али му претходе и траже ангажовање од послодавца.¹⁵⁸

Основна обавеза послодавца је *стварање здраве и безбедне радне околине*. Конкретније речено, „Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.“¹⁵⁹

Прва конкретна обавеза у том правцу је дужност послодавца да запосленог, пре ступања на рад, *писменим путем обавести о забрани вршења злостављања* и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања. У Закону се спомиње превенција од злостављања на раду, али као основно средство је, по свему судећи, информисање запослених о аспектима, правима и одговорностима радника на раду, у вези са злостављањем на раду.¹⁶⁰ Обавеза информисања је предвиђена за послодавца и он је дужан да то уради за све који су већ запослени и за свако ново

¹⁵⁶ О. Кићановић, *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 2011, стр. 13.

¹⁵⁷ *Ibidem*.

¹⁵⁸ В. Билбија, Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца, *Правни живот*, бр. 11/2014, стр. 535.

¹⁵⁹ Чл. 4 ЗСЗР.

¹⁶⁰ Л. Јовевски, Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен, *Правни живот*, бр. 11/2011, стр. 524.

запослење (да упозна радника са обавезама око уздржавања за све оно што узнемирује остале раднике).¹⁶¹

Садржај обавештења је прописан чланом 5. Правилника.

Обавештење треба нарочито да садржи следеће:

- да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);
- да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;
- да запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављање и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања, и на који начин;
- да се не сматра злостављањем, нити може покренути поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.);
- да се не сматрају злостављањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и

¹⁶¹ *Ibidem.*

конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом о спречавању злостављања на раду;

- да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и правилником, који су објављени у "Службеном гласнику Републике Србије".¹⁶²

Запослени није дужан да се упозна са садржином обавештења истог, а то вероватно и неће учинити, јер је заснивањем радног односа остварио егзистенцијални циљ, што му је једино битно. Не постоји обавеза послодавца да провери да ли се запослени упознао са Правилником. Међутим, мишљења смо да се на неки начин мора осигурати познавање и придржавање обавеза које се тичу злостављања на раду кроз упознавање са Правилником. Јер, иако се закони објављују јавно, многим људима је право непознаница, што, ипак, не сме бити изговор за непознавање примереног и непримереног понашања на радном месту. Додатно се у овом случају о свему запослени и писаним путем обавештава. Према томе, непознавање закона или нечитање обавештења, никог не оправдава.¹⁶³

Остављен је рок од 30 дана а изостанак обавештења предвиђен је у казним одредбама - члан 36. став 1, санкционише се новчано, јер је основни циљ закона превенција настанка злостављања на раду.

Даље, послодавац је дужан да у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи *мере обавештавања и оспособљавања запослених* и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.¹⁶⁴

Ова обавеза није предвиђена казним одредбама, али су послодавци у њој препознали интерес превенције и заштите од злостављања на раду из два разлога:

1. злостављање на раду драстично смањује продуктивност;
2. судски спорови поводом злостављања на раду лоше се одражавају на имиџ фирме, па постоји интерес послодавца да обезбеди „мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке,

¹⁶² Чл. 5. Правилника.

¹⁶³ В. Билбија (2011), *op.cit.*, стр.538.

¹⁶⁴ Чл. 7, ст. 2 ЗСЗР.

облике и последице вршења злостављања“ и организују квалитетан интерни поступак решавања спорова, како би се избегао репутациони ризик.¹⁶⁵

Због тога се све већи број послодаваца одлучује да за своје запослене организује обуке. Пракса показује да су најефикасније обуке организоване у предузећу („*inhouse*“), у оквиру којих се програм прилагођава потребама. Најбољи вид превенције је сет тематски раздвојених обука, у зависности од тога коме су намењене.¹⁶⁶ Основна обука намењена је свим запосленима, и она садржи основне информације потребне за препознавање злостављања и раздвајање од других облика кршења радних и социјалних права, као и начину интерне и екстерне заштите (судске или вансудске, пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова).¹⁶⁷ Обука за менаџмент може бити намењена менаџменту у целини, или прилагођена по нивоима – за највиши, средњи и линијски ниво.¹⁶⁸

Специјализована обука намењена је лицима за подршку и посредницима. Подразумева упознавање са правним, психолошким и социјалним аспектом злостављања и основним начелима и правилима посредовања, како би се поступак исправно и ефикасно руководио и окончао споразумом прихватљивим за све учеснике (лице које сматра да је злостављано, лице које се терети за злостављање и послодавца).¹⁶⁹ Поред тога, ова лица треба познају вештине асертивне комуникације, како би односе хармонизовали и нашли модалитете трајног и коначног решења спорне ситуације, без великог ометања процеса рада.¹⁷⁰

Специјализоване обуке лица за подршку и посредника постоје како би се обавеза послодавца да одреди *лице за пружање подршке* реализовала што лакше и са бољим резултатима. Ово је лице коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке, а све у циљу превенције и препознавања злостављања.¹⁷¹

Лице за подршку, као филтер за подношење предлога, треба да ужива поверење и интегритет у радном колективу. Послодавац га бира, али може да затражи мишљење

¹⁶⁵ О. Кићановић(2011.), *op.cit.*, стр. 38.

¹⁶⁶ *Ibidem.*

¹⁶⁷ *Ibidem.*

¹⁶⁸ *Ibidem.*

¹⁶⁹ *Ibidem.*

¹⁷⁰ *Ibidem.*

¹⁷¹ Чл. 7, ст. 1 Правилника.

синдиката. Оно треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упуту, информише и пружи подршку с циљем решавања спорне ситуације.¹⁷² Поред тога, ово лице треба добро да познаје правни оквир, како би утврдило да ли је у питању злостављање по ЗСЗР или неко друго кршење радног или социјалног права, дискриминација, конфликт, мера безбедности или кривично дело. Треба да поседује емоционалну и социјалну интелигенцију, ради препознавања евентуалних субјективних мотива или искривљеног доживљаја злостављања. Улога лица за подршку је да запосленог упуту и информише о правима и обавезама у односу на спорну ситуацију. Такође, оно ће додатно појаснити запосленом појам злостављања на раду и проценити да ли у понашању на које приговара има основане сумње да је у питању злостављање на раду или се ради о повреди неког другог права. Улога лица за подршку није утврђивање постојања или непостојања злостављања, већ утврђивање основаности за подношење захтева или тражење заштите права у другом поступку.¹⁷³ Дакле, сврха овог поступка јесте препознавање злостављања, па је на лицу овлашћеном да пружа заштиту да запосленог саслуша, да га посаветује, информише и да му информације у циљу решавања конфликтне ситуације.¹⁷⁴ Како је већ напоменуто, ово лице је непристрасно и независно. Од њега се очекује да, без обзира на то ко дође, било да се проблем учини реалним, или не, остане објективно. Такође, самим постављањем и именовањем овог лица, жели се постићи ефекат сигурности за запослене; они добијају позитивну информацију да се могу обратити лицу специјализованом за такву врсту проблема, и да ће добити савет, подршку и заштиту. Ово лице би требало да схвати, уз обуку и стечене социјалне вештине, какав је тип личности сваки од запослених, и од којих се евентуално може очекивати да прибегне злостављању као средство за постизање циља – било положаја, било просто начина да се допадне надређенима те да одстрани конкуренцију.

Мада ни ЗСЗР ни Правилник то не кажу, корисно је да лице за подршку у писаном облику достави лицу које сумња да је злостављано своје мишљење, јер ЗСЗР не предвиђа санкцију за евентуалну неодговорност у раду лица за подршку, како не би дошло до злоупотребе тог овлашћења, тако што ће лице које се обратило погрешно упутити, због чега оно може пропустити рок за заштиту од злостављања или погрешно одредити

¹⁷² Чл. 7, ст. 2 и 3. Правилника.

¹⁷³ О. Кићановић(2011.), *op. cit.*, стр. 41.

¹⁷⁴ Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр. 254.

постукак заштите.¹⁷⁵ Поред тога, на овај начин лице за подршку штити и себе од евентуалних накнадних оптужби за пропусте или погрешне информације због којих је лице које се обратило за заштиту од злостављања изгубило неко законом гарантовано право.¹⁷⁶

Најзад, послодавац је дужан да *запосленог заштити од злостављања* одмах по сазнању за постојање злостављања.

Што се тиче обавеза и права запосленог у вези са злостављањем, ЗСЗР предвиђа следеће:

Пре свега, запослени има право да буде упознат писменим путем шта подразумева забрана вршења злостављања, и с тим у вези која су права, обавезе и одговорности запослених са једне стране а послодавца са друге стране како до злостављања не би дошло. Запослени има право на заштиту од понашања које представља злостављање, а дужан је да се уздржи од понашања које представља злостављање, као и од понашања којим се злоупотребљава право на заштиту од злостављања. Уколико се деси да неко од запослених врши злостављање или злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговараће за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка како би себи или другом прибавио материјалну корист, или другоме нанео штету. Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка.¹⁷⁷

ЗСЗР се може окарактерисати као неутрално решење, које задовољава потребу за кровним законом који ће се бавити заштитом од злостављања на раду. Његове одредбе се могу тумачити широко, поготово чл. 6, којим се дефинише шта спада под злостављање на раду. То је донекле у реду, јер су се тиме желеле обухватити ситуације које, на пример Закон о забрани дискриминације није таксативно поменуо, али се исто тако отвара могућност за отварање правних празнина. Међутим, скоро је немогуће таксативно навести

¹⁷⁵ *Ibidem.*

¹⁷⁶ *Ibidem.*

¹⁷⁷ Чл. 10, 11 и 12 ЗСЗР.

сваку ситуацију која би се могла догодити на радном месту, поготово у околностима кад рад еволуира, па се стварају нови видови злостављања, попут сајбер злостављања, те је ово ипак задовољавајуће решење.

Но, ЗСЗР врло уско дефинише облике злостављања на раду. Чак је појам сексуалног злостављања ту наведен само једном реченицом. Сексуално злостављање има много облика, који се могу кретати од вербалног до физичког злостављања. Наравно, јасно је да је сваки вид којим се улази у лични и психолошки простор друге особе без њеног изричитог пристанка, сматра злостављањем. Запослени се може осећати нелагодно током одређеног временског периода уколико добија тзв. нежељену пажњу од стране колеге или послодавца, а то је на радном месту (и на било ком другом месту) недопустиво. Запослени су често у заблуди да је то прихватљиво, чак и неопходно, како би се процес рада несметано обављао. С тим у вези, сматрамо да је од изузетне важности да се детаљније наведу облици сексуалног злостављања. Неки други облици, попут сајбер злостављања, како је наведено, исто нису ближе одређени. Запослени често путем друштвених мрежа, смс порука, мејлова, у радно и у своје слободно време, примају поруке и коментаре који утичу на њих. То се протеже од доделе радних задатака ван радног времена до увреда путем друштвених мрежа. Како због природе савременог доба скоро нико од нас није у могућности да се, условно речено, искључи, запослени трпе негативне коментаре и на послу, и ван њега. Ти облици би такође могли бити поближе наведени, иако се сматра очигледним да такав вид понашања није прихватљив.

Овим законом се отвара и пут ка дисциплинској одговорности запосленог. Поред тога, запослени одговара и за материјалну, и за нематеријалну штету. Нажалост, то није увек довољно, те би се можда могло инсистирати и на кривичној одговорности, као што је већ напоменуто. Јер, лицу које је претрпело изузетан страх на радном месту, се не може само новчаном казном вратити живот у пређашње стање.

Због саме хитности поступка, вероватно како би се и запослени охрабрили да пријаве злостављање у што краћем року, предвиђен је рок од 6 месеци од последње извршене радње. Неретко је то проблем, јер жртва из страха од још тежих облика злостављања, а често и немогућности да пређе на друго радно место, не покрене поступак у овом року, те он истекне. Ту се долази до зачараног круга - уколико се остави предуг рок

за пријављивање злостављања, може доћи до злоупотребе, уколико је, пак, рок кратак, жртва ни не стигне да се окуражи и реагује правовремено.

Инспекцијски надзор је недовољно јасно дефинисан. Наиме, у ЗСЗР се у члану 34 само наводи да инспекција рада и управна инспекција врше надзор над спровођењем Закона. Ако се случај пријави инспекцији, она по службеној дужности врши контролу. Инспектори за рад би морали да се поближе упознају, као и судије, са облицима злостављања. Када врше контролу, морали би да приступају са посебном пажњом, посебно након процеса мирења или завршетка судског процеса. Жртве злостављања морају имати поверење у инспекторе, како би им се поверили и открили своје страхове, те добили правовремену заштиту.

3. Интерни поступак заштите од злостављања на раду код послодавца

Поступак интерне заштите од злостављања на раду се, пре свега, односи на покушај превенције злостављања на раду. Када је реч о превенцији и спровођењу мера заштите од злостављања након што је злостављање већ почело, тај поступак може бити органиован на три нивоа: *примарни, секундарни и терцијарни* ниво.¹⁷⁸

Примарна превенција има за циљ спречити појаву нових патолошких случајева узрокованих стресом и злостављањем на раду, а да би се то постигло, потребно је:

- Побољшати радни амбијент и радно време;
- Створити јасне услове рада;
- Подупрети учествовање у стварању и дељењу радних циљева;
- Активирати стални процес размене информација у оба смера (одозго према доле и обрнуто);
- Давати важност управљању људским потенцијалима адекватним оспособљавањем и усавршавањем;
- Промовисати радну културу која даје предност поштовању људског достојанства, обесхрабрујући сваки облик психолошког насиља;
- Едуковати и информисати све запослене о стресу, злостављању и његовим последицама (од директора до нискоквалификованог радника);

¹⁷⁸ А. Костелић Мартић, Превенција мобинга и врсте помоћи жртвама, *Темид*, Vol. 9, бр. 4/2006, стр. 11-12.

- Израдити документе у којима фирма упозорава раднике да се неће толерисати неетичка понашања и дискриминација;
- Радни уговори би морали садржати клаузуле које регулишу злостављање и наводе казне за свако кршење правила.¹⁷⁹

Једном речју, одговорни за управљање људским потенцијалима треба да базирају превенцију злостављања на борби против свих чиниоца који изазивају радни стрес, укључујући и мобинг.¹⁸⁰ Битно је напоменути да ће адекватна улагања у превенцију имати вишеструке предности за фирму. Смањење боловања, смањење броја грешака и незгода на раду, здравији услови рада и здравија клима ће довести до побољшања и квалитета производа и услуга, а и до побољшања „слике фирме“.¹⁸¹ Дакле, још једна ствар на којој треба мало више радити и подизати свест јавности о њој јесте колико је битно да се свако од нас, а поготово особе на највишим позицијама у фирмама, било државним или приватним, бори против мобинга. Не само то, већ и да се свако труди да ради на себи и да унапређује свој рад и однос према раду, јер како је већ напоменуто, особа која је задовољна собом и својим радним местом, неће имати ни потребе а ни жеље да другим људима уништава живот и да ради на њиховој деструкцији. У теорији, можемо утицати на своје радно окружење и обликовати га према својим потребама – здраво радно окружење и харизматичне колеге су нешто што би сваком пријало, и зато увек треба кренути од себе и побољшавати себе да би свима било лакше и боље, и да би људима што лакше падао одлазак на посао. То често није случај, запослени не може да креира свој микрокосмос на послу, него зависи од расположења и темперамента својих колега.

Секундарна превенција наступа кад је злостављање већ започето. Уколико се одмах не предузму ефикасне мере, може бити врло тешко држати га под контролом. Врло важну улогу могу имати саветници од поверења и медијатори.¹⁸²

Саветник од поверења је особа запослена у фирми или је сарадник фирме, која има задатак слушати сваког ко себе сматра жртвом злостављања на раду.

Медијатор (посредник): посредовање је процес у коме трећа непристрасна особа нуди особама у конфликту могућност да се састану и пониште разлике, да преговарају о

¹⁷⁹ *Ibidem*, стр. 12.

¹⁸⁰ *Ibidem*.

¹⁸¹ *Ibidem*, стр. 13.

¹⁸² *Ibidem*.

решењима, упореде различита гледишта, искажу емоције. Посредовању (медијацији) није циљ пронаћи жртвеног јарца, него омогућити особама у конфликту да се боље разумеју, анализирају шта се догодило и дефинишу заједничке тачке које ће им омогућити да наставе да раде заједно или да се удаље (одвоје) у клими узајамног поштовања.¹⁸³ У неким државама, као што су Немачка, Француска, Швајцарска, Енглеска и САД, медијација је у радним организацијама успешно спроведена као експеримент и постала је свакодневна реалност.¹⁸⁴

Пре него буде речи о праву запосленог на заштиту од злостављања на раду као и поступцима у којима може да то оствари у Републици Србији, односно о секундарној превенцији како је прописана код нас, прво пар речи о *терцијарној превенцији*, о мерама које је могуће предузети након што је дошло до злостављања, односно начини на које се може помоћи жртви злостављања да што брже поново успостави своје психофизичко здравље и поврати уништено достојанство.

- Рана дијагноза утицаја злостављања на здравље може помоћи у смањивању последица на индивидуалном, породичном и социјалном нивоу;
- Рехабилитација у специјалним здравственим установама;
- Важну улогу имају групе самопомоћи;
- Закони су неизмерно важни. Као прво, морају се узети у обзир обичаји и локална култура те обухватити:
- Превентивне мере за смањење појаве злостављања;
- Заштиту радника који се заузимају за самопомоћ у борби против мобинга и награђивање послодаваца који на појаву мобинга одговарају спремношћу, праведношћу и ефикасношћу;
- Адекватну помоћ жртвама тешког облика злостављања у облику одштета за нанесену штету, и кад је могуће, поновно укључивање у рад;
- Кажњавање агресора и послодаваца који су допустили злостављање колеге.¹⁸⁵

¹⁸³ *Ibidem.*

¹⁸⁴ В. Пребирачевић, Д. Јарић, Р. Ђурчић, *Спречавање мобинга као потреба савременог менаџмента*, Међународна научна конференција Менаџмент, Младеновац, 2012, стр. 546-547.

¹⁸⁵ А. Костелић Мартић, *op.cit.*, стр. 108

3.1. Појам заштите од злостављања на раду код послодавца и покретање поступка

Након што је злостављање наступило, запослени, по чл. 18 Правилника, лицу за које сматра да врши злостављање над њим, треба јасно да стави до знања да је његово понашање неприхватљиво, те да ће потражити законску заштиту уколико се то буде наставило. Тек онда би требало предузети друге мере заштите. Имајући у виду да су вршиоци злостављања, како је већ и било речи, углавном особе које су незадовољне, неразумне, манипулативне, вођене својим инстинктима и врло често и агресивне, највероватније сам чин приласка запосленог таквој особи неће дати никакав резултат нити решити проблем (оставља се могућност да ипак постоје особе које се покају и увиде последице својих деловања, те се можда на овоме и све заврши). Поред тога, жртве се често жале да им нико не верује, ни на радном месту, а ни у породици, те чак остали сматрају да су они сами криви за спорну ситуацију.¹⁸⁶

На овом месту би било добро направити разлику између конфликта и злостављања, значајну из разлога што би код конфликта овакав приступ можда и успео, имајући у виду да се разлика у суштини састоји у интензитету, намери и трајању.¹⁸⁷ Важно је разграничити то, имајући у виду да неслагање или конфликт покрећу циклус злостављања на раду. У већини случајева овај догађај је ирелевантан. Битно је да се о узроку конфликта не говори отворено и искрено, тако да он постаје само изговор да се започне злостављање.¹⁸⁸ А злостављање на раду за своје узроке има личне *конфликте* на раду, који су повезани са неодговарајућом организацијом и процесом рада, условима у радном окружењу, неодговарајућим методима менаџмента – одсуство комуникације, неизвесност у погледу перспективе на раду, честе измене услова рада, често распоређивање на друге послове, одсуство подршке неодговарајућег радног окружења.¹⁸⁹

Конфликт представља углавном краткотрајну ситуацију, а може да постоји између лица која су на истој хијерархијској лествици. Са друге стране, злостављање се врши

¹⁸⁶ М. Трипковић, Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години, *Темид*, Vol. 12, бр. 2/2009, стр. 24.

¹⁸⁷ В. Билбија (2011), *op. cit.*, стр. 103.

¹⁸⁸ Ј. Теодосијевић, *Мобинг*, Архипелаг, Београд, 2012, стр. 48.

¹⁸⁹ В. Родић, *Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен*, магистарски рад, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука, 2015, стр. 16.

систематично и смишљено, тако да вршилац тиме покушава да креира тзв. психолошку доминацију над жртвом.¹⁹⁰ Жртва злостављања губи здравље, емоционалну и социјалну сигурност.¹⁹¹ Може да се деси, по логици ствари, да конфликтна ситуација претходи злостављању, због чега је решавање конфликта изузетно битно у смислу спречавања настанка злостављања. У сваком случају, злостављање оставља теже последице у односу на конфликтну ситуацију, жртве су у константном страху, док је злостављач охрабрен да настави са злостављањем. У оваквој ситуацији тешко је очекивати да ће прилазак и покушај комуникације са вршиоцем злостављања заправо дати резултате и спречити даље вођење било каквих поступака.

Имајући у виду да у већини случајева то неће ићи баш тако лако, ЗСЗР и Правилник предвидели су шта чинити даље.

Уколико овакав начин решавања проблема није дао резултате, следеће што запослени може урадити је да покрене поступак за заштиту од злостављања код послодавца. Ако се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси *образложени захтев* за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.¹⁹² Захтев може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.¹⁹³ Захтев се подноси одговорном лицу код послодавца са својством правног лица, а послодавцу са својством физичког лица лично, или лицу које он овласти. Подношење захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца *обавезно је*, и представља процесну претпоставку за тужбу суду, која се може поднети тек уколико посредовање не успе.¹⁹⁴

Изузетак од овог правила предвидео је ЗСЗР у свом члану 14., став 2, наводећи: „Ако се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању може, до

¹⁹⁰ С. Перић, *Пристојан рад*, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2013, стр. 222.

¹⁹¹ *Ibidem.*

¹⁹² Чл. 13 ЗСЗР.

¹⁹³ *Ibidem.*

¹⁹⁴ О. Кићановић(2011), *op.cit.*, стр. 45.

истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца утврђеног овим законом, и *без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом.*“

Битно је напоменути да *право на подношење захтева за заштиту од злостављања застарева у року од шест месеци од дана кад је злостављање учињено* и почиње да тече од дана кад је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, с тим да у том року и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.¹⁹⁵

Члан 22 Правилника таксативно набраја обавезне елементе *образложеног захтева* за покретање поступка. У њему треба да се наведу:

1. подаци о подносиоцу захтева, што може, поред лица које сматра да је злостављано бити и: а) представник синдиката – ЗСЗР садржи шире схватање „представника синдиката“ од Закона о раду: то може бити овлашћено лице *из сваког синдиката код послодавца, без обзира да ли је лице које тражи заштиту његов члан*. По Закону о раду се синдикат укључује у заштиту индивидуалних права *само за своје чланове*¹⁹⁶; б) лице надлежно за послове безбедности и здравље на раду; в) представник запослених за безбедност на раду; г) одбор за безбедност и здравље на раду;
2. подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева;
3. подаци о запосленом које се терети за злостављање;
4. кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање;
5. трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датум када је последњи пут учињено то понашање;
6. докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).

¹⁹⁵ Чл. 22 ЗРСЗ.

¹⁹⁶ Обавезе послодавца из члана 181 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), да се упозорење пред отказ достави синдикату на мишљење, само ако је запослени члан.

Аудио и видео записи по Законнику о кривичном поступку¹⁹⁷ су дозвољени само уз пристанак особе која се снима. Обавеза послодавца да обавести радника о аудио и видео снимању не постоји као таква. Закон о раду у члану 12 предвиђа достојанство личности и заштиту личног интегритета, што само по себи имплицира да запослени не би смео бити сниман без знања. Свако снимање којим се прекорачује обим потреба снимања, ради заштите како запослених, тако и опреме, прелази у задирање приватности запосленог, и постаје неовлашћено прислушкивање и снимање из члана 143 Кривичног законика¹⁹⁸. Послодавац је дужан да створи услове за рад у којима ће без великог надзора и задирање у достојанство запосленог, остварити ефикасне резултате. Запослени, уколико није сигуран да се надзор врши, претпоставља да је сниман у одређеним просторијама за рад.¹⁹⁹

Злоупотреба аудио и видео снимања врши се увек када снимање излази из оквира безбедности и дозвољене, адекватне и сврсисходне контроле, и користи се ради надзора над конкретним запосленим, што може бити доказ злостављања.²⁰⁰ У пракси постоји случај послодавца који је са циљем утврђивања злоупотребе права на заштиту од злостављања употребио полиграф. Мада употреба полиграфа није прецизно дефинисана нашим позитивним правом, може се закључити да је право на коришћење полиграфа у конкретном случају злоупотребљено.²⁰¹ Поред тога, аналогно забрани коришћења полиграфа у полицијском испитивању у односу на труднице, породиље, болесне, лица под стресом и лековима, полиграф се не сме користити за утврђивање злоупотребе права на заштиту од злостављања, с обзиром на то да мобинг представља продужени стрес.²⁰²

3.2. Спровођење поступка посредовања

Послодавац је дужан да, по пријему образложеног захтева запосленог, у року од три дана, странама у спору предложи *посредовање* као начин разрешења спорног односа. Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за

¹⁹⁷ Законик о кривичном поступку (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013, 55/2014, 35/2019, 27/2021 - одлука УС и 62/2021 - одлука УС).

¹⁹⁸ Кривични законик (*Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019).

¹⁹⁹ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр. 47.

²⁰⁰ *Ibidem.*

²⁰¹ *Ibidem.*

²⁰² *Ibidem.*

злостављање и представник послодавца споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања у року од три дана од дана пријема предлога послодавца. За посредника може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење страна у спору.²⁰³

Посредник је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа.²⁰⁴ Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно.²⁰⁵ Он се може изабрати са списка посредника који се води код послодавца - у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање - у складу са законом, а може се изабрати и са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.²⁰⁶ Министарство правде, као и поједине организације, организују обуке за посреднике и медијаторе, те и лица која немају правничког искуства, али су заинтересована за посредовање и мирење, могу проћи кроз опсежну обуку, те се упознати са овим вештинама.²⁰⁷ То је још један од начина да се осигура непристрасност и независност посредника.

Поверење у стручност и непристрасност посредника пресудно је за ток и исход посредовања. Он треба да буде особа неспорног етичког интегритета и ауторитета, непристрасан на делу.²⁰⁸ Пожељно је знање у области радног законодавства, ради разграничења злостављања од других кршења права по посебним законима, познавање психологије мобера и жртве, сензибилисаност за рад са жртвама, препознавање модела понашања и последица које прате злостављање, мотива, укључујући и скривене и свих конкретних околности које омогућавају комплексан увид, са циљем налажења најбољег решења.²⁰⁹

Уколико посредник долази из редова запослених, он ће боље познавати начин функционисања предузећа. Биће му јаснија динамика рада у том конкретном колективу, те

²⁰³ Чл. 16 ЗСЗР.

²⁰⁴ *Ibidem.*

²⁰⁵ *Ibidem.*

²⁰⁶ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр.51.

²⁰⁷ Министарство правде, Правосуђе: Посредници; преузето 02.10.2023. <https://www.mpravde.gov.rs/tekst/12278/posrednici.php>

²⁰⁸ *Ibidem.*

²⁰⁹ *Ibidem.*

можда може и раније уочити неке “сигнале” који би упућивали на то да се врши злостављање на раду; но опет, потенцијална жртва би морала сама да поднесе захтев. Али, иако би по правилу требао бити независан и непристрасан, питање је да ли би то могао да остане све време, јер је свакодневно макар у некој врсти контакта са, или жртвом, или мобером. Такође, уколико лице није правник, можда не познаје довољно право, како би благовремено и на прави начин, реаговало (овим се не мисли само на обуку коју је прошло да би постало посредник, већ и на друге елементе права, које је некада неопходно познавати).

Ако је посредник неко изван предузећа, то лице вероватно има богатије искуство у области права, вероватно и мирења. Зна како да ефикасно и непристрасно смири ситуацију. Међутим, непознатија му је динамика предузећа, те се махом мора ослонити на изјаве страна, као и сведока. Обе врсте посредника имају и предности, а и мане.

Поступак посредовања је хитан и спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум.²¹⁰ У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката.²¹¹ Поступак посредовања је неформалан и затворен за јавност.²¹² Подаци прикупљени у току посредовања тајна су и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања. На поступак посредовања се примењују одредбе Закона о медијацији.²¹³

Стране могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести – уколико стране не постигну споразум, посредник ће спровести поступак посредовања на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности.²¹⁴ Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима. Посредник може само на основу искуства и објективног сагледавања чињеница, предложити решење

²¹⁰ Чл. 17 ЗСЗР.

²¹¹ *Ibidem.*

²¹² *Ibidem.*

²¹³ Закон о медијацији (*Службени гласник РС*, бр. 18/05). Наведено према: Параскева Михајловић, Злостављање на раду – мобинг, *Правни живот*, бр. 11/2010, стр. 798.

²¹⁴ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр. 54.

и дати мишљење, али не може странама у спору да намеће решење.²¹⁵ Такође, посредников предлог није законски обавезујуће решење за стране.²¹⁶ Тиме се јасно разграничава улога посредника од улоге суда, јер само суд може донети пуноважну правноснажну одлуку у корист једне од страна.

Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, или му прети непосредна опасност по живот и здравље, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мера које прописује Закон - до окончања поступка за заштиту од злостављања²¹⁷, а то су:

1. премештај у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом;
2. удаљење са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.²¹⁸

У овом случају може доћи до проблема - пре свега из разлога што је искоришћен термин „непосредна опасност по живот и здравље запосленог“, што би се првенствено могло односити на физичку опасност, код радника који се баве ризичним пословима, а не би се могло тумачити у смислу последица које оставља злостављање на раду, посебно имајући у виду да се и дан данас занемарује значај заштите психичког стања човека. То некако увек буде у другом плану, и већина људи себе не оптерећује тиме, све док свакодневни стрес и излагање непријатним ситуацијама, као и негативна искуства не доведу до „видљивих“ физичких обољења. С тим у вези, тешко је очекивати да ће у случају злостављања на раду послодавац заправо предузети неку од ове две мере коју ЗСЗР предвиђа. Осим тога, појам *ненадокнадиве штете* у конкретном случају је такође неодређен, јер ко утврђује шта је ненадокнадиво? Послодавац. Без икаквих параметара и упутстава, препуштен свом слободном уверењу, а то уверење вероватно неће превагнути у корист запосленог, поготово ако је он сам, његова особа од поверења или њему вредан радник извршилац злостављања. Из ових разлога вероватно би било добро порадити на томе да сам ЗСЗР буде конкретнији, и да се што мање слободе оставља послодавцима, у било ком делу поступка.

²¹⁵ *Ibidem.*

²¹⁶ Закон о посредовању у решавању спорова (*Службени гласник РС*, бр. 55/2014), чл. 34.

²¹⁷ *Ibidem.*

²¹⁸ Чл. 24 ЗСЗР.

Поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника:

- закључивањем писменог споразума између страна у спору;
- одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан;
- изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка.²¹⁹

Из оправданих разлога рок за окончање поступка посредовања може се продужити на максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.²²⁰ С обзиром на комплексност спора поводом злостављања, рок од 8 дана за окончање је нереално кратак. Због тога, изузетак постаје правило.²²¹ Хитност није сама по себи циљ, она има значаја у избегавању процесног одуговлачења, али никад не сме бити преча од квалитета спровођења доказног поступка, или смањити могућност аналитичног изналажења заједничког решења. Термин „оправдан разлог“ за продужење поступка је релативан, и њега треба сагласно да прихвате сви учесници.²²²

Сматра се да поступак посредовања није успео ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника како је горе наведено или ако се поступак оконча на начин који није закључивање писменог споразума између страна у спору.²²³ У случају да поступак посредовања није успео јер стране у спору нису одредиле, односно изабрале посредника, онда је послодавац дужан да подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац захтева, достави обавештење да поступак посредовања није успео.²²⁴ Ако посредовање није успело јер је поступак обустављен или због изјаве стране у спору о одустајању од даљег поступка, онда ту обавезу има посредник, те је дужан да најкасније у року од 3 дана од истека рока који је Закон предвидео за трајање посредовања, странама у спору и послодавцу достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна страна у спору одустала од даљег

²¹⁹ Чл. 19 ЗСЗР.

²²⁰ *Ibidem.*

²²¹ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр. 57.

²²² *Ibidem.*

²²³ Чл. 20 ЗСЗР.

²²⁴ *Ibidem.*

поступка.²²⁵ Од дана достављања овог обавештења тече рок од 15 дана за подношење тужбе за заштиту од злостављања.

Из наведеног следи закључак да је поступак посредовања успео само онда када се закључи писмени споразум између страна у спору.²²⁶

Споразум нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања – злостављања. Дејство споразума је условљено вољом страна у спору, односно споразум може да уреди њихово понашање, а могуће су препоруке послодавцу у смислу дејства споразума, које он може да прихвати, наравно уколико су препоруке у складу са законским прописима и пословном политиком послодавца.²²⁷ Споразум може садржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору).²²⁸

Наравно, најбоље би било када не би ни било потребе за посредницима, тј, када не би било злостављања на раду. Али, у мање идеалним случајевима, улога посредника је скоро круцијална. Посредници су врло често заслужни за ефикасно решавање сукоба, те се може избећи судски поступак. Важно је да посредници имају, како развијену емпатију, тако и јак морални и етички компас. Томе свему доприносе и сјајне комуникационе вештине, јер посредник мора бити у стању да саслуша обе стране и забележи из њихових изјава најважније, али и да, уколико му недостаје информација, уме да приступи свакој страни са пуно разумевања и дође до истих. Осим тога, они би требало да, поред знања, имају и дара да знају са људима и да извуку оно најбоље из њих. Циљ јесте у томе да се људи подсети на то колико је важно добро сарађивати да би предузеће функционисало као добро подмазана машина.

У обуку за посреднике би требало да буде уведена и контрола психолога, јер се мора проценити да ли је неко довољно компетентан и стрпљив да посредује у решавању туђих проблема. Од великог значаја би било и у саму обуку укључити обуку од стране психолога и/или психијатра, који би припремили посреднике на то што би их могло

²²⁵ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр. 57.

²²⁶ В. Билбија (2011.), *op.cit.*, стр. 544.

²²⁷ Чл. 21 ЗСЗР.

²²⁸ *Ibidem.*

очекивати у раду. Примера ради, Универзитет Париз 1 - Пантеон Сорбона, у склопу свог програма има и специфичну едукацију, универзитетску диплому Организационе и економске медијације, где су укључена и предавања психолога.²²⁹

У Србији, велики допринос у решавању радних спорова има Републичка агенција за мирно решавање радних спорова(РАМППС), успостављена Законом о мирном решавању радних спорова.²³⁰ На њеном челу је директор, кога поставља Влада, на период од пет година. Она води именик миритеља, које бира Комисија за избор миритеља и арбитра, на период од четири године. Они имају право на накнаду за рад. Делокруг агенције су и индивидуални и колективни радни спорови.²³¹ У оквиру агенције донето је до сада 45 правоснажних и извршних решења. По једном од решења исплаћена је накнада материјалне и нематеријалне штете у износу од 500.000 динара, а по другом разрешена је партијски високо позиционирана директорка.²³²

Иако РАМППС чини група стручњака, и иако се пре подношења тужбе суду треба покушати са мирним решавањем спора, многи послодавци, као и запослени, не знају ни за постојање РАМППС-а, те ова агенција остаје недовољно искоришћени алат у брзом решавању спорова.

²²⁹ В. Deffains, DIPLÔME D'UNIVERSITÉ MÉDIATION ORGANISATIONNELLE ET ÉCONOMIQUE; преузето 06.10.2023. https://cfp.u-paris2.fr/fr/formations/offre-de-formation/diplome-duniversite-mediation-organisationnelle-et-economique?gclid=Cj0KCQjwjt-oBhDKARIsABVRB0wSdUtWj-xX-tbbBNae22op76GGCIAnZyg9wjaI2VxJO-lqAE0bygoaAn0KEALw_wcB

²³⁰ Закон о мирном решавању радних спорова, (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018).

²³¹ Б. Лубарда, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 973.

²³² М. Марковић, *Нормативни оквир заштите од злостављања на раду* – мастер рад, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2018, стр. 44.

3.3. Поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности

Уколико је поступак посредовања неуспешно окончан, а основано се сумња да је злостављање извршено, онда послодавац има обавезу да покрене поступак „за утврђивање одговорности злостављача за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом.“²³³

Ако дође до покретања наведеног поступка за утврђивање одговорности злостављача, послодавац може, у том поступку, у односу на злостављача да предузме одређене мере, и то:

- да изрекне опомену;
- да злостављача удаљи са рада у трајању од 4 до 30 дана без накнаде зараде, или
- да га трајно премести на друго радно место где ће обављати исте или неке друге радне задатке.²³⁴

Уколико је изречена нека од наведених мера, а злостављач у року од 6 месеци понови акт злостављања, послодавац има могућност да му откаже уговор о раду. Послодавац је дужан да, сходно ЗСЗР, реагује још у поступку за заштиту од злостављања. У том смеру, ако је оштећено лице, према мишљењу медицинске службе у непосредној опасности, или ако постоји опасност од наступања ненадокнадиве штете, послодавац има обавезу да запосленог за кога се сумња да је вршилац злостављања, премести на друго радно место, или да га привремено удаљи са рада, али уз накнаду зараде.²³⁵

ЗСЗР у чл. 26. прописује и право да запослени одбије да обавља своје радне задатке, ако постоји мишљење службе медицине рада да му прети непосредна опасност по здравље или живот, што може да траје све док послодавац не предузме адекватне мере. Међутим, запослени има обавезу да обавести послодавца о одбијању рада. За то време за које, из наведеног разлога, не обавља рад, запослени има право на накнаду зараде и то у висини просечне зараде коју је остваривао у последња три месеца. Запослени је дужан, да се врати на рад кад послодавац предузме адекватне мере, а најкасније до окончања

²³³ Чл. 25 Правилника.

²³⁴ Чл. 23 ЗСЗР.

²³⁵ Чл. 24 ЗСЗР.

поступка заштите од злостављања који се води код послодавца.²³⁶ Запосленом, који је користио наведено право да одбије да обавља своје радне задатке, не може да се изрекне отказ уговора о раду.²³⁷

Према учесницима у поступку не би смеле да се покрећу друге радње из радног односа, које би се могле протумачити као казна за покретање поступка, ради спровођење независног поступка, сходно чл. 27 ЗСЗР. Овим чланом, прописано је да покретање поступка за заштиту од злостављања на раду, као и учешће у њему не сме да буде основ за: стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад. Исту заштиту ужива и запослени који државном органу укаже да је дошло до повреде неког јавног интереса, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању. Иако сам Закон прописује посебну заштиту учесника у поступку, у пракси то неће бити баш најлакше остварити. Особа која се осмели да покрене поступак за заштиту од злостављања на раду или још горе, укаже да је учињена повреда неког јавног интереса, неће бити срдечно дочекана нити ће имати исти положај у фирми – првенствено ће бити шиканирана од стране послодавца што се уопште усудила да крене против њега или да му укаже на неправилност у раду, јер уколико се прочује за то, кренуће да кружи „лош глас“ и за фирму, као и за самог послодавца, а након тога и од стране радника, који ће слепо следити став послодавца и његово вођство, из страха да не изгубе посао. Овог треба да буду свесни радници који крећу у поступак за заштиту својих права, и да не одустају без обзира на непријатности које им буду приређене, јер што се више људи буде борило за своја права, то је више могућности да ће једног дана разлика између праксе и Закона бити минимална, или чак непостојећа.

Осим тога, поражавајућа чињеница јесте да се већина људи неће усудити да говори о злостављању на раду, из разлога што су у лошој материјалној ситуацији – пре свега, треба платити адвоката, а након тога увек постоји и страх, шта ако се изгуби поступак

²³⁶ Чл. 26 ЗСЗР.

²³⁷ В. Билбија (2011), *op.cit.*, стр.545.

пред судом, треба надокнадити трошкове супротној страни који у већини случајева неће бити занемарљиви, јер без обзира на хитност поступка, реалност је да судство у Републици Србији не функционише баш најбоље, и да постоји преоптерећеност предметима, те судије врло ретко заправо испоштују рокове кад су поступци по хитном у току. Стога, већина запослених, нажалост, остаје на послу где јесу јер су срећни што уопште имају редовни извор прихода и не усуђују се да противрече без обзира на то шта доживљавају. Дакле, о злостављању ће се усудити да причају и покрену одговарајуће поступке људи који су материјално добро ситуирани, а такви људи у већини случајева и врше злоупотребу ових поступака, која постоји, иако у јако малом проценту.

4. Институционални оквир спречавања и заштите од злостављања на раду

4.1. Инспекцијска заштита

Инспекција рада представља самосталну и специјализовану службу у оквиру централне власти, а у нашем праву у оквиру министарства надлежног за послове рада, која треба да обезбеди ефективан надзор над применом закона и других прописа. Инспекцијским надзором омогућава се остваривање надзора над применом радног законодавства, као и општих аката аутономног радног права, а у поступку инспекцијског надзора могу се изрећи три врсте мера: превентивне, корективне и репресивне.²³⁸

У поступцима праћења примене Закона о спречавању злостављања на раду, инспекција рада у редовном инспекцијском надзору контролише да ли је уз уговор о раду запосленом достављено обавештење да је забрањено злостављање, као и да ли постоји одлука послодавца, којом су одређене листе посредника. Уколико ове обавезе нису испуњене, може се изрећи казна послодавцу са својством правног лица у износу од 100.000,00 до 400.000,00 динара.²³⁹ Такође, казна се изриче послодавцу, у износу од 200.000,00 до 800.000,00 динара, уколико не изрекне привремену меру лицу које се терети за злостављање у виду премештаја у другу радну средину на исте или сличне послове, односно радно место или удаљење са рада са накнадом зараде, у складу са законом.²⁴⁰ Ову привремену меру послодавац примењује на основу мишљења медицине рада, или ако откаже уговор о раду, јер је запослени одбио да ради, пошто послодавац није спровео привремену меру. Запослени, наиме, има право да одбије да извршава радне налоге, ако послодавац није поступио по мишљењу медицине рада, о чему је дужан одмах да обавести послодавца и инспекцију рада.²⁴¹

Уколико се деси ситуација да запослени тужи послодавца због незаконитог отказа и тражи враћање на рад, након чега се обрати инспекцији рада, у року од 15 дана од подношења тужбе, а инспекција у свом поступку утврдила да је очигледно повређено право запосленог, који је затражио и одлагање извршења решења о отказу, инспекција рада, дакле, може својим решењем одложити извршење послодавчевог решења о отказу и

²³⁸ С. Глигорић. *op.cit.*, стр. 237.

²³⁹ Чл. 36 ЗСЗР.

²⁴⁰ Чл. 35 ЗСЗР.

²⁴¹ С. Глигорић. *op.cit.*, стр. 237.

вратити запосленог на рад.²⁴² Да би се овакво решење донело потребно је да буду испуњена кумулативно три услова: да је покренут радни спор, да постоји очигледна повреда права запосленог, и да је тражено одлагање решења о отказу од инспекције.²⁴³ Решење инспектора рада донето по овом основу, представља меру привременог карактера, коју доноси уместо суда пред којим се већ води радни спор.²⁴⁴ Учињена повреда права запосленог мора да буде озбиљна и грубља, како би утицала на законитост послодавчеве одлуке о отказу уговора о раду. Након одлагања решења о отказу уговора о раду, послодавац је у обавези да позове запосленог, како би се вратио на рад и да га са даном пријема решења о одлагању решења о отказу уговора о раду пријави на обавезно осигурање.²⁴⁵

Инспекција рада има важну улогу у превенцији, као и надзору у случајевима злостављања на раду, но њена улога би могла бити значајно већа. Међутим, конкретно у нашој земљи постоје одређени проблеми са којим се суочава инспекција рада – као што су недовољан број инспектора рада, неадекватна и недовољна обученост инспектора за рад, посебно за бављење психосоцијалним ризицима и превенцијом злостављања на раду, као и нејасан однос са органима и телима са којима би требало да постоји сарадња, као што су нпр. Повереник за заштиту равноправности, Заштитник грађана итд...²⁴⁶ Дакле, кад је у питању инспекција рада и њено функционисање, ово су ствари на којима би требало порадити како би се могло рећи да је инспекција рада још једна од служби која се успешно бави проблемом злостављања на раду, тачније његовом превенцијом.

4.2. Заштита у поступцима мирног решавања радних спорова

Заштита од злостављања остварује се, у складу са Законом, у поступку: 1) посредовања код послодавца; 2) утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца; 3) пред надлежним судом.²⁴⁷

²⁴² *Ibidem.*

²⁴³ *Ibidem.*

²⁴⁴ *Ibidem.*

²⁴⁵ *Ibidem.*

²⁴⁶ *Ibidem.*

²⁴⁷ *Ibidem.*

Заштита у поступку посредовања, о коме је већ било речи, омогућава да се без превеликих формалности и притисака процесних норми дође до споразума, односно до решења које ће бити прихватљиво за обе стране а које ће спречити вођење судског поступка. Уз вештог посредника који ће водити разговоре, постоји могућност да се у врло кратком временском периоду на миран начин реши настали проблем, те да се заправо уђе у суштину настале ситуације и открије узрок свега, што ће водити томе да се прихвати одговорност и да се оствари највећи степен заштите жртве злостављања на раду, с обавезом да се након закључења споразума, уколико до њега дође, прати и обезбеди и извршење истог.²⁴⁸

Постизање споразума је ефикаснији и финансијски повољнији начин за обе стране, но то је неретко немогуће. Али се тежи томе да се увек проблем покуша решити мирним путем, те је постизање споразума услов за покретање поступка. Уколико странке нису ни покушале решавање спора мирним путем, тужба у поступку ће се одбацити као недозвољена, са изузетком случаја кад је извршилац злостављања одговорно лице у правном лицу или послодавац са својсвом физичког лица. У том случају, пошто директно од послодавца, тј, одговорног лица, које је и злостављач, зависи поступак посредовања, није неопходно покушати решити ствар споразумно.²⁴⁹

Једна од негативних особина самог поступка посредовања јесте покушај опструкције на начин да се исти покрене једино због задовољења форме а не из стварне жеље да се дође до суштине проблема и да се исти реши.²⁵⁰ Како постоје размишљања у стручној литератури, разлог што уопште долази до тога јесте што је мотивација послодавца за решавање проблема злостављања различита. Уколико је извршилац злостављања запослени који има одличне резултате рада, те је неопходан послодавцу, мањи послодавци се редовно неће бавити решавањем проблема злостављања, јер им је запослени - злостављач драгоцен, за остваривање пословног успеха, већ ће настојати да се „ослободe“ запосленог који се жали, размишљајући само у границама профитабилности.²⁵¹ Код већих послодаваца, који имају службе за људске ресурсе, решавање проблема, ће редовно бити поверено овим службама, у намери да се отклоне последице злостављања и

²⁴⁸ *Ibidem.*

²⁴⁹ М. Драгићевић, *op.cit.*, стр. 302.

²⁵⁰ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 245.

²⁵¹ *Ibidem.*

обезбеди добро функционисање радне средине.²⁵² Наравно, коначну одлуку у овом случају доноси послодавац, сходно вагању својих приоритетних интереса, иако би несумњиво најважнији интерес сваког послодавца требало да буде здрава и продуктивна радна средина и поштовање достојанства сваког запосленог.²⁵³

Што се тиче тога да ли је уопште могуће да у посредовању дође до споразума, опречна су размишљања у литератури – неки сматрају да је нереално очекивати да до споразума дође, док су други мишљења да је могуће поступак завршити споразумом, све зависно од тога колико послодавац брине о својим радницима и тежи ка томе да обезбеди здраву радну средину, те да се заиста позабави сваким проблемом, не са аспекта профитабилности, како је већ било речи, већ са аспекта људскости и посматрања сваког радника као живо биће а не као машину за „доношење профита“. Што се нас тиче, не би било у реду очекивати да две стране седну и нормално разговарају и труде се да нађу заједничко решење уколико је једна од њих значајно истрауматизована и дубоко злостављана и уколико постоји могућност да лако буде изманипулисана од стране извршиоца злостављања – та секундарна виктимизација би требало да буде избегнута јер никакво добро неће донети жртви, те је најбоље посегнути за судском заштитом. Али у свим другим ситуацијама мирно решење спора је нешто што доноси благостање свим странама и што помаже да се избегну судски поступци који могу и годинама трајати, те та неизвесност и стрес може такође лоше утицати првенствено на саму жртву злостављања. Да ли ће додуше послодавци у сваком конкретном случају моћи да утврде које је најповољније и најмање болно решење, остаје да се види.

Битно је и напоменути још један начин мирног решења спора вансудским путем – а то је арбитража. Најважније начело овог поступка јесте добровољност, у смислу да обе стране морају да се сложе да се спор решава на овај начин, те да траје док год постоји добра воља, јер уколико једна од странака одустане неће се моћи наставити.²⁵⁴ Активну легитимацију да покрене спор има лице које сматра да је злостављано, а пасивну лице које се терети да је извршилац злостављања. У поступку заштите од злостављања, који се одвија у складу са начелом добровољности, где је једино искључена јавност, арбитар руководи расправом, узима изјаве од страна у спору, изводи доказе и настоји да дође до

²⁵² *Ibidem.*

²⁵³ *Ibidem.*

²⁵⁴ Чл. 5 Закона о мирном решавању радних спорова.

споразумног решења.²⁵⁵ Уколико стране закључе споразум, на основу споразума, арбитар доноси решење, које је правноснажно, коначно и извршно, и на тај начин окончава поступак. Уколико стране и арбитар у току поступка не дођу до споразумног решења спора, арбитар обуставља поступак тако што доноси решење о обустави, а о истој правној ствари може се водити судски поступак.²⁵⁶

4.3. Судска заштита од злостављања на раду

4.3.1. Активна и пасивна легитимација у судском поступку

Активну легитимацију за подношење тужбе у судском поступку има запослени или лице које је ангажовано за рад ван радног односа. Такође, активну легитимацију има и бивши запослени, који је претпрпео радњу злостављања, будући да је најчешћи циљ злостављања да се запослени натера да напусти радну средину. Тако запослени може закључити споразум о престанку радног односа са послодавцем, што ће само привидно изгледати као добровољно закључен споразум, проистекао из сагласности слободних воља, али у суштини се ради о споразуму закљученим под притиском, претњом и заблудом – дакле, активну легитимацију за покретање судског поступка за заштиту од злостављања на раду има само лице које сматра да је изложено злостављању, али и које није задовољно спроведеним интерним поступком посредовања код послодавца.²⁵⁷ Истовремено као подносилац тужбе може се наћи лице коме је у дисциплинском поступку код послодавца изречена најтежа дисциплинска мера престанка радног односа због злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, те ће ово лице спор за утврђење злостављања на раду водити пред вишим судом, иако је у суштини овог спора тужба против незаконитог решења послодавца о отказу уговора о раду за који је стварно надлежан основни суд.²⁵⁸

Пасивно легитимисана страна у судском поступку јесте послодавац, као правно лице, односно послодавац са својством физичког лица, на кога се тужба односи. Тужба која би гласила на конкретног извршиоца злостављања, ако је у питању запослени код

²⁵⁵ Чл. 31-33 Закона о мирном решавању радних спорова.

²⁵⁶ Чл. 356 Закона о мирном решавању радних спорова.

²⁵⁷ Чл. 29 ЗСЗР.

²⁵⁸ С. Глигорић, *op.cit.*, стр. 266.

послодавца, била би недопуштена, а тужбени захтев одбијен. Ово тим пре јер послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.²⁵⁹

4.3.2. Садржина тужбеног захтева

Запослено лице које сматра да је било жртва злостављања од стране послодавца, који има својство физичког лица, или је реч о одговорном лицу у правном лицу, може да поднесе тужбу пред надлежним судом. Тужбу је могуће поднети до истека рока за покретање поступа за заштиту од злостављања код послодавца. Право на подношење ове тужбе има и лице које није задовољно окончаним поступком од злостављања код послодавца и то, у *посебном року од 15 дана* од када је обавештено да је поступак обустављен, односно да није био успешан.²⁶⁰

Када поднесе тужбу суду, запослено лице покрене радни спор на који се примењује Закон о парничном поступку²⁶¹, ако посебним законом није нешто друго предвиђено.

У поступку пред судом, односно тужбеним захтевом у поступку који покрене, запослени може да захтева²⁶²:

- да суд утврди да је тужилац претрпео злостављање;
- забрану вршења понашања које представља злостављање, као и забрану даљег вршења злостављања и забрану понављања злостављања;
- извршење радње у циљу уклањања последица злостављања;
- накнаду материјалне и нематеријалне штете;
- објављивање донете пресуде.²⁶³

Овако постављеним тужбеним захтевима спор поводом злостављања може се решити у потпуности, трајно и коначно у једном поступку. Тужилац може поднети кумулативно све захтеве, с тим што захтев за изрицање забране вршења понашања које

²⁵⁹ *Ibidem.*

²⁶⁰ Чл. 29 ст.2 ЗСЗР.

²⁶¹ Закон о парничном поступку (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023 – др. закон).

²⁶² Д. Костић, *Правно регулисање заштите од злостављања на раду у Републици Србији* – мастер рад, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2015, стр. 47.

²⁶³ Чл. 30 ЗСЗР.

представља злостављање, као и забране даљег вршења злостављања и забрану понављања злостављања има смисла само ако тужилац и даље ради код послодавца.²⁶⁴

Тужбени захтев за утврђење да је запослени претрпео акт злостављања има декларативну правну природу у односу на остале наведене тужбене захтеве који су конститутивни, и доводе до обавезујуће промене односа који је предмет спора, уколико се утврди основаност.

Суд у сваком случају, мора да утврди да ли је запослени заиста претрпео акт злостављања, да би усвојио неки од осталих тужбених захтева. Забрана даљег злостављања мора бити јасно изражена, а мере којим се онемогућава даље вршење злостављања морају бити конкретне и прецизне, као и радње којим се уклањања последица.²⁶⁵

Накнада штете може бити нематеријална и материјална. Нематеријална накнада најчешће представља субјективно задовољење - емоционалну и социјалну сатисфакцију, која жртви злостављања омогућава реинтеграцију у пословни живот, какав је био пре злостављања.²⁶⁶ Може бити објава пресуде, јавно извињење, опозив изјаве која је нанела штету и друге радње, у зависности од конкретне ситуације. Објава пресуде је вишеструко корисна. Са једне стране, веома је значајна сатисфакција оштећеног лица, али има и превентивну улогу јер утиче на проширење свести грађана о томе да је злостављање на раду забрањено и кажњиво.²⁶⁷ Ово омогућава радницима да препознају противправност и свог понашања и промене свој начин функционисања у радним условима. Осим тога, на овај начин позитивно се делује и на остале жртве које су претрпеле злостављање на раду и мотивише их да и они покрену поступак заштите.²⁶⁸ Доказивање се изводи вештачењем, саслушањем сведока, прилагањем других доказних материјала, попут аудио и видео снимака.

Материјална накнада односи се на новчану накнаду за причињену нематеријалну и материјалну штету, и спроводи се по општим одредбама о накнади штете, односно

²⁶⁴ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр. 74-75.

²⁶⁵ *Ibidem.*

²⁶⁶ *Ibidem.*

²⁶⁷ *Ibidem.*

²⁶⁸ *Ibidem.*

принципу – ко другој начини штету дужан је накнадити је, уколико се докаже да је штета настала без његове кривице.²⁶⁹

У поступку судске заштите, не побија се законитост неког појединачног акта који је послодавац донео, а којим је решено о правима или обавезама запосленог које произилазе из радног односа. Наравно, запослени има право на судску заштиту и у односу на овакав акт, али то чини у складу са другим законским прописима.²⁷⁰

Што се тиче надлежности приликом решавања спорова из радних односа, решавање спорова у првом степену за заштиту од злостављања на раду је у надлежности Вишег суда сходно члану 25. став 1. тачка 7. Закона о уређењу судова²⁷¹, док је месно надлежан како суд на чијем подручју тужени има пребивалиште, односно седиште, тако и суд на чијем се подручју рад обављао или се обавља. У другом степену одлучује одговарајући Апелациони суд, док ревизија није дозвољена, имајући у виду да је одредбом члана 441. Закона о парничном поступку прописано да је ревизија дозвољена у парницама из радних односа у споровима о заснивању, постојању и престанку радног односа, а да утврђивање злостављања на раду не представља ту врсту спора.²⁷²

4.3.3. Терет доказивања у судском поступку за заштиту од злостављања

Уколико је у току поступка тужилац успео да учини вероватним да се десило злостављање, онда послодавац треба да докаже да се злостављање ипак није десило, што значи да на њега прелази терет доказивања.²⁷³ У овом случају долази до изузетка од правила о терету доказивања, што је било неопходно ради успостављања такозване процесне равнотеже. Дакле, да би остварио право на заштиту, на запосленом је да само учини вероватним да се злостављање десило, а послодавац ће имати обавезу да докаже супротну чињеницу, односно да у конкретном случају до злостављања уопште није дошло. Интересантно је напоменути да је у нашем законодавству једини изузетак од

²⁶⁹ Закон о облигационим односима (*Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93, *Службени лист СЦГ*, бр. 1/2003 - Уставна повеља и *Службени гласник РС*, бр. 18/2020), чл. 154.

²⁷⁰ Чл. 29. ст. 3 ЗСЗР.

²⁷¹ Закон о уређењу судова (*Службени гласник РС*, бр. 10/2023), чл. 25.

²⁷² Чл. 441 Закона о парничном поступку.

²⁷³ Чл. 31 ЗСЗР.

правила о терету доказивања²⁷⁴ предвиђен у антидискриминационим законима, Закону о заштити узбуњивача и Закону о спречавању злостављања на раду.²⁷⁵

Тужилац мора да приложи доказе из којих се може констатовати вероватноћа да је био жртва злостављања. У том циљу, он може да предлаже извођење доказа сведочењем, да се изврши увид у писмене преписке, увид у видео доказе и аудио снимке и слично. На појединим веб-сајтовима адвокатских канцеларија или организација које се баве заштитом људских права, се може пронаћи информација²⁷⁶ да би било корисно да оштећени воде дневник у коме ће навести своје субјективне доживљаје везане за злостављање, као и реакције околине.²⁷⁷ Сва понашања која би могла да представљају злостављање тужилац би требало да наведе, а уколико су одређена лица присуствовала тим понашањима, онда би требало да их предложи за сведоке.²⁷⁸ Осим тога, било би корисно да жртва обави разговор са послодавцем, као и са извршиоцем злостављања, како би им указао на њихова понашања која сматра злостављањем. Поред тога, корисно је забележити њихове одговоре, посебно што недостатак одговора може да учини вероватним да је до злостављања заиста и дошло.²⁷⁹

Овакав систем доказивања је у складу са тим да је послодавац одговоран, или посредно, или чак и непосредно, за злостављање на раду. Жртва се на овај начин штити додатне трауме, јер мора доказати само вероватноћу да се догодило злостављање. Олакшавање процеса за потенцијалну жртву доводи до једног проблема - вероватноћа је најнижи степен доказаности, а уколико послодавац не пружи доказе којом би исту оспорио, суд може донети пресуду у корист жртве само на основу вероватноће.²⁸⁰ Чак и ако суд донесе исправну одлуку, то би у том случају више била игра на срећу, него ослањање на правилно утврђено чињенично стање. Одлучивање без потпуно изведеног доказног поступка и утврђеног чињеничног стања у постојећој законској регулативи

²⁷⁴ *Actori incumbit probatio* – правило које датира из Римског права, које предвиђа да је терет доказивања на тужиоцу.

²⁷⁵ О. Вучковић Кићановић, Мобинг: препознавање, процесуирање, санкционисање – закон и пракса, *Радно и социјално право*, бр. 2/2017, стр. 270.

²⁷⁶ Адвокатска канцеларија Симовић, Београд, Мобинг на послу – све што треба да знате; преузето 06.10.2023. <https://advokatibeograd.com/mobing-na-poslu-sta-uraditi-kome-se-obratiti-za-pomoc/>

²⁷⁷ О. Кићановић (2011.), *op.cit.*, стр. 78.

²⁷⁸ *Ibidem.*

²⁷⁹ *Ibidem.*

²⁸⁰ *Ibidem.*

надмашује дискреционо право судије и противно је Уставу, по коме се пресуда може донети само на основу утврђеног чињеничног стања.²⁸¹

4.3.4. Могућност одређивања привремене мере и санкције за злостављача

ЗСЗР предвиђа могућност одређивања привремених мера ради спречавања насилног поступања или настанка ненадокнадиве штете, а које могу да се састоје у забрани приближавања, као и забрани месту рада запосленог који је учинио вероватним да се злостављање десило. Привремене мере се, сходно начелу хитности, спроводе у року од 8 дана од подношења предлога за одређивање ове мере, а на решење о привременој мери није дозвољена жалба²⁸², што је корисно и значајно за оштећено лице које се на овај начин може, макар привремено до одлучивања, заштитити од злостављања.

Што се тиче санкција за злостављаче, наведени Закон предвиђа само новчане казне за лица за која је утврђено да су вршила злостављање и то у износима који се крећу у распону од 5.000,00 динара па до 800.000,00 динара. Међутим, санкције које ЗСЗР предвиђа у овим случајевима нису довољно строге, тачније нису делотворне – у другим земљама постоје строжије санкције као што су казна затвора или одузимање лиценце/дозволе за рад.²⁸³ У суштини, одуство делотворности се огледа у томе да плаћање новчане казне често злостављачу не представља велики проблем, поготово када се ради о богатим послодавцима и одговорним лицима, тако да блаже кажњавање изузетно неповољно утиче, јер су они након тога и даље мотивисани да наставе са злостављањем, тачније нису кажњени на начин који би их спречио да са таквим понашањем наставе. Са друге стране, жртве су незаштићене, обесхрабрене и беспомоћне, тако да су приморане да ћуте и да остану на радном месту на којем ће трпети злостављање, уз осећај да им није пружена адекватна судска заштита, иако су се осмелили да своја права остварују и пред надлежним судским органима. Имајући у виду напред наведено, требало би се узети у обзир и размотрити увођење строжих санкција у ЗСЗР.

²⁸¹ *Ibidem.*

²⁸² Чл. 33 ЗСЗР.

²⁸³ Злостављање на раду (мобинг), *Истраживање Народне Скупштине Републике Србије*, Одсек за информативно – истраживачке послове, бр. 09/2009, стр. 12.

Као што је већ напоменуто, поједине земље признају далеко строже казне за вршоце злостављања. Француска је регулисала ово питање и у Кривичном закону, и у Закону о раду.²⁸⁴ Због психолошког злостављања на раду, запослени који је извршио психичко узнемиравање подлеже дисциплинским казнама од стране послодавца, и то премештајем или отказом, апрописане су и новчана казна до 30.000,00 евра и казна затвора до две године. Злостављач је дужан да накнади и друге видове штете, попут лечења. Јужна Кореја, у којој се процењује да је злостављањем на раду погођено скоро 70% запослених, је 2019. године увела законе против малтретирања на радном месту са казнама које у неким случајевима укључују затвор за послодавце.²⁸⁵ Послодавцу је је забрањено да предузимају било какве мере, укључујући отпуштање, против жртве или запосленог који је пријавио малтретирање на радном месту, а запослени могу да пријаве скоро сваку nelaгодност - чак оговарања. Казне су или новчане (до 30.000.000,00 вона) или до 3 године затвора.

4.3.5. Анализа праксе Вишег суда у Нишу

Ефикасност рада судова у области злостављања на раду, као један од највећих проблема примене ЗСЗР, може се проценити према броју и времену процесуирања судских спорова.

Према истраживању рада Вишег суда у Нишу у периоду од 6 година (новембар 2015 - новембар 2021.) било је укупно 36 поднетих тужби по основу злостављања на раду, што у просеку представља само 6 поднетих тужби годишње.

Статистички подаци о укупном броју судских поступака, начинима и времену њиховог окончавања на подручју надлежности Вишег суда у Нишу не дају позитивну слику у погледу правног санкционисања злостављања на раду.

²⁸⁴ *Ibidem.*

²⁸⁵ Labor Standards Act (Law No. 5309), Ministry of Labor, Republic of Korea, adopted on 13.03.1997.

Табела 1. Приказ решавања примљених тужби у надлежности Вишег суда у Нишу у периоду од новембра 2015. до новембра 2021. године

Укупан број примљених тужби	Начин решавања спорова злостављања на раду				
	Усвојен тужбени захтев	Одбијен тужбени захтев	Повучена тужба	Решено на други начин*	Број поступака у току
36	6	14	7	4	5
100%	16,7%	38,9%	19,4%	11,1%	13,9%

**Решено на други начин:* 1 - решено на други начин, 1 - поравњање, 1 - решење надлежног суда о сукобу надлежности, 1 – решење о ненадлежности.

Време трајања судских спорова је веома релативно у зависности од предмета, од бржих процеса (4, 7, 8 месеци), у просеку преко једне до две године, до дугих спорова и до четири године, што је веома дуг период решавања спорова, а да се не говори о томе колико то смањује ефикасност суда. Штавише, спорови поводом злостављања на раду по својој природи не трпе одлагања и неопходно је да се решавају по принципу хитности, у супротном могу да оставе далекосежне последице на обе стране, нарочито на злостављану страну. Тужбе су процесуиране по следећем: 6 тужби (16,7%) решено је усвајањем тужбених захтева, 14 тужби (38,9%) било је са одбијеним тужбеним захтевима, 7 (19,4%) тужби је повучено, 4 тужбе (11,1%) су решене на други начин и 5 (13,9%) поступака је у току (табела 1.)

Наведени статистички подаци показују веома мали број покренутих судских поступака, највише због страха запослених од отказа уговора о раду, као и недовољне информисаности о правним механизмима заштите својих права.

Број правноснажно окончаних поступака није на задовољавајућем нивоу (20/36, 55%). Већи је број одбијених тужбених захтева преко два пута него усвојених захтева (14:6; 2,3 пута), што потврђује да се злостављање на раду тешко доказује и да је тенденција решавања спорова у корист послодаваца. Разлог овог проблема није у Закону који пружа могућност доказивања само вероватноће злостављања да би се добио спор, већ у недовољној информисаности запослених о начину заштите својих права на раду и у погледу обезбеђења сигурних доказа, како би се спор успешно окончао усвајањем тужбеног захтева.

- Примери из судске праксе

У овом делу мастер рада од многобројних случајева биће приказана три случаја злостављања на раду.

Случај бр. 1:

У првом случају, тужила је 15 година била у радном односу на неодређено време и у спорном периоду је обављала послове шефа и била одбора синдиката. Од стране руководства означена је као одговорна за организацију штрајка и за позивање радника на принудну наплату неисплаћених месечних зарада. Након што је принудно наплатила неисплаћене зараде, распоређена је прво на ниже руководеће место, а затим и незаконито добила отказ уговора о раду. По решењу инспекције рада била је враћена на рад, али не на адекватно радно место сходно стручном образовању и према систематизацији радних места остала је у статусу нераспоређене. Остали запослени су упозорени да ће, ако поднесу предлоге за извршење принудне неисплаћених зарада, претпети исте последице као и тужила. Поступци послодавца су вероватно имали за циљ и ослабљивање синдикалног деловања, што је у супротности са чланом 6 Закона о раду. Наведене радње послодавца према тужилци чине вероватним да су имале за циљ и да су могле представљати повреду достојанства, личног угледа и професионалног интегритета, могле да утичу на нарушавање здравља, изазвањем страха стварале непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење тужилци, тако да су тужени и остала одговорна лица поступала супротно члану 12 и 13 Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Суд је утврдио да су радње и поступци послодавца и одговорних лица представљали злостављање на раду у смислу члана 6 ЗСЗР и забранио будуће вршење понашања које представља злостављање на раду. Што се тиче накнаде нематеријалне штете, Суд је досудио тужилци износ од 50.000,00 динара, да би успоставила нарушену психичку равнотежу и здравље, што је потврђено извештајем лекара специјалисте. Али је суд и одбио тужбени захтев за додатном накнадом преко досуђене накнаде. Да би се додатна накнада досудила, тужила би морала доказати да је претрпљено злостављање изазвало трајно душевно обољење или да је нарушено њено социјално функционисање и квалитет живота у већем степену. То није било доказано у овом случају. Накнада нематеријалне штете мора бити пропорционална оштећењу које је тужилац претрпео.

Тешко је утврдити праве размере последица које на запослене има злостављање на раду. Самим тим, тешко је доказати какве ће последице имати запослени кроз неко време, поготово ако се врати на рад код истог послодавца, тј, у исто радно окружење. Стога се треба приступити вештачењу из области медицине рада, уз учешће психолога. Међутим, жртве злостављања на раду ће се теже одлучити да затраже вештачење. Суд би могао преузети активнију улогу, те увек тражити мишљење вештака у случајевима претрпљеног злостављања на раду. На тај начин ће се брже установити у којој мери је запослени претрпео штету, те се према томе лакше досудити накнада штете. Мора се са дужном пажњом посматрати случај у целини, поготово уколико се запослени враћа на рад код послодавца код кога је претходно претрпео злостављање на раду. Код запосленог већ постоји страх, те се повратак на радно место мора учинити што безбеднијим. Потребно је установити методе редовне контроле послодавца од стране инспекције рада у овом случају. То би се чинило како би се осигурала сигурност запосленог који је враћен на рад, а док се не установе добри модели понашања. На тај начин би се, такође, оснажили други запослени да, уколико трпе злостављање на раду, исто и пријаве непристрасној особи оличеној у инспектору рада.²⁸⁶

Случај бр. 2:

У другом случају, тужилац је био у радном односу на неодређено време у организационом делу Секције где обавља послове чувара-гардеробера у просторијама гардеробе.

У спорном периоду од ... 2018 до ... 2019. године био је злостављан на раду од стране шефа Секције и одговорних лица послодавца за контролу процеса рада, тако што му нису обезбедили адекватно грејање у току грејне сезоне и услове за нормално обављање посла, чиме је могло да дође до нарушавања здравља тужиоца. Поред тога, злостављање се манифестовало и кроз нарушавање личног угледа и професионалног интегритета неоправданим, прекомерним надзирањем и контролама рада тужиоца, неоправданим ускраћивањем или задржавањем информација које су у вези са послом, тако што му послодавац није одговарао на писане захтеве, као и измишљањем прича и ширењем неистина о запосленом. Због тога је одбијао било какав разговор, већ је инсистирао на комуникацији искључиво писаним путем.

²⁸⁶ Пресуда Вишег суда у Нишу, П број/20 од 27. 01. 2020. године.

Како је установљено, услови рада током грејне сезоне те године су чак били и побољшани, постављањем нових и заменом постојећих грејних тела, те је послодавац покушавао да комуницира са тужиоцем на ову тему, што је тужилац одбијао. Константовано је и да је контрола доласка редовна процедура, која се не разликује од оне према осталим запосленима. Упркос вештачењу, суд је установио да тужилац с обзиром на структуру личности наведено понашање доживљава као злостављање. У овом случају, суд је стао на становиште да се понашање и радње из тужбе не могу окарактерисати као злостављање по члановима 11 и 12 Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених, те се тужиоцу не може пружити правна заштита у смислу члана 6 Закона о спречавању злостављања на раду. Како је суд одбио захтев за утврђивање злостављања као неоснован, то је неосновано и захтев да се забрани даље вршење и понављање злостављања и да се тужени обавезе на накнаду нематеријалне штете, због чега се и у том делу тужбени захтев одбија. Суд се у овој пресуди определио да не усвоји тужбени захтев, јер нема елемената злостављања на раду. Ипак, доказивање “непријатељског понашања” у оваквом случају је јако специфично, као, нажалост, и у многим случајевима злостављања на раду. Суд би морао да проверава да ли су и када инсталирана нова грејна тела, да ли заиста, према тужиоцевим тврдњама, нису била у функцији, као и да је комуникација са послодавцем била немогућа. Судка одлука умногоме зависи од изјава сведока, који често могу бити пристрасни, те се ту ствара дубљи проблем.²⁸⁷

Случајеви попут овога нам сигнализирају да се предметима у области злостављања на раду мора приступати са посебном пажњом. Мирење и рад на здравијој радној средини јесу циљ, како би се несметано наставили радни процеси, али то некада није могуће. Нешто што неко лице доживљава као злостављање су можда само уобичајене, али строже примењене мере контроле, или уобичајени проблеми и потешкоће, а лице то доживљава лично. Или је напросто дошло до сукоба, па су супростављене стране у веровању да им друга страна жели наудити. Дешава се да је, како је у овој пресуди наведено, проблем и у комуникацији, и у различитом сензибилитету. А некада је у питању дубљи проблем, лице одређене радње, условно речено, трпи, мислећи да је такав вид понашања исправан, или да је дужно да трпи, не познајући довољно своја права, а некада јер су одређене радње предузете латентно, те се не могу тако лако окарактерисати као злостављање било које

²⁸⁷ Пресуда Вишег суда у Нишу, П број/21 од 22.03.2021. године.

врсте. Суд мора да сагледа сваки случај детаљно, да буде упућен у то како изгледају уобичајени процеси рада у датој средини, да сагледа карактер потенцијалне жртве и потенцијалног мобера. Сваки случај се разликује, а облици злостављања на раду су, нажалост, скоро бесконачни. Континуирана едукација судија који се баве радним правом је преко потребна, како би они стално били у току како да препознају варијације злостављања на раду, а и да брже елиминишу неосноване тужбе.

Случај бр. 3:

У трећем анализираном случају, тужилац је у тужби навео да је од до 2013. године у радном односу код туженог на радном месту возача аутобуса. 2012. године поднео је тужбу против туженог због неисплаћених зарада, прековременог и ноћног рада. По његовим наводима, од дана подношења тужбе трпео је злостављање на раду од стране директора, који се тужиоцу обратио увредљивим и понижавајућим изразима у присуству осталих запослених, чиме је тужени повредио његово лично достојанство. Поред тога, директор је донео одлуку да тужилац уместо исправног аутобуса, који је до тада возио, настави да вози неисправни аутобус, који се није редовно одржавао. После три месеца незаконито је добио отказ уговора о раду (због кашњења на послу), као технолошки вишак, да би од стране Инспекције рада био враћен на посао, али је самовољно одлучио да се не врати.

Потврђена је чињеница да се директор на састанку свих возача и кондуктера, који је одржан у аутобусу дана 2013. године, непријатно и са повишеним тоном обраћао запосленима који су поднели тужбе за заостале зараде и да је неким запосленима, као и тужиоцу, упутио увредљиве речи, али је и чињеница да се увредљиво понашање није поновило ни пре ни после тог састанка. Процена суда је да понашање директора на том састанку и упућене увредљиве речи тужиоцу немају карактер вербалног напада. Суд је одбио тужбени захтев у односу на радњу злостављања коју тужилац опредељује као одлуку директора да тужилац вози неисправни аутобус. То је редовна процедура у пословној јединици тако да тужилац није стављен у неповољнији положај у односу на остале запослене да би имао погоршане услове рада. По оцени суда радње које тужилац означава као злостављање на раду не могу се сматрати мобингом и тужиоцу не може бити призната правна заштита у смислу чл. 6 ЗСЗР, те је суд тужбени захтев одбио. Како је суд одбио захтев за утврђивање злостављања као неоснован, то је неоснован ни захтев

тужиоца за спречавање злостављања на раду, као и тужбени захтев за накнаду нематеријалне штете.

У овом случају, суд је начинио разлику између конфликта, тј. вербалног сукоба и мобинга. Установљено је да се вербални инцидент догодио једном, што нема обележје злостављања на раду. Чак такво понашање није било усмерено само на тужиоца, мада је разумљиво његово схватање да је тако. Ипак, поставља се питање: како установити да ли су се сличне ситуације у којима се запослени осећа нелагодно, а нису присутна трећа лица, десиле и имају обележја мобинга? Уколико нема сведока, ни аудио или видео записа, такво чињенично стање је тешко доказати. Једно од питања ипак гласи: да ли би се понашање послодавца могло окарактерисати као злостављање на раду или пак, само као немар, уколико постоје аутобуси који се не сервисирају редовно, а ипак се користе. То није меритум спора, али, зар не би у неку руку можда требао бити део истог? Послодавац доводи у неку врсту опасности запослене, па, иако је то уобичајена процедура, не може се у потпуности игнорисати чињеница да је то више од немарног пословања.²⁸⁸ До сада је, као што је већ истакнуто, мали број предмета уопште и доспео до суда. То не значи да се можемо заварати да постоји мали број предмета из области злостављања на раду. Поступци који се воде по су по својој природи специфични, те се мора обратити пажња приликом поступања у њима. Судије које се баве случајевима из области радног права, иако пролазе кроз едукације, би можда могли додатно да се усмеравају кроз рад са психолозима и психотерапеутима. Јер, суд познаје право, али не може, и не треба познавати све. Али се судије могу обучити тако да боље препознају елементе злостављања на раду, уоче психолошке последице, али и јасно разликују претварања и претеривања (тј. уколико неко лице тврди да је доживело злостављање на раду, а у ствари је било у конфликту са другим лицем) од злостављања. Такође, вештачење у овим поступцима је скоро од круцијалног значаја. Вештаци, поготово из редова психијатара и психолога су у стању да и годинама касније, установе да је до злостављања дошло, да ли су промене које су наступиле привременог или трајног карактера, те дати своје мишљење.²⁸⁹

²⁸⁸ Пресуда Вишег суда у Нишу, П број/20 од 12.06.2020. године.

²⁸⁹ Оливера Пејак-Прокеш, Нада Мачванин, Весна Пантелић, Милена Боровница, “Судскомедицинско вештачење мобинга - приказ случаја”, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, Нови Сад, 2011, стр. 342-343.

ЗАКЉУЧАК

„Мобинг новопеченом послодавцу – чуло се на једном „округлом столу“ у Београду – заправо служи и као издувни вентил за његову агресивност. То је израз његове слабости, немоћи, комплекса и незнања. Да би то прикрио, он формира око себе групу подређених, доказујући своју доминацију и водећу улогу на рачун жртве мобинга. Да би уклонио оне раднике који се не уклапају у његове замисли, шиканира их на бројне начине, а ако их тада не отера, примењује оно што најчешће успева – потпуно их обезвређује, не даје им ништа да раде, док ови психички не пукну и оду.“²⁹⁰

На једној трибини у Београду, професор др. Владета Јеротић је рекао:

„Дуговековно ропство српског народа, мучно и споро ослобађање уз пуно жртава, и поред очуване, најпре православне, а онда и народне свести о свом посебном идентитету, као да су активирали у њему потенцијално присутан пагански слој, карактеристичан, између осталог, по неговању култа хероја и жртве. Уколико је спољашња стварност била мучнија и неподношљивија, утолико је више бујала, из дубине колективног невесног у народу, његова потреба да се пред собом и другима покаже као јуначан, непобедив и вечан. Оваква одбрана колективног бића једног угроженог народа може бити и оправдана и природна, али само до једне одређене границе. Преко те границе оваква одбрана постаје патолошка јер негира стварност, негујући илузије о себи и другима, фантазије и фантазме.“²⁹¹

Имајући у виду напред наведено, више је него јасно шта то тера људе и какви су то типови личности они који се најпре определе за злостављање као начин решавања проблема са људима, било стварних било умишљених проблема. Стога би, као начин превенције злостављања, вероватно било добро обратити пажњу управо на њих, и не само на њих већ и на све друге запослене, да схвате значај својих поступака, и то на начин што ће им озбиљније и транспарентније бити дато на знање које ће то санкције бити примењене уколико до злостављања и дође – можда би се могло поразмислити и о томе да се поопштре санкције. То би се односило и на новчане, и на неновчане санкције, односно, на потенцијалне кривичне одредбе. На тај начин би се постигла нека врста равнотеже, јер

²⁹⁰ С. Степановић, Полуди, па дај отказ, *Вечерње новости Београд*, 19. новембар 2005.

²⁹¹ В. Балтезаревих (2011), *op.cit.*, стр. 105.

би и људи у бољој финансијској ситуацији били на удару; не би било повлашћених. На тај начин би се апеловало на другу страну, у одсуству колегијалности и емпатије, страх од казне, који може бити довољан мотив да се уздржи од чињења – дакле, којима ће се остварити генерална а и специјална превенција злостављања. Да ли ће то бити казна затвора, одузимање лиценце или губитак посла, нешто је што треба у свакој појединачној ситуацији проценити, али је битно да постоји већи број могућности, јер је и сваки злостављач случај за себе и треба му другачије приступити.

Оно што је чињеница јесте да у релативно неповољној социо-економској ситуацији у земљи и са великом стопом незапослености, а ради очувања радног места, запослени често пристају и на кршење њихових основних људских права, а покретање разговора на тему злостављања на раду чини се као сувишни ризик, тако да злостављање на раду долази до све већег изражаја. Запослени често немају куда, јер, или нису довољно квалификовани или објективно не постоји довољно радних места. У таквим условима нису у могућности да изгубе извор прихода, који некада у породици може бити једини извор прихода. Неретко се деси да злостављач зна нешто о њима, што их додатно мотивише да ћуте, а после неког времена, као и са другим облицима злостављања, помисле да су то заслужили.²⁹² Процене су да је злостављање на раду у порасту и да је много веће него што је то јавно познато. Постоји и мањи број људи, који желе да злоупотребе институте и права установљена како би се сузбило злостављање на раду, те пријављују нешто што је по природи ствари конфликт. Део тужених је некада само жртва покушаја освете, а део њих је можда и крив, но то не успе да се докаже на суду. Са економским и опште друштвеним развојем земље, јачањем материјалног положаја, као и свести људи о свом положају и правима на раду, могуће је зауставити овако неповољан тренд раста злостављања на раду.

Правна регулатива Републике Србије у овој области је у великој мери усклађена са правним нормама Европске Уније. Пре свега, дефинисано је и забрањено злостављање на раду, прописане су надлежности, радње и поступци у превентивном деловању, заштити и спречавању злостављања на раду. Законом је прописан поступак заштите мирним путем преко послодавца и пред надлежним судом. Доношење специјалног закона који ће

²⁹² M. Miles, Learn what bullying at work looks like and how to cope, 2023; преузето: 06.10.2023. <https://www.betterup.com/blog/bullying-at-work>

уредити област злостављања на раду било је заиста неминовно. Првенствено зато што су бројна негативна понашања била недефинисана, а самим тим није било могућности да се санкционишу, а такође и то што је, без правног оквира, сам поступак уколико дође до злостављања на раду био неодређен и доста запослених се није усуђивало чак ни да проговори о терору који трпе на радном месту, не знајући шта их очекује и страхујући да ће то само довести до губитка радног места и до њиховог издвајања у колективу као и погоршања саме ситуације. Запослени се сада не морају ослањати на опште одредбе Закона о раду и осталих закона, већ се њихова права на радном месту додатно штите ЗСЗР-ом. Било би пожељно уколико би се сваки запослени подробно упознао садржином ЗСЗР-а, поред Правилника, што би била обавеза послодавца, како би запослени у сваком тренутку знао своја права, али и обавезе.

Поред тога, оно на чему би се могло још радити јесте увођење строжих санкција, имајући у виду да сам ЗСЗР предвиђа једино новчане санкције. Иако јесте тачно да се доста људи тргне и размисли о својим поступцима кад им се стави у изглед губитак новца, ипак постоје имућни послодавци, који не презају ни од чега јер им новчана санкција не представља никакав проблем – новац данас и јесте средство којим се решава већина проблема. Људи данас купују дипломе, поткупљују људе, траже „шеме“ да плате све што се новцем купити може, због чега би им онда новчана казна била препрека да се понашају на било који начин који ће их довести до циља, био тај циљ уопштено смањење права радника или одстрањивање из радне средине појединог радника који им није по вољи. Да ли би постојање могућности да оду у затвор, примера ради, њих одвратило од негативног понашања и самовоље не може се знати унапред, али је нешто што вреди пробати.

Осим тога, два услова које поставља ЗСЗР да би се одређено понашање могло окарактерисати као злостављање на раду у себи садрже проблем – да се подсетимо, то су понављање радњи и намера злостављача или смишљено понашање. Проблем је у томе што није одређено колико то тачно радњу треба поновити да би се могла санкционисати, па то оставља простор да се радње понављају у недоглед, док не буде отворена могућност да се стане на пут томе. На овом месту би било добро поновити дефиницију злостављања из Конвенције 190 о елиминацији насиља и узнемиравања МОП – а у којој се наводи: „термин *насиље и узнемиравање* у свету рада се односи на лезеу неприхватљивих понашања и пракси, или претњу од истих, *без обзира на то да ли су она једнократна или*

се понављају, а која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском повредом, укључујући и родно засновано насиље и узнемиравање“. Дакле, овом Конвенцијом се прописује да ће за злостављање на раду бити довољна и једнократна понашања, уколико остављају тешке последице на жртву злостављања.

Са једне стране, овакво решење јесте задовољавајуће и иде у прилог жртвама злостављања. Међутим, и овде се поставља питање колико је паметно прописати да је довољно да се једном изврши радња да би се говорило о злостављању, јер и ту постоји могућност злоупотребе, али овог пута са стране запосленог који је злостављан, односно жртве злостављања, који би на сваку неправилност могао да покреће поступак заштите и да говори о злостављању, чак иако то буде изолована, самостална радња која се никад више не догоди. Тачно је да би се о тој једнократној радњи могло говорити једино ако оставља тешке последице на жртву, али опет је и ово непрецизан појам, јер би иста радња другачије утицала на другачији тип људи. Ово јесте проблем који треба да буде остављен стручњацима, али свакако није занемарљив и о њему се треба расправљати.

Оно што још увек није урађено, а јако је значајно, то је да се није приступило ратификацији напред наведене Конвенције 190 о елиминацији насиља и узнемиравања и Препоруке број 206 од стране наше земље, иако постоји иницијатива већег броја грађана за то. Конвенција је значајна јер се њоме детаљно дефинишу мере и механизми за спречавање насиља и узнемиравања, почев од превенције, идентификовања, предузимања мера за њихово спречавање и контролу. Она такође предвиђа да радницима и осталим заинтересованим лицима треба обезбедити информације и оспособљавање за препознавање и сузбијање насиља. Посебно је значајно то да извршиоци насиља и узнемиравања на раду треба да пролазе кроз саветовалишта, како би схватили сву неприхватљивост свог понашања а у циљу спречавања таквих понашања убудуће, и то не само они већ и државни органи и институције, као и независна контролна тела, попут инспекције рада, тела која се баве заштитом равноправности, безбедности и здрављем на раду и дискриминацијом, како би препознали и спречили насиље и узнемиравање на раду, којима ће се бавити и које ће контролисати. Дакле, пре било чега што се треба побољшати или на чему треба радити у области злостављања на раду, првенствено треба ратификовати ову Конвенцију и Препоруку која иде уз њу.

Као и у осталим областима друштвеног живота, проблем је и спровођење закона, пошто законодавни оквир, сам по себи и без доследног спровођења законских норми, не доприноси бољој друштвеној стварности. У таквим условима, одговорност институција надлежних за надзор и контролу примене Закона мора бити већа, почев од ресорних Министарства (рада, запошљавања и социјалне политике; правде и државне управе) не дирајући у самосталност судова, већ у њихову ефикасност рада, до Инспекције рада, којој треба дати шира овлашћења.

Са друге стране, битан је и неформални надзор који могу вршити синдикати, стручна јавност, невладине организације и удружења која се баве заштитом права запослених на раду. Поред тога, значајна је њихова улога у едукацији, пружању правних савета и информација запосленима о правним механизмима за заштиту својих права, што у великој мери доприноси превентиви и спречавању злостављања на раду. На тај начин се код запослених ствара и осећај сигурности, јер, што више знају о некој теми, веће су шансе да ће брже реаговати и бити мање уплашени. Мора се апеловати и на послодавце, да није довољно само вршити неформални надзор, већ је пожељно да се активно укључе у превенцију.

У суштини, за решавање овог проблема требало би да целокупна јавност буде укључена у циљу охрабривања људи, подизања свести о неопходности да се отворено истичу и пријављују сви видови злостављања на раду. За информисање јавности о превентивним, заштитним мерама и спречавању злостављања на раду незамењива је улога медија (ТВ, штампа, интернет, радио).

Стога, ширењем свести о потреби заштите људских и права запослених на раду, превентиви и спречавању злостављања на раду, уз активно учешће релевантних државних субјеката, органа, организација и удружења, допринеће се у великој мери сузбијању ове негативне и штетне појаве.

СПИСАК КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

- Балтезаревих Весна, *Мобинг: комуникација на четири ноге*, Мали Немо, Панчево, 2007.
- Балтезаревих Весна, *Хоћу да знам шта је мобинг*, Амбасадори животне средине, Београд, 2007.
- Билбија Весна, Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца, *Правни живот*, бр. 11/2014, стр. 535-549.
- Вучковић Кићановић Олга, Мобинг: препознавање, процесуирање, санкционисање – закон и пракса, *Радно и социјално право*, бр. 2/2017, стр. 257-280.
- Глигорић Слађана, *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација, Правни Факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.
- Demirag Serpil, Ciftci Suleyman, Psychological intimidation at workplace (Mobbing), *Journal of Psychology and Psychotherapy*, Vol. 7, бр. 3/2017, 1-4.
- Димовски Дарко, Мобинг – криминолошки и кривичноправни аспект, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 75/2017.
- Duffy Maureen, Sperry Len, *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*, Oxford University Press, New York, 2014.
- Драгићевић Марија, Техничке и правно-логичке мањкавости Закона о спречавању злостављања на раду, *Радно и социјално право*, бр. 1/2019, стр. 293-316.
- Јашаревић Сенад, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1-2/2008.
- Јовановић Предраг, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2012.
- Јовевски Лазар, Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен, *Правни живот*, бр. 11/2011, стр. 515-527.
- Jub Peter, Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 21, бр. 1/1999, 74-99.
- Каламатиев Тодор, Ристовски Александар, Конвенција бр.190 Међународне организације рада наспрам македонског правног оквира за заштиту од насиља и узнемиравања на раду, *Зборник радова 35. сусрета Копанничке школе природног права*, Том II, Београд, 2022.

- Кнежевић Александар, *Мобинг као психосоцијални дистрес*, Медицински факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2007.
- Кићановић Олга, *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 2011.
- Ковач-Орландић Милица, *Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења*, *Радно и социјално право*, Vol. XV, бр. 2/2011, стр. 53-72.
- Ковачевић Љубинка, *Забрана дискриминације и узнемиравања на раду у праву Европске уније*, *Новине у прописима о раду: зборник радова*, Београд, 2006.
- Ковачевић Љубинка, *Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања*, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018, стр. 97-144.
- Ковачевић Љубинка, *Циљ и смисао радноправне заштите узбуњивача*, *Казнена реакција у Србији: тематска монографија, [Део I]*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011.
- Константиновић Вилић Слободанка, Николић Ристановић Весна, Костић Миомира, *Криминологија*, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш, 2012.
- Косановић Рајко, Пауновић Сања, Филозофија достојанственог рада, *Радно и социјално право*, бр.2/2013, стр. 119-140.
- Костелић Мартић Андреа, *Мобинг*, Школска књига, Загреб, 2005.
- Костелић Мартић, Андреа, *Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту*. Школска књига, Загреб, 2005.
- Костелић Мартић Андреа, *Превенција мобинга и врсте помоћи*, *Темид*, Vol. 9, бр. 4/2006, стр. 11-14.
- Костић Данило, *Правно регулисање заштите од злостављања на раду у Републици Србији – мастер рад*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2015.
- Leymann Heinz, Gustaffson Annelie, *Mobing at work and the development of post – traumatic stress disorders*, *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 5, бр. 2/1996, 251-275.
- Leymann Heinz, *The Content and development of mobbing at work*, *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 5, бр. 2/1996, 165-184.
- Лубарда Бранко, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.

- Лубарда Бранко, *Увод у радно право*, пето издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2017.
- Малуцков Биљана, Умрежени мобинг у високошколским институцијама и његове последице на ширу академску заједницу у Србији, *Социолошки преглед*, Vol. LII, бр. 3/2018, стр. 886-914.
- Марковић Милица, *Нормативни оквир заштите од злостављања на раду* – мастер рад, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2018.
- Михајловић Параскева, Злостављање на раду – мобинг, *Правни живот*, бр. 11/2010, стр. 789-803.
- Обрадовић Горан, Злостављање на раду – српска регулатива, *Зборник радова Правне клинике за заштиту права жена - норме и пракса*, Београд, 2013.
- Пауновић Сања, Косановић Рајко, *Конвенција 190 о насиљу и узнемиравању у свету рада – предлог за ратификацију са коментаром*, Београд, 2021.
- Пејак - Прокеш Оливера, Нада Мачванин, Весна Пантелић, Милена Боровница, Судскомедицинско вештачење мобинга - приказ случаја, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 2011, стр. 340-347.
- Перић Слободанка, *Пристојан рад*, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2013.
- Перовић Слободан, Природно право и достојанство, *Копачичка школа природног права*, Београд, 2013.
- Пребирачевић Владимир, Јарић Душан, Ђурчић Радмила, *Спречавање мобинга као потреба савременог менаџмента*, Међународна научна конференција Менаџмент, Младеновац, 2012.
- Родић Весна, *Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен*, магистарски рад, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука, 2015.
- Степановић Славиша, Полуди, па дај отказ, *Вечерње новости Београд*, 19. новембар 2005.
- Теодосијевић, Јелена, *Мобинг*, Архипелаг, Београд, 2012.
- Трипковић Миљана, Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години, *Темида*, Vol. 12, бр. 2/2009.
- Томић Милета, *Мобинг као облик савременог насиља - појам, облици и последице*, Завод за уџбенике, Београд, 2015.

Fersurella Sandrina, *The Mirror and the mask: vicissitudes of the self and the phenomen of mobbing, Facing Multiplicity: Psyche, Nature, Culture: Proceedings of the 18th congress of the international association for analytical psychology*, Daimon, Montreal, 2010.

Шундерић Боровоје, Ковачевић Љубинка, *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, приручници за полагање правосудног испита, књига 11, Службени гласник, Београд, 2019.

СПИСАК КОРИШЋЕНИХ ИЗВОРА ПРАВА, СУДСКЕ ПРАКСЕ И ДОКУМЕНАТА

Адвокатска канцеларија Симовић, Београд, Мобинг на послу – све што треба да знате, <https://advokatibeograd.com/mobing-na-poslu-sta-uraditi-kome-se-obratiti-za-pomoc/> .

Балтезаревих Весна, Пејовић Крсто, Васиљевић Снежана, Давитковски Борче, *Упоредно – правна анализа законодавства у области борбе против мобинга*, Студија земаља: Хрватска, Македонија, Црна Гора, Србија, http://www.crnonabelo.com/wp-content/uploads/2012/04/uporedno_pravna_analiza_zakonodavstva_u_oblasti_borbe_protiv_mobinga.pdf

Глобални мандат за спречавање и искорењивање насиља и злостављања у свету рада; Конвенција МОП (бр.190) и Препорука (бр.206), са сајта Међународне организације рада, <https://www.ramrrs.gov.rs/storage/documents/rZdXpzgjMuT0lV7PuThXCFedHVfknrBqlDzGV1Uu.pdf>

Gravel Eric, Kohiyama Tomi, Tsotroudi Katerina, A Legal Perspective on the Role of International Labour Standards in Rebalancing Globalization, 49/2014, <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1703>

Deffains Bruno M., *DIPLÔME D'UNIVERSITÉ MÉDIATION ORGANISATIONNELLE ET ÉCONOMIQUE*, https://cfp.u-paris2.fr/fr/formations/offre-de-formation/diplome-duniversite-mediation-organisationnelle-et-economique?gclid=Cj0KCQjwjt-oBhDKARIsABVRB0wSdUtWj-xX-tbbNae22op76GGCIAnZyg9wjaI2VxJO-lqAE0bygoaAn0KEALw_wcB

Европска Конвенција за заштиту људских права и слобода (*Службени лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005-испр. и *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 12/2010 и 10/2015).

Европска социјална повеља (The European Social Charter, a Council of Europe treaty which was opened for signature on October 18, 1961 and initially became effective on February 26, 1965).

Закон о безбедности и здрављу на раду (*Службени гласник РС*, бр. 35/2023).

Закон о државним службеницима (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022).

Закон о заштити узбуњивача (*Службени гласник РС*, бр. 128/2014).

Законик о кривичном поступку (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013, 55/2014, 35/2019, 27/2021 - одлука УС и 62/2021 - одлука УС).

Закон о мирном решавању радних спорова (*Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018).

Закон о облигационим односима (*Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93, *Службени лист СЦГ*, бр. 1/2003 - Уставна повеља и *Службени гласник РС*, бр. 18/2020);

Закон о парничном поступку (*Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023 – др. закон).

Закон о поступку регистрације у агенцији за привредне регистре (*Службени гласник РС*, бр. 99/2011, 83/2014, 31/2019 и 105/2021).

Закон о посредовању у решавању спорова (*Службени гласник РС*, бр. 55/2014).

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).

Закон о родној равноправности (*Службени гласник РС*, бр. 52/2021).

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (*Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016).

Закон о спречавању злостављања на раду (*Службени гласник РС*, бр. 36/2010).

Закон о уређењу судова (*Службени гласник РС*, бр. 10/2023)

ILO home, Labour standards, Applying and promoting International Labour Standards - Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Иницијатива за ратификовање Конвенције бр. 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада, 09.03.2021. године, <https://www.pravniportal.com/inicijativa-za-ratifikovanje-konvencije-br-190-o-ukidanju-nasilja-i-uznemiravanja-u-svetu-rada/>

International Labour Conference, 107th Session Standard – Setting Committee on violence and harassment in the world of work, International Labour Office, Geneva, 2019.

International Labour Organization, about the ILO, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> .

International Labour Organization, Eliminating violence and harassment in the world of work, <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm> .

International Labour Organization, Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) Date of entry into force: 25 Jun 2021 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 .

Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини (*Службени лист СФРЈ Међународни уговори*, бр. 7/87).

Конвенција Међународне организације рада бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања на раду (ILO Convention No. 190, adopted in June 2019, by the International Labour Conference of the International Labour Organization (ILO), and came into force on 25 June 2021).

Labor Standards Act (Law No. 5309), Ministry of Labor, Republic of Korea, adopted on 13.03.1997.

Lobato Julieta, 25 Years after the Adoption of the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: What is New in the Human Rights Turn in Labour Law? 4. July 2023, <https://www.ejiltalk.org/25-YEARS-AFTER-THE-ADOPTION-OF-THE-ILO-1998-DECLARATION-ON-FUNDAMENTAL-PRINCIPLES-AND-RIGHTS-AT-WORK-WHAT-IS-NEW-IN-THE-HUMAN-RIGHTS-TURN-IN-LABOUR-LAW/>

Међународни пакт о грађанским и политичким правима (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71).

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71).

Madeline Miles, Learn what bullying at work looks like and how to cope, 2023, <https://www.betterup.com/blog/bullying-at-work> .

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, о Међународној организацији рада: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/medjunarodna> .

Министарство правде, Правосуђе: Посредници, <https://www.mpravde.gov.rs/tekst/12278/posrednici.php>

Народна скупштина, Одсек за информативно – истраживачке послове, Злостављање на раду (мобинг), Истраживање Народне Скупштине Републике Србије, бр. 09/2009.

Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (*Службени гласник РС*, бр. 62/2010).

Пресуда Вишег суда у Нишу, П број/20 од 27.01.2020. године;

Пресуда Вишег суда у Нишу, П број/21 од 22.03.2021. године;

Пресуда Вишег суда у Нишу, П број/20 од 12.06.2020. године;

Preventing suicide at work: information for employers, managers and employess, <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/suicide-prevention-employers.pdf>.

Ревидирана Европска социјална повеља (*Службени гласник РС – Међународни уговори*, број 42/09).

Устав Републике Србије (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021).

Универзална декларација о људским правима (Universal Declaration of Human Rights, adopted by General Assembly resolution 217/III of 10 December 1948).

Final record vote on the adoption of the Convention concening the elimination of violence and harassment in the world of work, International Labour Conference - 108th Session, Geneva 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf

Halegua Aaron, Bhattacharjee Shikha Silliman, Are Countries Fulfilling the Promise of ILO Convention 190? The Case of Sexual Harassment Law and Practice in China, 2019, <https://globallaborjustice.org/are-countries-fulfilling-the-promise-of-ilo-convention-190-the-case-of-sexual-harassment-law-and-practice-in-china/>

Case of Špadijer v. Montenegro, [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{"tabview":\["document"\],"itemid":\["001-212970"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{) .

CNV International, It's time for a world of work free from violence and harassment, https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/b/f/b/3/bfb3cb6e09f7cf54ad9d9c5e4182e92bc742fb75/CNVI-0254-factsheet_GBV-ENG.pdf

САЖЕТАК

Право запосленог на заштиту од злостављања на раду

Упркос савременим механизмима заштите и еволуције рада као таквог, злостављање на раду је, нажалост, масовно присутна појава, како у свету, тако и у нашој земљи. Као правни појам, злостављање на раду се најчешће дефинише као облик понашања које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, интегритета или здравља запосленог и које изазива страх и ствара негативан утицај на личност и рад запосленог, односно на радно окружење.

Аутор у раду, најпре, анализира међународне стандарде од значаја за уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду садржане у актима Организације уједињених нација, Међународне организације рада (МОП), Савета Европе и Европске уније, а, потом правни режим заштите од злостављања у нашој земљи. На међународном плану се, поготово кроз рад МОП-а, постигло много, посебно усвајањем Конвенције број 190 и Препоруке број 206, првих међународних правних аката непосредно посвећених питању заштите од злостављања на раду. Ови документи су донети скоро закаснило, али ипак представљају прекретницу на пољу превенције, али и заштите лица након претрпљеног злостављања на раду. Република Србија нормативно не заостаје за светом, будући да је још 2010. године усвојила посебни Закон о спречавању злостављања на раду и пратећи Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду. Овим актима се намеће обавеза упознавања послодаваца и запослених о правима и обавезама које се тичу здравог радног окружења, и решавају се питања коме жртве могу да се обрате и на које све начине могу да се заштите од злостављања - од посредника, преко миритеља до суда. Посебна пажња у раду се посвећује поступцима заштите од злостављања код послодавца и улози посредника. Избор особе од поверења, довољно обучене да правовремено препозна облике злостављања и реагује, покушај решавања проблема мирним путем, као и хитност поступка су битни елементи овог поступка. Инспекцијски надзор, као механизам превенције и реакције је изразито важан, како би се процеси рада увек обављали у складу са законом и евентуалне жртве оснажиле да пријаве проблем. Уколико спор не може да се реши мирним путем, приступа се поступку судске заштите. Посебност овог поступка је, пре свега, у терету доказивања, будући да је на тужиоцу да учини вероватним да је извршено злостављање, док је на послодавцу терет доказивања да није било понашања које представља злостављање. Нажалост, упркос претежно добрим темељима у законодавству, у пракси је ситуација још увек неповољна, што показује њена анализа - врло мали број жртава пријављује злостављање, а уколико га и пријаве, неретко одустану од поступка услед страха од реваншизма, исцрпљености, незнања и сл.

Кључне речи: злостављање на раду, мобинг, заштита запослених, посредовање

SUMMARY

The employee's right to protection from harassment at work

Despite modern protection mechanisms and the evolution of labor as such, unfortunately, harassment at work is massively present globally and in Serbia. As a legal term, harassment at work is most often defined as a form of repeated behavior that aims at or represents a violation of the dignity, integrity, or health of an employee and that causes fear and creates a negative impact on the personality and work of the employee, i.e. on the working environment.

In the paper, the author first analyzes the international standards of importance for regulating the prevention and protection against harassment at work contained in the acts of the United Nations, the International Labor Organization (ILO), the Council of Europe and the European Union, and then the legal regime of protection against harassment at work in our the country. On the international level, mainly through the work of the ILO, a lot has been achieved, especially with the adoption of Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) and Violence and Harassment Recommendation No. 206, the first international legal acts directly dedicated to the protection against moral harassment. They were adopted almost too late, but they still represent a turning point in the field of prevention and protection of persons after suffering workplace bullying. Normatively, the Republic of Serbia follows the developments in this field, as it has adopted the Law on Prevention of Harassment at Work and the Rulebook on the Rules of Conduct of Employers and Employees Regarding Prevention and Protection from Harassment at Work. These two documents impose the obligation to familiarize employers and employees with the rights and obligations regarding a healthy working environment, resolve the doubts to whom the victims can turn for advice, and in what ways to seek protection - following all instances, from conciliators over mediators to the court. The paper also accentuates the importance of the procedures for protection against mobbing with the employer and the role of mediators and conciliators. The choice of a trustworthy conciliator, sufficiently trained to recognize forms of abuse in a timely manner and react after the fact, the attempt at a peaceful settlement, and the urgency of the procedure are essential elements of this procedure. Inspection supervision, as a mechanism of prevention and response is extremely important so that work processes are carried out in accordance with the law and potential victims are empowered to report the problem. If the procedure cannot be resolved peacefully, a court process is initiated. The peculiarity of this procedure is in the burden of proof since it is up to the prosecutor to make it probable that abuse took place, while the employer has the burden of proving that there was no behavior that constitutes abuse. Unfortunately, despite the good foundations in the legislation, in practice the situation is much more specific, as the analysis of practice shows - very few victims report mobbing at all; if they do report it, they often give up the procedure for fear of revenge, exhaustion, ignorance, etc.

Keywords: moral harassment, mobbing, employee protection, prevention

Биографија аутора

Александра Обрадовић је рођена 20. фебруара 1981. године у Нишу, општина Медијана, Република Србија.

Основну школу „Филип Филиповић” и Средњу економску школу завршила је у Нишу. Правни факултет Универзитета у Нишу уписала је школске 2000/2001. године, а завршила 2007. године, са просечном оценом 6,28 и тиме стекла право на диплому о стеченом вишем образовању и стручни назив - правник.

Од 2007. године до 2012. године обављала је послове техничког секретара одборничке групе у Скупштини града Ниша.

Од 2013. године до данас ради у Пољопривредној саветодавној и стручној служби Ниш доо Ниш, са вишом стручном спремом.

Школске 2018/2019. године одлучује да настави своје школовање и уписује четврту годину на Универзитету Привредна академија у Новом Саду – Правни факултет за привреду и правосуђе, коју завршава 2019. године, остваривши тиме право на диплому о стеченом високом образовању и стручни назив - дипломирани правник.

Школске 2020/2021. године уписује мастер студије на Правном факултету Универзитета у Нишу, на смеру Јавноправна научна област. Поменути смер уписује из разлога усавршавања из уже радноправне области, исказавши посебну заинтересованост за поље заштите запослених од злостављања на раду. На мастер студијама је положила све испите предвиђене студијским програмом са просечном оценом 9,66.

ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ
ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА МАСТЕР РАДА

Име и презиме аутора мастер рада: Александра Обрадовић

Наслов мастер рада: Право запосленог на заштиту од злостављања на раду

Ментор: Доц. др Марија Драгићевић

Изјављујем да је електронски облик мастер рада у pdf формату истоветан штампаном облику, који сам предао/ла Правном факултету Универзитета у Нишу.

У Нишу, 17. 10. 2023. године

Потпис аутора

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ И ОДОБРАВАЊУ ОБЈАВЉИВАЊА МАСТЕР РАДА

Изјављујем да је мастер рад, под насловом - Право запосленог на заштиту од злостављања на раду

пријављен и одбрањен на Правном факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да овај мастер рад у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се овај мастер рад чува у библиотеци и објави на сајту Правног факултета Универзитета у Нишу, са подацима о датуму одбране и комисији пред којом је рад брањен.

Аутор мастер рада: Александра Обрадовић

У Нишу, 17. 10. 2023. године

Потпис аутора
