

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Правно регулисање заштите од злостављања на
раду у Републици Србији**

(мастер рад)

Ментор:
Проф. др Горан Обрадовић

Студент:
Данило Костић
бр. индекса: м002/14

Ниш, 2015. година

САДРЖАЈ

I Увод.....	1
II Појам злостављања на раду	3
III Последице злостављања на раду.....	9
1. Психосоматске и друге здравствене последице злостављања на раду	9
2. Психичке последице злостављања на раду	10
3. Социјалне последице злостављања на раду	10
4. Економске последице злостављања на раду на одрживост система социјалног осигурања	11
5. Утицај злостављања на раду на друштвени систем	12
IV Универзални и регионални међународни стандарди у области заштите од злостављања на раду	13
V Упоредноправна анализа правних регулатива заштите од злостављања на раду.....	16
VI Национални нормативни оквир спречавања злостављања на раду у Србији	22
1. Правни режим заштите од мобинга у праву Србије пре доношења Закона о спречавању злостављања на раду	22
2. Уставни и законски оквир заштите од злостављања на раду.....	24
3. Радноправни оквир заштите од злостављања на раду	26
3.1. Разлози доношења Закона о спречавању злостављања на раду	26
3.2. Основне специфичности нормативног оквира заштите од злостављања на раду (појам, циљ, значај, субјекти)	27
3.3. Превенција злостављања на радном месту.....	33
3.4. Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца (поступак посредовања)	38
3.5. Поступак за утврђивање одговорности запосленог.....	44
3.6. Судска заштита.....	46
VII Накнада штете у случају злостављања на раду	49
VIII Правне празнине и недостаци правног регулисања заштите од злостављања на раду	52
1. Табеларни приказ укупног броја примљених тужби и начина њиховог процесуирања за подручје надлежности Апелационог суда у Нишу у временском периоду 2010-2015. године	56
IX Закључна разматрања	61

X Попис коришћене литературе	64
XI Попис остале истраживачке грађе.....	66
XII Сажетак и кључне речи	67
XIII Биографија студента.....	70

I УВОД

Заштита и гарантовање здравих и безбедних услова рада представља основу ефикасног и продуктивног рада државних органа и привредних субјеката једне земље. Са подизањем свести о потреби заштите људских права, злостављање на раду препознато је као најчешћи облик повреде основних људских права – права на лично и професионално достојанство и права на достојанствен рад. Управо из тог разлога, 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.

Појму спречавања злостављања на раду посвећује се велика пажња у упоредном праву и теоријским разматрањима. Сложеност друштвених односа, условљена процесом глобализације, довела је до значајних промена у сфери радних односа. Организационе промене у раду, повећање стопе конкурентности и рецесије, а самим тим и несигурности радних места, рефлектовало се и на погоршање услова рада и све израженије психосоцијално оптерећивање запослених. У великом броју предузећа, организационе промене нису праћене одговарајућим програмима припреме у прилагођавању новим захтевима. Погоршање радне климе и међуљудских односа запослених доприноси порасту несигурности, ширењу интрига и стварању конфликта, који постепено могу прерасти у злостављање на раду.

На значај разматрања питања злостављања на раду указују и статистички подаци. Према подацима из 2000.године, око 9% грађана ЕУ је пријавило да су жртве злостављања на раду. Истраживање Eurofound-a (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), спроведено током 2000. године, на узорку од 21,500 запослених у 15 држава чланица ЕУ, показује да је око 2% запослених било жртва физичког насиља на раду, око 4% жена жртва сексуалног узнемиравања на радном месту и око 9% запослених жртва психичког злостављања на раду (Paoli,Merllie, 2000:28).

С обзиром на значај и утицај на друштвени систем једне земље, успостављање ефикасног система превенције и заштите од свих облика насиља на радном месту мора бити један од главних задатака сваке модерне државе. Поред успостављања адекватног правног оквира, поступак заштите запослених и спречавања злостављања на раду мора бити праћен и активним учешћем свих релевантних социјалних партнера, попут

синдикалних и професионалних удружења запослених и невладиних организација које се баве заштитом људских права, а превасходно заштитом права запослених.

У наведеном раду, најпре ћемо се осврнути на дефинисање појма злостављања на раду, како у позитивном праву наше земље, тако и у оквиру правних система земаља ЕУ. Имајући у виду постојање различитих дефиниција злостављања на раду међу правним теоретичарима и у оквиру националних законодавстава, као и чињеницу да на нивоу ЕУ не постоји јединствена свеобухватна дефиниција мобинга, неопходно је прецизно утврдити његова основна обележја, што ће у великој мери допринети разграничењу активности које се могу сматрати злостављањем на раду, од оних које немају таква обележја и које се предузимају из лукративних разлога, обзиром да је у нашој земљи злоупотреба права на заштиту запослених од злостављања на радном месту правно регулисана одредбама Закона о спречавању злостављања на раду и санкционисана на истоветан начин као и злостављање на раду. Посебна пажња биће посвећена анализирању негативних последица које наведена појава може оставити на друштвени систем и економију једне земље, са циљем указивања на значај разматрања концепта злостављања на раду и утицања на ширење људске свести о потреби сузбијања ове негативне појаве.

Претежни део мастер рада биће усмерен на анализу правног регулисања спречавања злостављања на раду у нашој земљи. С тим у вези, неопходно је напоменути да је наша земља једна од ретких земаља у Европи и једина у региону која је посебним законом правно регулисала питање заштите од злостављања на раду. Правни аспект злостављања на раду мора синтетисати све резултате, знања и одлике социолошке, психолошке, економске и медицинске природе ради подробне анализе постојећег стања у области злостављања на раду, а у циљу стварања ефикасне правне заштите у целости – од превенције, преко пружања заштите запосленом као примарне дужности послодавца, па до гарантовања правне заштите запослених у судском поступку.

Ради правилног и потпуног сагледавања института злостављања на раду, од посебног значаја је сагледавање правних оквира спречавања злостављања на раду у упоредном праву. Најпре ће се пажња посветити анализи правног оквира спречавања злостављања на раду у земљама бивше СФРЈ, превасходно због сличности правних система и заједничке правне традиције, а потом ће се разматрати начини правне заштите права запослених у развијеним европским земљама и на нивоу ЕУ, као правним моделима које треба следити и прилагођавати им се.

Ширењем свести о потреби заштите људских права, превасходно заштите права запослених и спречавања злостављања на раду поставиће се сигурнија и јача основа ефикасног и продуктивног рада државних органа и привредних субјеката наше земље.

Незаобилазна карика у анализирању правних механизма заштите запослених од злостављања биће указивање на недостатке и правне празнине постојећег правног оквира наше земље, као и разматрање нових решења, сходно искуствима других земаља, чијом се применом може обезбедити ефикаснија и делотворнија заштита права запослених.

II ПОЈАМ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Злостављање на раду, односно мобинг, представља изузетно сложен и још увек недовољно истражен феномен модерног европског друштва који је јако тешко прецизно дефинисати. Појам мобинг је реч енглеског порекла, потиче од речи *mob* – олош, руља, односно речи *mobish* – вулгаран, груб, из којих речи је изведен појам *mobbing* – психички дотући, друштвено деградирати. У светској литератури користе се различити термини за означавање појма мобинга, што додатно отежава његово дефинисање. Сам термин мобинг користи се без превођења у немачкој, шведској и италијанској литератури, док се у земљама енглеског говорног подручја, као синоним за појам мобинг користи термин *bullying*, осим у САД-у, где се користи термин *work abuse*, односно *employee abuse*. У упоредном праву, термин мобинг се дуго користио за означавање узнемиравања на радном месту од стране два или више носилаца узнемиравања, за разлику од термина булинг који се превасходно везивао за означавање узнемиравања на раду од стране једног лица – мобера. Поред тога, булинг карактерише већи ниво бахатости, агресивности и насиља, док се мобинг сматра штетнијом појавом, јер се спроводи систематски, на комплекснији и индиректнији начин, траје дуже, има за последицу већи степен угрожавања достојанства и здравља појединца и често се завршава напуштањем радног места (Перић, 2013:217). Међутим, у стручној литератури која се бави изучавањем злостављања на раду и у вези са радом, ова концепцијска разлика је превазиђена, те се предње наведени појмови користе као синоними. Комплексност проблема и ограничења која се појављују у поступку превођења утицала су на чињеницу да се у упоредном праву прихвата појам мобинг, уз навођење његових појмовних одређења.

На случајеве злостављања на раду прва је указала амерички психијатар Керол Бродски¹, али је основна обележја и последице понашања којима се успоставља психичко узнемиравање на раду први идентификовао и научно обрадио шведски психолог немачког порекла, др Хајнц Лејман. Термин мобинг преузет је из етологије², од научника аустријског порекла Конрада Лоренца, који је наведени појам користио за описивање понашања појединих врста животиња, које се удружују против једног члана, нападају га и истерују из чопора. Лејман је препознао слично понашање код особа на радном месту и у својој књизи „Енциклопедија мобинга“, дефинисао га као „непријатељску или неетичку комуникацију, која је на систематичан начин усмерена од стране једне или више особа, претежно према једном лицу, које је услед тога доведено у позицију беспомоћности или немогућности да се одбрани и које се у том положају задржава континуираним активностима мобинга“³. Услед честог понављања (минимум једном недељно) и дугог трајања наведених активности (у периоду од најмање шест месеци) долази до значајних менталних, психосоматских и социјалних патњи.

Ради лакшег препознавања мобинга, Лејман је манифестације злостављања на раду, односно активности мобилирајућег карактера, зависно од ефекта које имају на жртву, поделио у пет категорија:

- Напад на могућност адекватног комуницирања - жртва се прекида или игнорише у разговору, избегавају се погледи, одбијају се вербални или невербални контакти са жртвом;
- Напад на могућност одржавања социјалних односа - потпуна изолација жртве, нико јој се не обраћа, колеге се понашају према њој као да не постоји, не позива се на заједничке састанке, не учествује у неформалним дружењима и сл;
- Напад на личну репутацију - ширење неоснованих и лажних прича о пословном и приватном животу жртве, исмејавање и оговарање жртве;
- Напад на квалитет професионалног рада - сталне и неосноване критике на рад жртве, претерана контрола њеног рада, стална кажњавања, број радних задатака драстично опада и сл;
- Напад на физичко здравље - жртва се принуђује да обавља задатке који угрожавају њено здравље, ускраћивање годишњег и дневног одмора, сексуално узнемиравање жртве.

¹ С.М. Brodsky, "The harassed worker", 1976. – прва публикација на тему мобинга.

² Наука која се бави проучавањем животиња.

³ Наведена дефиниција мобинга се седамдесетих година прошлог века користила од стране дечијих психолога, како би се описало слично понашање код дечије популације.

Врло је важно указати на значај наведене дефиниције мобинга који се огледа у томе што је направљена разлика између мобинга и обичног конфликта, и то, не само у радњи или начину на који се та радња предузима, већ и у учесталости и трајању самих активности, при чему се акценат ставља на последицу – психолошком притиску на жртву мобинга, која у други план ставља сам поступак који доводи до мобинга. Основни елементи наведене дефиниције мобинга углавном су прихваћени у упоредном праву, али се у стручној литератури и нормативним актима срећу прецизнија одређења овог појма, полазећи од друштвене и културне особености средине као фактора у препознавању мобинга.

Нешто комплекснију дефиницију мобинга дала је Мари – Франс Хиригојан, француски психолог, према којој мобинг, односно морално узнемиравање представља „свако увредљиво понашање, било да су у питању речи, погледи, гестови или писани текст, који систематично, односно кроз понављање повређује личност, достојанство и физички или психички интегритет особе, као и понашање које угрожава запослење једног лица или деградира атмосферу на радном месту“. Наведена дефиниција у великој мери је допринела афирмацији борбе против мобинга и уграђена је у француски Закон о раду из 2002. године (Перић, 2013:218).

Када говоримо о дефинисању појма мобинга на нивоу ЕУ, свакако је потребно споменути дефиницију коју даје Саветодавни одбор Европске комисије за сигурност, хигијену и здравствену заштиту на раду у делу „Мишљење о насиљу на радном месту“, усвојеном 2001. године: „Мобинг је негативан облик понашања између колега или хијерархијски надређених и подређених, којим се појединац излаже поновљеном понижавању и напада директно или индиректно од стране једне или више особа, са сврхом и циљем његовог отуђивања“.

Са тешкоћама дефинисања појма злостављања на раду сусрећу се и законодавци савремених држава. То је и разлог због чега је свега неколико држава у свом законодавству дефинисало појам злостављања на раду. Француски закон о социјалној модернизацији из 2002. године мобинг дефинише као „поновљено морално узнемиравање које има за циљ или последицу погоршање радних услова на начин који штети правима и достојанству запосленог, утиче на његово физичко или ментално здравље или доводи у питање професионалну будућност запосленог“. У праву Шведске, тачније у Ордонанси о злостављању на раду из 1993. године, психичко узнемиравање на раду одређено је као "повратна недопуштена или очигледно негативна активност која је на увредљив начин усмерена против појединих запослених и која

може да доведе до њиховог искључења из радне заједнице". Оно што је карактеристично за све наведене дефиниције везано је за чињеницу да се појам мобинга ограничава на активности психичког злостављања и разликује се од злостављања физичке и сексуалне природе. Гаранције физичког здравља запослених на раду представљају један од темеља радног права, како на националном, тако и на међународном нивоу, о чему сведочи чињеница да су први закони који су усвојени у области радног права имали за предмет регулисања управо заштиту на раду. Међутим, последњих година јавила се потреба за преиспитивањем и унапређивањем заштите безбедности и здравља на раду, превасходно због промена у организацији рада у контексту савремених глобализационих процеса, будући да су ове промене утицале на појаву нових психосоцијалних ризика за здравље радника на раду, попут стреса, депресије, анксиозности и психичког насиља на раду, те заштита психичког здравља запослених постаје нови изазов и преокупација савременог радног права (Ковачевић, 2006:339). Управо из наведених разлога, већина модерних законодавстава под појмом мобинга подразумева искључиво злостављање психичке природе и регулише га одвојено од осталих облика насиља на радном месту. Уколико се прихвати сагледавање мобинга као психичког злостављања, онда дефиниција коју даје поменути француски закон најадекватније презентује суштину проблема којим се бавимо.

Анализирањем свих наведених дефиниција са правног, психолошког, медицинског и социолошког аспекта, могу се утврдити основна обележја злостављања на раду: намера злостављања; агресивност; непостојање реалног основа; учестало понављање радње; дужи временски период злостављања – систематичност (Перић, 2013:219).

У складу са наведеним обележјима злостављања на раду, неопходно је наведени појам разликовати од других сличних облика понашања и повреда права запослених, пре свега од дискриминације и конфликта. Наиме, за разлику од дискриминације, мобинг се не заснива на неком од дискриминационих основа, врши се на другачији начин (представља агресивнији вид понашања), са другачијим циљевима (дискредитовање са циљем престанка радног односа). Међутим, у пракси нису ретки случајеви да злостављање на раду буде подстакнуто неким од основа за дискриминацију (Перић, 2013:222). Када говоримо о разликама између злостављања на раду и конфликта, она се не састоји у томе шта се и како се чини, већ, како је то и утврдио Лејман, у фреквентности, трајању и намери предузимања активности.

Како је природа појма злостављања на раду таква да његова дефиниција мора бити постављена широко, тако и постојеће нормативне дефиниције, по правилу, нису сувише ригидне, већ постављене тако да омогућују судским органима могућност флексибилног тумачења законских одредаба у складу са еволуцијом овог института (Ковачевић, 2006:346).

У земљама региона, злостављање на раду се одређује као специфичан вид дискриминације, у складу са правом ЕУ, али као и већина националних законодавстава, национални нормативни оквири регионалних држава уздржали су се од дефинисања појма злостављања на раду.

У нашој земљи, одредбама из чл. 6. ст. 1. Закона о спречавању злостављања на раду експлицитно се дефинише злостављање на раду, као „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“. Дакле, одредбе наведеног закона дају изузетно широку дефиницију злостављања на раду, не ограничавајући га само на случајеве психичког узнемиравања, већ га везују и за активности физичке и сексуалне природе. Екстензивност у дефинисању злостављања на раду огледа се, не само у активностима које се имају сматрати злостављањем на раду, већ и у њиховој усмерености, имајући у виду да се злостављање може односити на личност жртве (повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета), погоршање радног окружења (изазивање страха и стварање непријатељског окружења), погоршање радне околине (онемогућавање изражавања радних и професионалних способности) или потпуни пад радне способности и концентрације са циљем отказивања уговора о раду.

Да би се одређено понашање могло сматрати злостављањем на раду и процесуирати по одредбама Закона о спречавању злостављања на раду, неопходно је кумулативно испуњење четири услова:

- трајање и сукцесивност понашања;
- противправан карактер;
- субјективни однос извршиоца у односу на радњу злостављања;
- циљ таквог понашања.

Први услов који се захтева да би одређене активности попримиле обележја злостављања на раду представља њихово понављање. Реч је о услову који је преузет из медицинских дефиниција, које мобинг посматрају у оквиру својих истраживања и своде га на психичко злостављање као узрок настанка психосоматских и психосоцијалних обољења и промена (немачки психолог Лејман говори о трајању од шест месеци, са фреквентношћу активности једном недељно). На овај начин се злостављање на раду разликује од других сличних појава, попут дискриминације, узнемиравања или конфликта.

Да би се одређено понашање могло сматрати мобизирајућом активношћу, неопходно је да има противправан карактер, који се огледа у чињеници да се овим понашањем:

- угрожавају или повређују права другог лица;
- повређује неко правно правило;
- повређује општа дужност обазривости или злоупотребљава неко право.

Трећи услов за постојање злостављања на раду представља субјективни однос извршиоца у односу на радњу злостављања, који се мора манифестовати као умишљајно деловање мобера. Наведени субјективни елемент се нарочито мора имати у виду у погледу разликовања злостављања од других повреда радних и социјалних права.

Основни циљ мобизирајућих активности усмерен је на нарушавање менталног здравља, повреди достојанства и професионалне деградације, стварању осећаја беспомоћности и незаштићености, а све из разлога „добровољног“ престанка радног односа запосленог – жртве мобинга, а мотив предузимања таквих активности се може огледати у емоционалној, психопатолошкој, економској или политичкој сатисфакцији мобера. Између противправног понашања којим се успоставља злостављање на раду и његовог штетног утицаја на здравље, добробит и достојанство адресата мора постојати узрочна веза.

На крају се може извести закључак да је одређивање појма злостављања на раду, као и његово правно нормирање, изузетно деликатан задатак. Разлоге овакве хипотезе је неопходно тражити у чињеници да је спектар понашања којима се успоставља злостављање на раду изузетно широк, док се перцепција допуштености тих понашања значајно разликује од једне до друге културне средине. То је и разлог зашто у правној литаратури не постоји јединствена општеприхваћена дефиниција појма злостављања на

раду, која чињеница онемогућава јединствено нормирање наведеног концепта на нивоу ЕУ и у великој мери отежава његово адекватно правно санкционисање.

III ПОСЛЕДИЦЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Са аспекта последица, може се рећи да мобинг представља најкомплекснију „болест“ савременог друштва са вишедимензионалним реперкусијама. Штетне последице злостављања на раду су вишеструке и одражавају се на личност угроженог појединца, ефикасност пословања радне организације и функционисање друштва у целини.

1. Психосоматске и друге здравствене последице злостављања на раду

Спроведена истраживања у низу земаља ЕУ у протекле две деценије показала су да дуготрајнија и интензивнија изложеност злостављању на раду може довести до нарушавања психичког и физичког здравља, односно, може имати за последицу реактивна и депресивна стања, реактивна психотична стања параноидног типа и хронични посттрауматски стресни синдром, може довести до појаве психосоматских обољења, а у најтежим случајима може довести и до самоубиства жртве (Лубарда, 2008:9). Резултати спроведених истраживања на нивоу ЕУ говоре о 10-15% самоубиства као последице посттрауматског стресног поремећаја. У Француској је током две године власничке трансформације у периоду од 2009. до 2011.године у Франс телекому 67 радника извршило самоубиство, те је у току поступак против послодавца, због „моралног малтретирања радника“ и накнаде штете њиховим породицама. У октобру 2011. године, на регионалној Конференцији о заштити здравља на раду изнет је поражавајући податак истраживања спроведеног у Хрватској: 20% самоубиства деце директно је повезано са проблемима родитеља на послу, које су они несвесно преносили на децу (Кићановић, 2015:11).

Клиничка слика психичког поремећаја жртве изазваног мобингом често одговара трајној промени личности уз превагу опсесивно - депресивног синдрома, што директно може имати за последицу стварање осећаја непријатељства и неповерљивости према околини, сталног осећаја напетости, исцрпљености, као и деморализације личности услед константног омаловажавања и понижавања.

Појава злостављања на раду често је праћена „burn out“ синдромом, односно синдромом изгарања на послу. Наиме, реч је о прогресивном губитку идеализма, енергије и смисла властитог рада, који настаје као резултат прекомерних фрустрација и стреса, праћених осећајима страха, депресије, недостатка снаге, губитка самопоуздања, немогућности расуђивања и доношења одлука, тј. промењеног доживљаја личног идентитета.

2. Психичке последице злостављања на раду

Истраживања у оквиру социјалне психологије идентификовала су основне психичке и биолошке реакције на злостављање на раду. Насиље на радном месту, у односу на жртву, може имати за последицу стварање осећаја фрустрираности услед немогућности решавања проблема на послу, односно немогућности изналажења одговора на који начин се супроставити мобингу, што неретко изазива и осећај беспомоћности, жртва се осећа мање вредном него што заиста јесте, почиње да сумња у своје квалитете, а наглашава своје недостатке, јављају се и осећаји анксиозности, апатије, емоционалне празнине и депресије, праћени повећаним потребама за алкохолом, седативима и цигаретама. Злостављање на раду може изазвати губитак професионалног угледа и стварање осећаја угрожавања личног интегритета и достојанства сопствене личности. Неретко, сама жртва мобинга се, у настојању да отклони последице његовог деловања, користи методама додворавања послодавцу, као својеврсном одбрамбеном механизму, чиме и сама доприноси губитку самопоштовања.

3. Социјалне последице злостављања на раду

Као резултат изражених психосоматских сметњи, жртве мобинга се суочавају и са социјалним последицама, које се превасходно огледају у њиховој склоности ка апстентизму, односно, честом одсуствовању са посла, што надаље може водити и до добровољног отказа, услед „burn out“ синдрома или добијању отказа од стране послодавца. Након губитка посла, појављују се нови проблеми везани за проналажење новог запослења, чиме долазимо и до коначне последице коју злостављање на раду узрокује појединцу, а то је довођење до стања незапослености, које се јавља и као велики проблем друштва у целини.

Појединци који у дужем временском периоду трпе било какав вид злостављања на раду, после извесног времена морају пронаћи одређени „издувни вентил“. Породично окружење се сматра идеалним амбијентом у коме ће појединац испразнити своја негативна осећања. Неретко се као индиректна последица мобинга јавља насиље у породици, чиме се чланови породице жртве мобинга јављају као колатерална штета злостављања на раду.

4. Економске последице злостављања на раду на одрживост система социјалног осигурања

Економске последице злостављања на раду испољавају се у имовинској штети коју послодавац трпи као резултат исплате накнаде зарада запосленима – жртвама мобинга за време привремене спречености за рад. Имајући у виду да појава злостављања на раду доводи до стварања неповољног радног амбијента и негативно утиче на квалитет међуљудских односа у радном окружењу, послодавац додатно трпи штету на име смањене продуктивности рада запослених, смањене мотивације на раду и губитка иноваторске иницијативе⁴, али и трошкова које има у вези застоја са процесом рада као резултат раскидања уговора о раду - према подацима МОП-а годишњи трошкови једног предузећа од 1.000 запослених, услед мобинга, износе и до 150.000,00 еура (Перић, 2013:225).

У случају дуготрајнијег злостављања на раду, запосленом је потребна психолошка и медицинска помоћ, односно, исти остварује право на здравствену заштиту и одсуство са рада услед привремене спречености за рад (тзв. боловање). Резултати спроведених истраживања показују да у великом броју земаља узроци боловања у 10-15% случајева јесу последица злостављања на раду, што узрокује значајне последице, не само по здравље запослених, већ и по фондове здравственог осигурања на име трошкова лечења и рехабилитације, као и у погледу исплата накнада зарада за време боловања⁵ (Перић, 2013:225). Осим тога, одређени проценат случајева превременог пензионисања изазван је злостављањем на раду, што води и до већих трошкова фондова пензијског и инвалидског осигурања.

⁴ Процењује се да радни учинак мобираниог лица опада за 60%.

⁵ Сходно одредбама Закона о раду, првих 30 дана накнада зараде на име привремене спречености за рад пада на терет послодавца, а након тога на терет фондова здравственог осигурања.

5. Утицај злостављања на раду на друштвени систем

Страх од губитка посла привидно може утицати на повећану продуктивност рада и ефикасност појединаца. Услед дуготрајне изложености злостављању на раду, жртве мобинга почињу да мењају своје ставове према послу, губе идеализам, енергију и мотивацију и не виде смисао свог рада, што је обично праћено синдромом хроничног умора. Мотивација представља главну покретачку снагу људских активности, утиче на креативност и постизање жељених резултата у свим областима савременог друштва. Недостатак мотивације појединаца негативно утиче на њихову продуктивност и ефикасност рада, а индиректно, стварањем негативне радне климе, утиче и на рад других запослених лица. У стручној литератури, наведени процес познат је као „ripple efecte“, односно, реч је о појави да мобинг не погађа само „непосредну мету“, већ се попут таласа шири и на остале запослене у непосредној радној околини.

Злостављање на раду оставља значајне последице и на саму радну организацију, о чему сведоче бројна истраживања спроведена у овој области. У Немачкој је штета услед злостављања на раду процењена на око 10% БНД, а у САД на око четири милијарде долара. Шведски психолог немачког порекла, др Хајнц Лејман, трошкове које радна организација има због злостављања на раду проценио је на износ од 30.000 до 100.000 долара по жртви на годишњем нивоу.

Смањење продуктивности рада послодавца директно утиче и на пад економске ефикасности друштва у целини. С тога, послодавци морају бити пажљиви у управљању дисонантним понашањима, укључујући ту и појаву злостављања на раду, имајући у виду да иста, не само да ствара велики финансијски трошак, већ и нарушава људске ресурсе савременог друштва. Трошкови који настају као резултат злостављања на раду везују се за повећан промет запослених, потребе за новим запошљавањима и обуком запослених, настанак додатних судских и правних трошкова, трошкова поравнања или надокнаде штете, трошкове привременог ангажовања запослених који требају заменити лица која се налазе на боловању, као и губитак запослених који су напустили своја радна места и понели са собом знања и способности којима су годинама повећавали продуктивности компанија у којима су радили. Вредно је напоменути и да појава злостављања на раду доводи до нарушавања комуникације и тимског рада, што даље може довести и до губитка добре репутације послодавца и утицати на незадовољство његових клијената, добављача и пословних партнера.

Разарајуће последице мобинга не заобилазе ни ширу друштвену заједницу, која сноси велике трошкове на име издатака фондова здравственог, пензијског и инвалидског осигурања, који настају као последица злостављања на раду. Ипак, најзначајнија последица мобинга која индиректно погађа друштвени систем сваке државе јесте незапосленост. Незапосленост се сматра најтежим економским проблемом, с обзиром да ова појава доводи до изостанка производње и прихода, изазива високе фискалне трошкове, доприноси значајној разградњи људског капитала, повећава класну подељеност савременог друштва, а осим тога, и изазива психолошка оптерећења стварањем осећаја бескорисности и фрустрације.

Имајући у виду широку распрострањеност злостављања на раду, као и разорни ефекат које његове последице остављају на друштвени систем једне земље, испуњени су сви предуслови да се појам злостављања на раду третира као правно питање у међународном и домаћем праву и добије непосредну правну регулативу у националним нормативним оквирима земаља ЕУ, што за сада, углавном, није случај.

IV УНИВЕРЗАЛНИ И РЕГИОНАЛНИ МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Уз изузетак Ревидиране европске социјалне повеље која у својим одредбама експлицитно забрањује психичко узнемиравање на раду, правнообавезујући извори радног права ову материју уређују посредним путем, као интегрални део заштите безбедности и здравља на раду и права запослених на достојанство на раду. И поред тога, заинтересоване међународне и регионалне организације у својим правнообавезујућим актима афирмишу превенцију и заштиту од злостављања на раду и обављају припреме за непосредно нормирање ове материје на међународном нивоу.

Универзални стандарди заштите од злостављања на раду садржани су у легислацији Организације уједињених нација и њених специјализованих агенција, пре свега Међународне организације рада и Светске здравствене организације. Правнообавезујући извори наведених међународних организација не садрже експлицитну забрану злостављања на раду, већ је јемче посредно, као интегрални део права запослених на безбедну и здраву радну средину и добробит на раду. Оваква концепција регулисања злостављања на раду примењена је у најзначајнијој конвенцији МОП-а у области безбедности и здравља на раду – Конвенцији бр. 155 о

професионалној безбедности и здрављу од 1981. године (коју је наша земља ратификовала).

На нивоу Савета Европе нема посебних прописа који на целовит начин регулишу концепт злостављања на раду. Превенција и заштита од злостављања на раду се обезбеђује посредним путем. Европска конвенција о заштити људских права преваходно је посвећена заштити грађанских и политичких права, али се поједина права могу довести у везу са злостављањем на раду, попут права на живот, заштите од мучења, нечовечног или понижавајућег поступања и кажњавања или забране дискриминације у уживању права и слобода гарантованих Конвенцијом. У области заштите од злостављања на раду, важну улогу има Суд за људска права, коме се директно могу обратити појединци уколико сматрају да су им одређена права гарантована Конвенцијом повређена.

Право на здраве и безбедне услове рада зајемчено је у најважнијем извору о економским и социјалним правима Савета Европе – Европској социјалној повељи, односно Ревидираној европској социјалној повељи, у чијим одредбама је експлицитно предвиђена забрана злостављања на раду, и то као саставни део права радника на достојанство. Уговорне стране Ревидиране европске социјалне повеље обавезале су се да, у циљу обезбеђења ефикасног остваривања права запослених на достојанство на раду, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, спречавају сексуално узнемиравање на раду (чл. 26. ст. 1.), као и „понављајуће, кажњиве или очигледно негативне и увредљиве активности које су усмерене против појединих радника на радном месту или у вези са радом“ (чл. 26. ст. 2.). Као што је то изричито одређено у Додатку уз Ревидирану европску социјалну повељу, одредбе чл. 26. ст. 2. наведене повеље односе се искључиво на психичко узнемиравање на раду, што је прва непосредна гаранција забране психичког узнемиравања у неком међународном правном инструменту. Оно што се сматра највећим недостатком наведене међународноправне регулативе забране злостављања на раду јесте чињеница да обавеза државе да обезбеди ефикасну заштиту достојанства на раду не имплицира и обавезу усвајања посебних закона о спречавању свих видова злостављања на раду.

Комуитарни прописи у области заштите од злостављања на раду подстакнути су Резолуцијом Европског парламента о узнемиравању на радном месту из 2001. године. Одредбама Резолуције указује се на неопходност заштите од злостављања на раду, имајући у виду да је „мобинг феномен који је мало познат, али представља

озбиљан проблем у свету рада и захтева много већу пажњу“.⁶ У одредбама Резолуције процењује се да око 12 милиона људи на нивоу ЕУ трпи мобинг. Резолуција позива све земље чланице ЕУ да се супроставе злостављању и сексуалном узнемиравању на радном месту, да измене и допуне постојеће законодавство, преиспитају законске дефиниције у овој области, као и да израде ефикасне механизме правне заштите. Наводећи бројне негативне последице које мобинг има по запослене, Резолуција указује и на његове негативне последице које погађају послодавце, а нарочито оне које се односе на смањење продуктивности радника. Поред тога, Резолуција такође указује на пораст броја случајева различитих форми узнемиравања.

И поред таквих података, као и бројних комунитарних активности у циљу борбе против злостављања на раду, на нивоу ЕУ још увек није обезбеђена директна легислативна заштита од мобинга. Постојећи систем заштите базиран је на бројним документима којима се гарантују и штите слободе и права човека. Таква заштита је фрагментарна и заснива се на одредбама Повеље о основним правима у ЕУ из 2000. године, којима се забрана злостављања на раду регулише посредним путем, као саставни део заштите права радника на безбедне и здраве услове рада.

Са циљем обебеђења високог нивоа безбедности и здравља на раду, на нивоу ЕУ, током 2004. године, потписан је Оквирни споразум о стресу на раду, којим се установљава оквир у циљу деловања послодавца и представника радника у правцу превенције, препознавања и борбе против стреса на раду, а потом, 2006. године, потписан је Нови оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду.⁷ У споразуму су социјални партнери осудили узнемиравање и насиље на раду у свим његовим појавним облицима и истакли да злостављање и насиље представљају неприхватљиво понашање које потенцијално може угрозити сваког радника и радно место. Одредбама Споразума предлажу се мере усмерене ка превенцији и идентификовању мобинга, а чланови организација потписница се обавезују да у року од три године обезбеде адекватну заштиту од узнемиравања на раду одговарајућим споразумима.

Велики допринос у погледу правног регулисања заштите од злостављања на раду на нивоу ЕУ обезбеђен је усвајањем директива. Један од најзначајнијих комунитарних прописа о заштити здравља и безбедности на раду представља Оквирна директива 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и

⁶ Чл. 1. European Parliament resolution on harassment at the workplace. *Official Journal*, C 77, E/138. 2001.

⁷ Закључен између социјалних партнера – Европске конфедерације синдиката, с једне стране и удружења послодавца који делују на европском нивоу, с друге стране (UNICE, CEEP, UEAPME).

здравља радника на раду, али којом се само посредно забрањује злостављање на раду. Наведеном директивом утврђена је обавеза послодавца да превентивно делује на плану заштите здравља радника, укључујући и процену и превенцију ризика злостављања на раду. Њен допринос у области заштите запослених од мобинга је непроценљив. Директива је усвојена пре него што се у Европи формирала свест о потреби заштите од злостављања на раду. Поред тога, неопходно је напоменути да је наведена директива представљала основ за усвајање великог броја других директива у области заштите здравља и безбедности на раду. Одредбама Директиве ЕУ бр. 2000/78/ЕЗ о установљавању општих оквира за једнак третман у запослењу и занимању пружа се заштита од узнемиравања као последице дискриминације на раду по било ком основу, које може узроковати активности мобилирајуће природе. Директива бр. 97/80/ЕЗ о обавези доказивања, од изузетног је значаја за област злостављања на раду, имајући у виду да својим одредбама прописује обавезу доказивања на страни послодавца, што је једно од најзначајнијих обележја правног нормирања заштите од злостављања на раду. Неопходно је споменути и Стратегију Заједнице о безбедности и здрављу на раду за период 2007-2013. године, која наглашава значај унапређивања менталног здравља на раду.

Имајући у виду да комунитарни радни стандарди само посредно регулишу забрану злостављања на раду, на нивоу ЕУ се предузимају припремни радови за усвајање новог правног инструмента за борбу против злостављања на раду. Тај правни инструмент би, према предлогу Европског парламента, требао бити усвојен или у виду нове оквирне директиве о заштити здравља и безбедности на раду или у виду новеле постојеће Директиве 89/391/ЕЕЗ, којом би поље примене Директиве било проширено и на случајеве злостављања на раду (Ковачевић, 2006:356).

V УПОРЕДНОПРАВНА АНАЛИЗА ПРАВНИХ РЕГУЛАТИВА ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Недостатак адекватне нормативне регулативе на нивоу међународних и регионалних организација, као и универзалне дефиниције злостављања на раду, условио је да веома мали број земаља донесе посебне законе којима би правно регулисале концепт злостављања на раду. Приступи земаља у погледу нормативне регулативе заштите од злостављања на радном месту се у великој мери разликују. Разлози за то леже у различитости правних система, правне традиције и културе

европских држава, различитом степену свести грађана о потреби заштите људских права, а превасходно заштите од злостављања на раду, као и другим факторима специфичним за одређени друштвени систем. Ипак, сагледавањем упоредноправних регулатива заштите од злостављања на раду, извојила су се три основна приступа: законодавна правна регулатива, правно регулисање кроз колективне уговоре и правно регулисање кроз кодексе понашања (Розић, Бешлагић, 2012:203).

Када говоримо о правном регулисању заштите од злостављања на раду законским путем, најефикасније решење лежи у доношењу посебног закона. Међутим, веома мали број земаља је прибегао таквом решењу (Шведска, Француска, Белгија, Србија). Питању елиминисања насиља на радном месту се може приступити и кроз законодавство које регулише индустријске односе, најчешће у области заштите на раду (Аустрија, Финска, Норвешка итд). На крају, заштита од злостављања на раду може бити регулисана и одредбама постојећих грађанских и кривичних закона, што је у пракси врло чест случај.

Значајан број европских држава правно регулишу концепт злостављања на раду путем колективних уговора, који садрже антидискриминаторске и антимобинг одредбе (Немачка, Данска, Луксембург). Међутим, овакав вид заштите од насиља на радном месту показао се као неадекватан, јер су најчешће одредбе колективних уговора деклараторног карактера, којима се углавном преписују постојеће законске одредбе. Осим тога, у утврђивању садржине колективних уговора, најзначајнију улогу има послодавац, те ће од његове добре воље и зависити на који начин ће регулисати заштиту од злостављања на раду. Такође, изостанак процесних одредаба у колективним уговорима, што је у пракси врло чест случај, онемогућава примену одредаба материјалног карактера.

Концепт заштите од злостављања на раду може бити правно регулисан и путем кодекса понашања. Имајући у виду да су кодекси понашања правни акти, ограниченог поља примене и обавезујућег карактера само у односу на радне организације у оквиру којих су усвојени, поставља се питање њихове ефикасне примене у правцу сузбијања злостављања на раду. Међутим, са подизањем свести о значају поштовања одредаба кодекса, као и њиховом моралном карактеру, правна регулатива заштите од злостављања на раду путем кодекса понашања дала би много боље резултате у пракси. Врло је важно истаћи да се одредбама кодекса понашања могу допуњивати одредбе закона или колективних уговора, на који начин ће се у великој мери допринети

ефикаснијој примени наведених одредаба у пракси, а самим тим и заштити права запослених од свих облика насиља на радном месту.

Прве земље које су законски регулисале заштиту од злостављања на раду биле су Шведска и Француска, што се може сматрати логичним, имајући пре свега у виду значај теорија о злостављању на раду Хајнц Лејмана и Мари – Франц Хиригојан на савремени концепт мобинга. Шведска је прва земља на нивоу Европске уније која је усвојила посебан закон у области злостављања на раду. Већ током 1993.године, усвојен је Закон о забрани психичког малтретирања на радном месту. Наиме, реч је о посебној Уредби о виктимизацији на радном месту, усвојеној од стране Одбора за сигурност и здравље на раду. Уредбом је предвиђена обавеза послодавца да предузима неопходне мере и спроведе „посебну истрагу“ ради утврђивања постојања виктимизације на раду (Радић, 2008:401). Основни недостатак Уредбе огледа се у непрописивању санкција за непоштовање њених одредаба и предузимање активности мобилизирајућег карактера, а њен највећи значај односи се на то што су по први пут, на европском нивоу, препознате активности које у себи садрже обележја мобинга, како у јавном, тако и у приватном сектору.

Када говоримо о правној регулативи мобинга у Француској, неопходно је споменути Социјално модернизујући закон, усвојен током 2002.године, којим се допуњују одредбе Закона о раду и Кривичног закона, одредбама којима се забрањују и санкционишу поступци моралног и психичког узнемиравања. Оно што је карактеристично за француску регулативу злостављања на раду јесте чињеница да су судови први препознали активности мобилизирајућег карактера, пре њихове законске регулативе (Радић, 2008:402). Томе је у великој мери допринела публикација књиге француског психолога Мари – Франц Хиригојан, након чега, судски органи почињу доносити пресуде у којима санкционишу злостављање на раду, иако наведени институт још увек није био правно регулисан на националном нивоу. Када говоримо о правним механизмима заштите права запослених, једна од мера заштите садржана је у правилу по коме раскид уговора о раду који се јавља као резултат злостављања на раду не производи правна дејства. Обавеза послодаваца и других одговорних лица огледа се у предузимању превентивних мера како би спречили појаву узнемиравања на радном месту. Законодавац даје овлашћења послодавцу да дисциплински кажњава запослене – мобере који узнемиравају друге запослене, а жртви даје могућност да кроз поступак медијације захтева да овакво понашање престане. Осим тога, предвиђена је и могућност судске заштите, при чему је терет доказивања елемената моралног узнемиравања на

запосленом, а на послодавцу је да докаже да пријављено понашање не садржи обележја моралног узнемиравања.

Основна разлика између француске и шведске регулативе злостављања на раду огледа се у томе што француски нормативни оквир, за разлику од шведске регулативе, дефинише мобинг као кривично дело и санкционише његово појављивање (затворским и новчаним казнама).

У Немачкој, институт злостављања на раду није регулисан посебним законом, већ антимобинг колективним уговорима синдикалних унија, којима се гарантује поштовање достојанства личности радника и забрањује понашање које у себи садржи обележја злостављања на раду. Наведеним колективним уговорима је у потпуности регулисана област злостављања на раду. У својим одредбама, уговори изричито забрањују злостављање на раду, предвиђају санкције у случају његове појаве и мере за унапређење радне атмосфере, запосленима гарантују право на жалбу у случају узнемиравања и регулишу обавезу запошљавања контакт особа на нивоу сваког колектива које ће пружати информације и заштиту у случају постојања активности мобилирајућег карактера.

Када говоримо о регионалним националним нормативним оквирима, у Хрватској се одредбама радноправних прописа, узнемиравање, и посебно сексуално узнемиравање, дефинише као специфичан вид дискриминације, у складу са правом Европске уније. Разлика коју европски законодавац прави између узнемиравања и сексуалног узнемиравања се може оправдати потребом за спречавањем могућих тумачења праксе која би ограничила сексуално узнемиравање на понашања која укључују експлицитно сексуалне радње, те је и законодавна регулатива сексуалног узнемиравања у Хрватској остала верна начину регулисања наведеног института на европском нивоу. Концепт узнемиравања се у великом броју случајева идентификује са концептом злостављања на раду, међутим, наведену хипотезу можемо прихватити уколико се злостављање на раду јавља као последица неког облика дискриминације. Иако су радноправни прописи у Хрватској усклађени у области сексуалног узнемиравања са директивама ЕУ, и даље нису довољни да заштите запослене од других видова дискриминације, узнемиравања или злостављања. Злостављање на радном месту је веома честа појава, али његове последице врло често остају „изгубљене“ у неком виду дискриминације или класичној повреди радних односа. У хрватском праву преовладава мишљење да одредбе радноправних прописа које регулишу узнемиравање, истовремено могу регулисати и забрану мобинга. Имајући у

виду да се узнемиравање сматра обликом дискриминације, неправично би било случајеве злостављања на раду ограничавати на узнемиравања дискриминаторског карактера. Основни проблем националне нормативне регулативе огледа се у недостатку правне заштите у односу на све узроке који могу довести до злостављања на раду, већ се заштита ограничава на узроке који представљају неки облик дискриминације на раду. Закон не даје заштиту запослених од мобинга, који се јавља као последица особина личности, индивидуалних и групних понашања на радном месту.

Што се тиче правних механизма заштите од злостављања на раду, у случају непредузимања превентивних мера од стране послодавца, запослени судским путем могу тражити накнаду штете, а у случају да се на овај начин не могу у потпуности отклонити последице мобинга, с обзиром да се радње које доводе до тога и којима се повређују његова права на радном месту и даље предузимају, запослени би морали, сходно одредбама ЗОО, покренути грађанску парницу. Недостатак правне регулативе спречавања злостављања на раду у хрватском праву огледа се и у чињеници да је терет доказивања постојања злостављања на жртви, а не послодавцу, као и у томе што послодавац, у случају утврђивања његове одговорности, може само прекршајно одговарати.

Имајући у виду недостатак дефиниције мобинга, као и његове експлицитне нормативне регулативе, постоји врло мало простора за санкционисање случајева злостављања на раду, из којих разлога постоји потреба да се усвоје нови прописи у наведеној области који ће на адекватнији начин регулисати концепт злостављања на раду и превентивно деловати ка његовом елиминисању. Већ дужи низ година, у Хрватској постоји иницијатива да се ова материја уреди посебним законом којим ће се експлицитно дефинисати концепт злостављања на раду, утврдити превентивне и репресивне мере које ће деловати на његовом сузбијању и, по угледу на законодавство у нашој земљи, коначно терет доказивања прећи на послодавца. Још током 2008. године, израђен је нацрт Закона о спречавању злостављања на раду, али конкретни кораци у правцу његовог усвајања још увек нису предузети.

Када говоримо о правном регулисању заштите од злостављања на раду у Босни и Херцеговини, морамо напоменути да су постојећа нормативна решења недовољна, имплементирана у различитим нормативним актима и у највећој мери неусклађена са међународним и европским стандардима у овој области (Розић, et al. 2012:205). Што се тиче дефинисања злостављања на раду, карактеристично је да се наведени појам подводи под поједине облике дискриминаторских понашања, регулисаних појединим

законским прописима⁸. Одредбама Закона о забрани дискриминације, злостављање на раду се дефинише као облик дискриминаторског поступања: „Мобинг је облик нефизичког узнемиравања на радном месту које подразумева понављање радњи које имају понижавајући ефекат на жртву чија је сврха или последица деградација радних услова или професионалног статуса запосленог“.⁹ Дефиниција злостављања на раду постављена је веома широко. На једној страни, таква законска формулација има својих предности, јер оставља могућност да се већи број недозвољених понашања подведе под појам мобинга, док са друге стране, доказивање злостављања на раду у судском поступку је отежано, те се судовима дају преширока дискрециона овлашћења да у сваком конкретном случају утврде постојање злостављања на раду.

У Републици Српској, одредбама Закона о раду, мобинг, као систематско злостављање на радном месту, препознат је и санкционисан. Злостављање на раду, у смислу одредби Закона о раду, ограничава се на случајеве психичког узнемиравања на радном месту. У погледу правних механизма заштите од мобинга, запослени, као и лица која траже запослење, имају право на накнаду штете пред надлежним судом, у складу са одредбама ЗОО којима се уређује парнични поступак. Терет доказивања је на послодавцу. Основни недостатак правне регулативе спречавања од злостављања на раду огледа се у неадекватној судској заштити у случају даљег узнемиравања. Законодавац не решава ни питање новчаног кажњавања послодавца у случају утврђивања његове одговорности. О санкционисању његових поступака се говори само индиректно, у случају када је решењем инспектора надлежног за послове рада послодавцу наложена нека обавеза у вези са спречавањем злостављања на раду, с тим што се мора напоменути да се у конкретном случају новчано кажњавање послодавца јавља као последица непоштовања решења инспектора, а не самих поступака који доводе до мобинга. У случају да је жртва мобинга поднела надлежном суду тужбу ради утврђивања одговорности послодавца, а суд утврди да је тужба основана, наложиће послодавцу да се запосленом обезбеде права која су му била ускраћена или му се призна право на новчану накнаду. Оно што је посебно битно истаћи када говоримо о правној регулативи концепта злостављања на раду у Републици Српској јесте могућност кривичноправног санкционисања поступка мобера, уколико исти садрже елементе неког кривичног дела, при чему вођење кривичног поступка према

⁸ Закон о равноправности полова БиХ, *Сл. гласник БиХ* бр. 16/03 и 102/09, Закон о раду Ф БиХ, *Сл. новине БиХ* бр. 43/99, 32/00 и 29/03 и Закон о раду БД БиХ, *Сл. гласник БиХ* бр. 7/00, 08/03, 33/04, 29/05, 19/07 и 25/08.

⁹ Чл. 4. ст. 3. Закон о забрани дискриминације БиХ, *Сл.гласник Босне и Херцеговине* бр. 55/09.

послодавцу ни на који начин не искључује или умањује право запослених на заштиту својих права пред парничним судом.

Према томе, правно регулисање заштите од злостављања на раду у Републици Српској, за разлику од правне регулативе на нивоу БиХ, иако неспорно постоје одређени недостаци, приступа проблему елиминисања појаве злостављања на раду у складу са међународним и европским стандардима. Основни недостатак правног нормирања заштите од злостављања на раду у БиХ, односи се на чињеницу да је област радног права регулисана на ентитетском нивоу, што отвара могућност различитог правног регулисања института радног права, укључујући и појам злостављања на раду, чиме се грађани БиХ могу довести у неравноправан положај, из којих разлога се све више размишља у правцу регулисања области радног права на централном нивоу (Розић, et al. 2012:215).

Када говоримо о осталим земљама у региону, неопходно је поменути да изостаје адекватна правна регулатива концепта злостављања на раду и само дефинисање појма злостављања, а понашања која у себи садрже обележја мобинга могу се подвести под неки облик дискриминације на местима рада, за разлику од националне нормативне регулативе концепта злостављања на раду у Републици Србији, која на свеобухватан начин регулише ову материју посебним законом – Законом о спречавању злостављања на раду.

VI НАЦИОНАЛНИ НОРМАТИВНИ ОКВИР СПРЕЧАВАЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У СРБИЈИ

1. Правни режим заштите од мобинга у праву Србије пре доношења Закона о спречавању злостављања на раду

Попут правних система већине савремених држава, домаће законодавство, пре доношења Закона о спречавању злостављања на раду, није садржало изричиту забрану узнемиравања на радном месту. Ипак, може се сматрати да је злостављање на раду посредним путем било забрањено у низу државних (хетерономних) извора домаћег радног права – Уставу Републике Србије, Закону о раду, Закону о државним службеницима и Закону о безбедности и здрављу на раду.

Уставом Републике Србије зајемчена је неповредивост људског достојанства, што се може сматрати и посредном забраном узнемиравања на раду, будући да понашање којим се успоставља злостављање на раду представља повреду достојанства узнемираног лица.

Матични закон у области радних односа, Закон о раду¹⁰, не уређује непосредно превенцију ризика узнемиравања на раду, као ни заштиту од овог професионалног ризика. Међутим, Закон о раду посредно забрањује злостављање на раду, одредбама о праву запослених на заштиту личног интегритета и безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Једно од основних права државних службеника, према Закону о државним службеницима¹¹, представља право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности на раду. Гаранција права државних службеника на здраве услове рада и заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности на раду, несумњиво значи забрану насиља на раду.

Спровођење и обезбеђивање безбедности и здравља на раду уређено је Законом о безбедности и здрављу на раду.¹² Одредбама овог закона, садржина права на безбедност и здравље на раду одређена је као "обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених". Пуна физичка, психичка и социјална добробит запослених утврђена је, дакле, као циљ чијој реализацији доприноси остваривање права на безбедност и здравље на раду. Потврду за овакав закључак налазимо и у законској дефиницији појма радна околина. Определивши се за широки концепт радне околине, законодавац је одредио да њене компоненте чине, не само, радна места, радни услови и радни поступци, већ и "односи у процесу рада". Тако одређена радна средина обухвата, дакле, и одговарајуће менталне, психосоцијалне и социјалне компоненте због чега се може сматрати да забрана злостављања на раду представља интегрални део гаранције права на безбедност и здравље на раду.

Премда само посредно забрањују узнемиравање на раду, одредбе Закона о раду, Закона о државним службеницима и Закона о безбедности и здрављу на раду усаглашене су у великој мери са универзалним и регионалним међународним стандардима о добробити запослених на раду. Разлоге правног регулисања злостављања на раду на предњи начин је неопходно потражити у чињеници да одговарајуће међународне конвенције, укључујући и Ревидирану европску социјалну

¹⁰ Службени гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

¹¹ Службени гласник РС бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009, 99/2014.

¹² Службени гласник РС бр. 101/2005.

повељу, не захтевају од држава уговорница да донесу посебне законе којима би правно регулисале област злостављања на раду. Уместо тога, од држава се захтева да, у складу са домаћим друштвеним и културним приликама, обезбеде одговарајуће мере за елиминисање злостављања на раду, а нарочито мере које доприносе подизању свести и обавештености о постојању злостављања на раду и његовој превенцији.

2. Уставни и законски оквир заштите од злостављања на раду

Постојећи позитивноправни оквир свеобухватно штити основна права из радних односа у духу општеприхваћених етичких правила.

Устав Републике Србије у члану 60. утврђује да свако има право на поштовање 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 право на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Закон о раду, чланом 12. предвиђа да запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду и на заштиту личног интегритета. Чланом 18. забрањена је посредна и непосредна дискриминација по таксативно наведеним дискриминаторским основима, док је чланом 21. забрањено узнемиравање и сексуално узнемиравање, под претњом новчане казне.¹³

Кривични законик у чл. 137. у оквиру посебне главе кривичних дела против права и слобода човека и грађанина предвиђа као посебно кривично дело злостављање и мучење. У упоредном праву, као и у земљама региона, злостављање на раду се све чешће санкционише као кривично дело.

Закон о забрани дискриминације у чл. 16. забрањује дискриминацију у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање права из области рада.

Закон о равноправности полова одредбама из чл. 18. предвиђа обавезу послодавца да свим запосленима обезбеди једнаке могућности, док Закон о забрани дискриминације особа са инвалидитетом забрањује дискриминацију по основу инвалидности у вези са запошљавањем и на раду, одредбама чланова 21-26.

Закон о заштити података о личности забрањује прикупљање, коришћење и обраду „нарочито осетљивих података“, осим у сврхе и на начин предвиђен законом. У

¹³ 600.000-1.500.000 динара за послодавца са својством правног лица и 200.000-400.000 за предузетника.

вези с тим, неопходно је напоменути да је повреда приватности чест облик мобинга, нарочито када је реч о ситуацијама у којима се, у оквиру провере радних способности, провуку и низ питања личног карактера (социјални и породични статус, политичка, верска и сексуална опредељења итд).

Закон о облигационим односима реулише одговорност послодавца за накнаду материјалне и нематеријалне штете, проузроковане на раду и у вези са радом, од стране запослених трећим лицима (чланови 170-172.) по општем режиму накнаде штете. Иако одредбама из чл. 164. Закона о раду је регулисана иста обавеза, за постојање одговорности запосленог према одредбама Закона о раду је довољно да штета буде проузрокована крајњом непажњом, што је у случају мобинга немогуће, јер је за утврђивање одговорности мобера неопходан умишљај, те се наведене одредбе не могу применити у области злостављања на раду.

Закон о мирном решавању радних спорова уређује поступак вансудског – арбитражног решавања спорова поводом мобинга и дискриминације одредбама из чл. 3. ст. 1. Услов за процесуирање одговорног лица пред Републичком агенцијом за мирно решавање спорова јесте сагласност страна – послодавца и жртве, да се спор реши мирним путем. Након покретања спора на овај начин, стране су у обавези да прекину спор пред судом, а арбитражна одлука се доноси у року од 30 дана од дана отварање прве расправе и иста, тренутком доношења постаје правноснажна и извршна. Одсуство права на жалбу добило је своју уставност Решењем Уставног суда IY-15-2005 од 28.09.2006.године, уз образложење да се одлучивање арбитра не може сматрати одлучивањем државног органа нити организације која врши јавна овлашћења, већ одлуком појединца, кога су стране у спору изабрале по начелу добровољности. Осим тога, самим прихватањем надлежности арбитра, стране постају сагласне са његовом одлуком и истовремено се одричу права на правни лек.

Закон о заштити узбуњивача регулише по хитном поступку судску заштиту запослених који пријаве корупцију и повреду друштвеног интереса. Узбуњивач не сме бити стављен у неповољнији положај у погледу напредовања, оцењивања, стицања или губитка звања, престанка радног односа и других права из области радних односа. Посебни закони који регулишу радне односе у одређеним делатностима често предвиђају лојалност послодавцу као радну дисциплину, што подразумева да нерегуларност најпре треба пријавити послодавцу, па тек онда, уколико исти не реагује на законом прописан начин, може се нерегуларност пријавити екстерно, надлежним органима. Ову колизију је потребно што пре решити, како би се узбуњивач заштитио и

не би био виктимизиран. Одредбе наведеног закона су у примени од 05.07.2015.године и пракса ће показати њихове ефекте.

Ипак, највећи допринос правног регулисања концепта злостављања на раду остварен је доношењем Закона о спречавању злостављања на раду и Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

3. Радноправни оквир заштите од злостављања на раду

3.1. Разлози доношења Закона о спречавању злостављања на раду

Злостављање на раду представља изузетно сложен феномен, незаобилазан у земљама ЕУ и региона. Једна од многобројних последица транзиције огледа се и у појави злостављања на раду од стране послодаваца, који, у циљу решавања питања вишкова запослених без исплате одговарајуће отпремнине, непрестаним притиском и активностима физичке или психичке природе, врше константан притисак на запослене, што за последицу има, најпре њихово изоловање, а потом и отказивање уговора о раду. У таквим условима, са константно присутним страхом од отказа, поједини запослени прибегавају активностима којима желе заштитити свој положај и сачувати радно место, а које се огледају у дискредитовању колега, како би се на нелојалан начин решили питања конкуренције.

Према статистичким подацима Удружења „Stop mobbing“, у току 2008. године је било 1281 пријављених случајева злостављања на раду, од тога у државном сектору 684 лица је пријавило злостављање, а у приватном сектору 597 лица. Према подацима СОС телефона у Новом Саду, који је започео са радом 2008.године, око 60 лица просечно, на месечном нивоу, пријављивало је злостављање на раду. Током 2012. године, једне дневне новине¹⁴ објавиле су чланак под насловом „Надређени злостављају, запослени манипулишу“, са поднасловом „Баук мобинга кружи Србијом“, у коме су, између осталог, дати статистички подаци распрострањености злостављања на раду у нашој земљи. Према наведеним подацима, око 43% запослених у Републици Србији изложено је различитим видовима узнемиравања на раду у дужем временском периоду, док је просек земаља ЕУ око 9%.

Уређивање питања спречавања злостављања на раду препоручено је и од стране Европског парламента, који је Резолуцијом о узнемиравању на радном месту 2001-2339

¹⁴„Блиц“, 06.06.2012.године, стр. 8.

позвао све земље чланице ЕУ да се супроставе злостављању и сексуалном узнемиравању на радном месту, да измене и допуне постојеће законодавство, преиспитају законске дефиниције у овој области, као и да израде ефикасне механизме правне заштите.

У таквом економском и социјалном миљеу, потребу доношења посебног закона у области злостављања на раду оспоравао је велики број послодаваца, па и део стручне јавности. Било је предлога да се ова материја уреди посебним поглављем Закона о раду или Закона о безбедности и здравља на раду. Ипак, предње наведени разлози указивали су на неопходност алармантног решавања овог проблема, те је усвојен Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“ бр. 36/10), који је ступио на снагу 05.06.2010. године, а његовим одредбама предвиђено је да ће се примењивати протеклом рока од 90 дана од дана ступања на снагу, у ком року је потребно усвојити подзаконски акт који ће разрадити његове одредбе, што је и учињено усвајањем Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“ бр. 76/10).

3.2. Основне специфичности нормативног оквира заштите од злостављања на раду (појам, циљ, значај, субјекти)

Доношење Закона о спречавању злостављања на раду и Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду повезано је са усвајањем антидискриминаторског законодавства Републике Србије (Закон о забрани дискриминације, Закон о равноправности полова, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом), са заједничким циљем заштите достојанства и гарантовања једнаког третмана за све грађане.

Дакле, основни циљ доношења Закона о спречавању злостављања на раду јесте обезбеђивање целовитог и превентивног система заштите од злостављања на раду, који би запосленима омогућио брзу и ефикасну заштиту путем кратких рокова за поступање и већи број привремених заштитних мера. Примена Закона допринеће у великој мери стварању оптималне радне средине и међуљудских односа заснованих на сарадњи, колегијалности и тимском раду, уз поштовање достојанства личности као суштинске тачке успешног пословања. Одредбама Закона подиже се свест о штетном дејству злостављања на раду и потреби санкционисања таквог понашања, утиче се на послодавца да делује превентивно и тиме спречи појаву злостављања у радном

амбијенту, прецизира се процесуирање одговорних лица у случају мобинга и успоставља се адекватна казна и друштена осуда.

Значај доношења Закона о спречавању злостављања на раду огледа се и у томе што се његове одредбе примењују на све послодавце у јавном и приватном сектору, као и на сва радно ангажована лица (без обзира да ли су у радном односу или су ангажована по другом основу – уговором о делу, волонтирању, стручном оспособљавању итд). На овај начин се уводи једнак радноправни третман свих запослених у погледу спречавања злостављања на раду и уноси се радноправна сигурност.

Основне специфичности Закона о злостављању на раду огледају се у пребацивању терета доказивања на туженог и санкционисању злоупотребе права на заштиту у случају злостављања на местима рада (Кићановић, 2015:14).

Фундаментално различити доказни поступак од класичног правила о терету доказивања по принципу *actori incumbit probatio* и одступање од пресумпције невиности, уведени су у складу са Директивом Европског парламента 2002-73-ЕС. Наиме, запослени који жели покренути поступак заштите од злостављања на раду, довољно је да учини злостављање вероватним, а на послодавцу је терет доказивања да злостављања није било (доказивање негативних чињеница). Наведени институт се може применити искључиво ако је друга страна у спору послодавац. Циљ увођења оваквог доказног поступка јесте успостављање процесне равнотеже у споровима неједнаких могућности. Без обзира на неспорни значај примене наведеног института, у пракси је врло чест случај да се оваквим доказним поступком исти значајно успорава и отежава се примена закона (Кићановић, 2015:14). Додатни проблем који се може јавити у пракси огледа се у чињеници да је вероватноћа најнижи степен доказности, те, уколико послодавац у поступку заштите од злостављања не пружи противдоказе, суд може, поштујући правила о терету доказивања, донети пресуду на основу вероватноће. Наведени начин судског одлучивања се може сматрати неуставним, с обзиром да се судска одлука може заснивати искључиво на потпуно утврђеном чињеничном стању.

Пребацивање терета доказивања о (не)постојању мобинга на послодавца изазвало је низ опречних ставова судова, али и велики страх послодавца. То је можда и разлог зашто се као својеврсна „противтежа“ оваквом доказном поступку уводи санкционисање злоупотребе права на заштиту од злостављања, на идентичан начин као и санкционисање самог злостављања на раду. Злоупотреба права – коришћење права противно његовом циљу је противна праву и моралу, из којих разлога се и

санкционише, и то по општем режиму облигационих односа. Злоупотребу права на заштиту од злостављања, у смислу ЗСЗР, чини запослени који је свестан или морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или другом лицу нанесе штету. Утврђивање злоупотребе права врши послодавац, у поступку који је дужан да покрене уколико у претходном интерном поступку посредовања не буде постигнут споразум, а постоји основана сумња да је вршено злостављање на раду или злоупотреба права на заштиту права запослених од злостављања, ради утврђивања одговорности за један или други случај. Казне су дисциплинске, у распону од опомене до отказа. Разлоге увођења наведеног института можемо тражити и у његовој широкој распрострањености у пракси. Наиме, у периоду од октобра 2010.године до марта 2015. године, од 250 правноснажних решења Републичке агенције за мирно решавање спорова, чак у 1/3 случајева су постојале индиције злоупотребе права на заштиту запослених (Кићановић, 2015:15).

Разлоге злоупотребе права је неопходно тражити у:

- уверењу да се тужбом поводом мобинга избегава отказ (што се не може прихватити, с обзиром да наведена заштита постоји само у поступку код послодавца, у трајању од 8-30 дана);
- тражењу алибија за недостатак квалитетног и ефикасног рада или за повреду радне дисциплине;
- дискредитовању у нелојалној конкуренцији, где долази до међусобног оптуживања противкандидата за руководећа места (Кићановић, 2015:15).

Правилним идентификовањем злоупотребе права на заштиту од злостављања спречава се додатна виктимизација запослених који покрећу поступак за заштиту од злостављања.

Према одредбама Закона, забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања. Одредбама чл. 6. Закона, злостављање на раду се дефинише као „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“¹⁵. Злостављањем се сматра и подстицање или навођење на злостављање. Дефиниција сексуалног узнемиравања преузета је из одредаба Закона о раду, према којима се сексуалним узнемиравањем сматра „свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење“¹⁵.

Дефиниција злостављања на раду предвиђена одредбама Закона, допуњена је и прецизирана одредбама чл. 12. Правилника о понашањима од којих се нарочито послодавац и запослени морају уздржати и која могу указати на злостављање на раду:

1) Понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су: неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору, обраћање уз вику, претњу и вређање; узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља; друга истоврсна понашања.

2) Понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су: игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим; неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине; неоправдано одузимање запосленом средстава потребних за обављање посла; неоправдано непозивање на заједничке састанке; неоправдана забрана комуницирања са запосленим; друга истоврсна понашања.

3) Понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су: вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича и ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом; негативно коментарисање личних карактеристика запосленог; имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог; понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима; друга истоврсна понашања.

4) Понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су: неоправдане сталне критике и омаловажавање резултата рада запосленог; недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада; неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке;

¹⁵ Чл. 21. ст. 3. Закона о раду, *Сл. гласник РС* бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

давање понижавајућих радних задатака који су испод нивоа знања и квалификација запосленог; давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација; одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака; честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду која нису условљена процесом рада; неоправдано прекомерно надзирање рада; намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези са послом; злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован; неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених; неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених; друга истоврсна понашања.

5) Понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су: неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху; претња да ће се против запосленог применити физичка сила; физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела; намерно изазивање конфликта и стреса; друга истоврсна понашања.

б) Понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су: понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе; покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта; навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену; друга истоврсна понашања.

Одредбама чл. 13. Правилника прецизиране су шест активности односно понашања која не садрже обележја злостављања на раду:

1) Појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.) којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;

2) Ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др);

3) Радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;

4) Предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;

5) Свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације;

6) Повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог и др.

Активности и понашања предвиђене чланом 13. Правилника нису предмет злостављања, али се током поступка (интерног или судског) могу користити као доказ. У том смислу је неопходно утврдити да ли су наведене активности предузете са циљем унапређења процеса рада, безбедности и дисциплине на раду или са циљем злостављања на раду физичке, психичке или сексуалне природе.¹⁶

Одредбе ЗСЗР примењују се на све послодавце и све запослене у Републици Србији. Послодавцем се, у смислу одредаба чл. 5. Закона о раду и чл. 4. Закона о безбедности и здрављу на раду, сматра домаће или страног, физичко или правно лице, које запошљава, односно радно ангажује запослена лица. Како се послодавцем државних службеника и намештеника сматра Република Србија, односно локална самоуправа, то се, у смислу одредаба ЗСЗР, одговорним лицем сматра функционер, односно постављено лице које руководи државним органом. Према одредбама Закона о волонтирању, послодавац је организатор волонтерске услуге.

На другој страни, запосленим се сматра лице у радном односу или ван радног односа¹⁷, односно лице ангажовано за обављање рада по основу облигационог уговора.

Извршиоцем злостављања се сматра послодавац, одговорно лице код послодавца, запослени или група запослених (део менаџмента који углавном иступа стратешки, из економских разлога, ради смањења броја запослених лица без накнаде трошкова у вези отказа уговора о раду или из политичких разлога). У случају да се у улози извршилаца злостављања јављају више лица, између њих мора постојати објективна и субјективна веза која се огледа у заједничким радњама злостављања и заједничком умишљају.

¹⁶ Нпр. законитост појединачног акта послодавца - анекса уговора о раду оспорава се тужбом пред надлежним судом у року од 60 дана. Међутим, уколико разлози закључења анекса нису у складу са чл. 171. Закона о раду, и за то постоје индиције и докази, исти се може сматрати једним од доказа за мобинг.

¹⁷ Лица која обављају привремене и повремене послове, послове по основу уговора о делу, лица на допунском раду, лица на стручном усавршавању и оспособљавању код послодавца без заснивања радног односа, волонтери, као и друга лица која по било ком основу учествују у раду код послодавца (одредбе чл. 197-202. Закона о раду и чл. 2. и 3. Закона о државним службеницима).

ЗСЗР не регулише злостављање самог послодавца, а превасходно из разлога јер послодавцу стоје на располагању други механизми заштите својих права. Осим тога, према истраживању Клинике за рад из Милана, на нивоу ЕУ је у само 5% случајева заступљено злостављање надређених (Кићановић, 2015:30).

Одредбама ЗСЗР штите се три врсте добара:

- личност („повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, изазивање страха, нарушавање здравља“);
- радно окружење („стварање непријатељског и увредљивог окружења“);
- услови рада („злостављање погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује“).

3.3. Превенција злостављања на радном месту

Злостављање на раду се сматра феноменом модерног друштва који се манифестује у свим аспектима пословног и приватног живота жртава злостављања. С тим у вези, неопходно је напоменути да појава злостављања на радном месту производи последице које се рефлектују, не само на угроженог појединца, већ и на радне организације у којима је злостављање присутно, али и на друштво у целини. Према томе, превенција злостављања на раду мора представљати заједнички интерес угроженог појединца, послодавца и државе.

За појединца, борба против злостављања на раду није нимало једноставан задатак. Процес одбране појединаца од злостављања на радном месту је још више отежан у земљама у којима не постоји позитивноправна регулатива заштите запослених од злостављања на раду и санкционисања понашања одговорних лица. Уколико се томе дода незаинтересованост и неспособност менаџмента и послодаваца за решавање проблема, врло је тешко указати на могуће начине заштите запослених од злостављања на раду.

Појава злостављања на раду узрокује значајне негативне последице и на радну организацију, које се огледају у чињеници да злостављање на раду драстично смањује продуктивност рада код послодаваца, као и да се вођење судских спорова поводом злостављања на раду негативно одражава на углед послодаваца и узрокује значајне материјалне трошкове.

Управо из наведених разлога, значајну улогу у превенцији мобинга морају одиграти послодавци и менаџмент стварањем повољне и превасходно здраве радне

климе, која представља нужан предуслов за ефикасност пословања и продуктивнији рад запослених. Појам здраве и безбедне радне околине дефинисан је одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду.¹⁸ Када говоримо о злостављању на раду и његовом правном регулисању одредбама ЗСЗР, критеријуме здраве и безбедне радне околине треба другачије схватити од критеријума предвиђених одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду, а који се односе првенствено на заштиту од физичких повреда и штетних физичких и хемијских утицаја током рада, при чему неиспуњење наведених услова узрокује директну опасност по живот и здравље. Здрава и безбедна радна околина, у смислу ЗСЗР, подразумева стварање здравог психосоцијалног окружења, при чему неиспуњење ове обавезе од стране послодавца доводи до посредне опасности по живот и здравље (Кићановић, 2015:26). Здрава и безбедна радна околина подразумева успостављање квалитетних међуљудских односа, функционалне организације рада, утврђивање тимског рада, објективних критеријума вредновања радног учинка, као и јасно дефинисање права, обавеза и одговорности послодавца и запослених на пољу превенције злостављања на раду. Један од начина обезбеђивања здраве и безбедне радне околине представља усвајање кодекса пословне етике, односно скупа етички прихватљивих стандарда понашања, облачења и заштите приватности.

Што се тиче конкретних смерница превентивног деловања на пољу елиминисања свих облика насиља на радном месту, ради утврђивања задовољства запослених постојећим радним окружењем и успостављеним међуљудским односима, корисно је спроводити анонимне анкете, тзв. „checking листе“, као индикаторе превенције и детекције постојања злостављања на раду код послодаваца. Сама садржина анкете се може односити на способност запослених да правилно препознају злостављање на раду, заступљеност наведене појаве код послодавца, њен утицај на учесталост боловања и односе према клијентима, као и друге околности које могу бити корисне у откривању и превенцији мобинга.

Један од нужних предуслова превенције злостављања на раду представља институционализација наведене појаве. У том смислу, именовање саветника за злостављање на раду, упознавање запослених и менаџмента са проблемима злостављања на раду, усвајање подзаконских аката којима ће, у складу са постојећим позитивним прописима, бити регулисана процедура заштите права запослених од

¹⁸ Радно место, радни услови, радни поступци и односи у току рада - чл.4. Закона о безбедности и здрављу на раду, *Сл. гласник РС* бр. 101/2005.

злостављања на раду, само су неки од механизма ефикасне превенције злостављања на раду и у вези са радом.

У циљу спречавања злостављања на раду и заштите жртава мобинга, неопходно је адекватно информисање запослених, спровођење едукативних програма комуникационих тренинга, попут савладавања вештина пословне комуникације и вештина решавања конфликта у циљу обезбеђења квалитетне и пре свега здраве радне атмосфере, стабилизације међуљудских односа запослених и очувања њиховог психофизичког здравља. Поред тога, запосленима и менаџменту је потребно пружити могућност стручног оспособљавања и усавршавања. Неопходно је деловати на промовисању културе рада, кроз поштовање и уважавање људског достојанства. Развијеност међуљудских односа послодавца и запослених директно се рефлектује на степен развоја индустријске демократије. Управо из тог разлога, потребно је интензивно радити на унапређењу социјалног дијалога, колективног преговарања и активнијег учешћа запослених у процесима управљања.

Ефикасним механизмом превенције злостављања на раду сматра се и увођење лица за подршку код послодавца, који институт Закон не предвиђа, али је исти дефинисан и детаљно регулисан одредбама Правилника. Наиме, ради се о лицу, ангажованом од стране послодавца, коме се запослени може обратити уколико сумња да се према њему врши злостављање. Дакле, да би се запослени обратио лицу за подршку, довољно је постојање субјективног осећаја сумње, за разлику од подношења захтева за покретање поступка заштите од злостављања, када је неопходно да запослени сматра да је изложен злостављању код послодавца. Задатак лица за подршку је утврђивање да ли се заиста ради о злостављању на раду или не, односно да ли је можда у конкретном случају реч о некој другој врсти повреде радних и социјалних права запослених. На тај начин, лице за подршку може користити обема странама у спору; запосленом у погледу дефинисања и процесуирања злостављања на раду, а послодавцу како исти не би био затрпан неоснованим захтевима за покретање поступка посредовања. За запосленог је свакако пожељно да лице за подршку буде ангажовано из реда синдиката, имајући у виду основну улогу синдиката која се огледа у заштити права запослених, те се може претпоставити да ће запослени таквом лицу веровати. Обзиром да је спор поводом злостављања комплексан у правном, економском и интересном погледу, неопходно је да лице за подршку добро познаје сет закона којима се регулише рад, са циљем правилног разграничавања злостављања на раду од других облика повреда радних и социјалних права, као и да поседује правничку логику, ради

циљног, а не рестриктивног тумачења одредаба Закона, које је иначе у великој мери заступљено у судовима, имајући у виду да се неадекватном применом Правилника може редуцирати Закон о спречавању злостављања на раду. Осим тога, пожељено је поседовање вештина преговарања и посредовања, у циљу хармонизовања нарушених међуљудских односа.

Одредбама Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду предвиђена је дужност послодавца да, у циљу организовања 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 одговорних лица или запослених код послодавца¹⁹.

У циљу превенције злостављања на раду, одредбама Закона и Правилника утврђена су права, обавезе и одговорности послодавца и запослених. Наиме, послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писмено обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези забране злостављања. Садржај обавештења презициран је чл. 5. Правилника у коме се наводи да обавештење мора садржати податак да је забрањено и санкционисано вршење злостављања, као и злоупотреба права на злостављање, шта се сматра, а шта не злостављањем, да се заштита од злостављања остварује у поступку пред послодавцем и надлежним судом, као и да ће послодавац учинити доступним податке о овлашћеним лицима за покретање поступка, лицу коме се подноси захтев за покретање поступка, те другим лицима која се могу активно укључити у току самог поступка. Обавештење се издаје у два писана примерка, од којих један задржава послодавац, а један предаје запосленом, који га потписује као својеврсну потврду да је обавештење примио. Обавештење се може послати и електронским путем, али у том случају је неопходно имати повратну информацију да га је запослени примио и упознао се са његовим садржајем. Изостанак обавештења се санкционише новчано, у складу са одредбама чл. 36. ст. 1. Закона. Имајући у виду да је основни циљ Закона превенција настанка злостављања на раду, санкционисање пропуштања послодавца новчаном казном адекватно може деловати на испуњење наведене обавезе послодавца. Наспрам утврђене обавезе послодавца, стоји право запосленог да буде упознат са забраном вршења

¹⁹ Чл. 2. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Сл. гласник РС* бр. 62/2010.

злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези забране злостављања.

Обавеза послодавца је да континуирано, у току рада, обавештава запослене о мерама превенције, препознавању и процесуирању злостављања на раду.

У циљу адекватне едукације запослених, све већи број послодаваца прибегава организовању обука намењених свим запосленима, у оквиру којих ће запослени добити основне информације неопходне за препознавање мобинга и његово разликовање од осталих облика кршења радних и социјалних права, као и о начинима њихове екстерне и интерне заштите. Поред обука намењених свим запосленим лицима, послодавци све чешће организују и специјализоване обуке лица за подршку и посредника, са циљем њиховог упознавања са правним, психолошким и социјалним аспектима мобинга и основним начелима и правилима посредовања како би се поступак ефикасно и законито водио и окончао споразумом прихватљивим за све учеснике.

Обавеза послодавца је да запосленог заштити од злостављања. Наведена обавеза је императивне природе и односи се на:

- *превентиву настанка злостављања* - стварањем здравог психосоцијалног окружења и наметањем обавеза послодавцу у складу са законом, и

- *превентиву вођења судског поступка* - који се може покренути тек уколико се спор не реши у интерном поступку пред послодавцем, са изузетком када се за злостављање терети сам послодавац или одговорно лице (чл. 14).

Обавеза запосленог је да се уздржи од понашања које садржи обележја насиља на радном месту, као и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Заштита од злостављања на раду подразумева, не само успостављање адекватног нормативног оквира и имплементацију међународних стандарда у домаће законодавство, већ и њихову ефикасну примену у пракси, што врло често није случај. У томе велику одговорност преузима менаџмент који у великом броју случајева још увек није прилагодио своје поступање и деловање савременим индустријским односима и економској демократији, што додатно отежава практичну примену имплементираних радних стандарда на пословање привредних субјеката.

Једно од решења ефикасне превенције злостављања на раду је неопходно потражити у меком праву – усвајању кодекса професионалног и етичког понашања. У вези с тим, неопходно је напоменути да је Високи службенички савет током 2008. године усвојио Кодекс понашања државних службеника. Кодекс се заснива на

начелима професионализације, деполитизације, непристрасности и заштите достојанства и приватности (Перић, 2013:249-250).

Активнија улога Омбудсмана је од посебног значаја за превенцију злостављања на раду. Уколико запослени сматрају да су у току раду изложени злостављању, а не знају на који начин да заштите своја права, могу се обратити Заштитнику грађана ради пружања правне помоћи. Његова обавеза је посаветовати запосленог, поучити га о његовим правима и информисати о начинима њихове заштите. Имајући у виду да се ради о врло важној институцији сваког друштва, којој се грађани у сваком тренутку могу обратити у случају повреде својих права, сматрам да улога Заштитника грађана, као неутралне институције која се налази изван радног окружења запосленог и послодавца, мора бити много већа у поступку заштите права запослених од злостављања на раду.

Један од најважнијих предуслова превенције злостављања на раду представља активна улога медија. Подизање свести о штетном утицају појаве злостављања на раду на угроженог појединца, радну организацију и друштво у целини у великој мери може активирати организације и државне органе да се укључе у борбу против злостављања на раду и превентивно деловати у правцу елиминисања ове негативне појаве из друштвеног система.

3.4. Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца (поступак посредовања)

Уколико се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који, према субјективном мишљењу, заснованом на информацијама које поседује о злостављању на раду и личном осећају, сматра да је изложен злостављању, подноси образложен захтев за покретање поступка заштите непосредно том лицу, односно лицу које послодавац или одговорно лице власти. Законодавац предвиђа широк круг лица која, уместо запосленог и у његово име, могу поднети захтев за покретање поступка. То могу бити представник синдиката²⁰, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност или здравље на

²⁰ Наведени појам се шире схвата по одредбама ЗСЗР, у односу на одредбе Закона о раду; то може бити овлашћено лице из сваког синдиката код послодавца, без обзира да ли је запослени његов члан, за разлику од Закона о раду. У пракси, синдикати заштитом од злостављања увећавају чланство, те им покретање поступка може вишеструко користити.

раду²¹, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању. Право на подношење захтева за заштиту од злостављања застарева протеком рока од шест месеци од дана када је злостављање учињено, односно када је последњи пут предузета активност која у себи садржи обележја злостављања, с тим да у наведеном року, као и за време трајања поступка посредовања, не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Чланом 20. Правилника презицирана је садржина захтева за покретање поступка заштите од злостављања код послодавца:

- *подаци о подносиоцу захтева;*
- *подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању ако лично није подносилац;*
- *подаци о запосленом који се терети за злостављање;*
- *опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање или подстицање на злостављање (трајање, учесталост, начин злостављања);*
- *докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи итд).*

Интересантно је истаћи да се аудио и видео записи, према одредбама Законика о кривичном поступку, могу користити као доказ једино уз пристанак лица које се снима, док је, према одредбама Закона о спречавању злостављања на раду, снимање дозвољено конклюдентном радњом – пристанком на рад запосленог. О злоупотреби права на аудио и видео снимање можемо говорити једино уколико излази из оквира безбедности и дозвољене и сврсисходне контроле, односно ради надзора конкретног запосленог. Судска пракса је и даље неуједначена када говоримо о снимцима сачињеним мобилним телефонима које као доказ прилаже тужилац.

Нису ретки случајеви у пракси у којима послодавац, који са циљем утврђивања злоупотребе права на заштиту од злостављања, користи полиграф за испитивање запосленог. Мада употреба полиграфа није прецизно дефинисана нашим позитивним правом, може се закључити да је право на коришћење полиграфа у конкретном случају злоупотребљено. Поред тога, аналогно забрани коришћења полиграфа у полицијском испитивању у односу на труднице, породиље, болесне, лица под стресом и лековима, полиграф се не би смео користити за утврђивање злоупотребе права на заштиту од

²¹ Формирање одбора обавезно је код послодавца који имају преко 50 запослених, у складу са одредбама из чл. 44. ст. 2. Закона о безбедности и здрављу на раду.

злостављања, имајући у виду да се злостављање сматра неком врстом продуженог стреса (Кићановић, 2015:46).

Иако се подношење захтева заснива на субјективном осећају запосленог, захтев мора бити поткрепљен објективним чињеницама и околностима које би указивале на основаност истог.

Уколико се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени има право, али не и обавезу да поднесе захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу. Законодавац, у духу хармонизације односа и избегавања судских спорова, даје дискрециону могућност интерног решавања спора у поступку пред послодавцем. Уколико било која страна, послодавац, односно одговорно лице или запослени као жртва злостављања, не желе покретање и вођење поступка интерног карактера, запосленом остаје могућност подношења тужбе суду.

Одредбама Правилника предвиђено је да би запослени, уколико сумња да је изложен злостављању, требало да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање. Наведеним одредбама настоји се да се избегне покретање поступка за заштиту од злостављања и да се спорна ситуација реши неформалним договором између жртве и мобера. Поред тога, уколико се на предњи начин не може решити спорна ситуација, запослени који сумња да је изложен злостављању требало би да се обрати лицу за подршку или лицу овлашћеном за подношење захтева за заштиту од злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину заштите његових права од злостављања на раду. Иако наведене одредбе Правилника немају обавезујући карактер, запосленом се, са једне стране пружа помоћ ради правилног сагледавања спорне ситуације и адекватног приступа решавању исте, док се са друге стране, настоји да се спорна ситуација реши у почетној фази, када се код запосленог појави најнижи степен сумње да је вршено злостављање и тиме избегне покретање поступка за заштиту од злостављања и стварање додатних трошкова за послодавца.

Обавеза послодавца је да у року од три дана по пријему захтева за покретање поступка предложи посредовање, сем уколико се захтевом не терети сам послодавац или одговорно лице у правном лицу, када је испуњење обавезе у диспозицији послодавца. Пропуштање обавезе послодавца да у прописаном року предложи посредовање законодавац није санкционисао. Имајући у виду да непредузимање наведене обавезе послодавца не представља основ за подношење тужбе суду,

запосленом остаје могућност да се обрати Инспекцији рада која ће наложити послодавцу да у одређеном року испуни своју обавезу. Иако законодавац то не предвиђа, разлози правне сигурности говоре у прилог обавези послодавца да у писменој форми прихвати посредовање и о томе обавести учеснике у поступку, имајући у виду да од тренутка пријема акта о прихватању посредовања почиње да тече рок од три дана за избор посредника.

Избор посредника се врши споразумом учесника у поступку – послодавца, запосленог који сматра да је изложен злостављању и запосленог који се терети за злостављање. У вези с тим, битно је истаћи да се посредник може изабрати са интерне листе која се води код послодавца или са одређене екстерне листе, односно из редова признатих стручњака из стручне јавности.

Основне предности интерног посредника огледају се у познавању радне организације и њеног функционисања, константне доступности странама у спору и могућности лакшег прилагођавања терминима посредовања. На другој страни, основни недостатак избора интерног посредника представља могућност пристрасног и субјективног одлучивања. Када говоримо о предностима екстерних посредника, неопходно је истаћи њихов професионализам и искуство у одлучивању. Имајући у виду да трошкове ангажовања екстерног посредника сноси послодавац, свакако се може поставити питање субјективности и приликом одлучивања екстерног посредника. Иако законодавац то не предвиђа, пожељно је, можда чак и неопходно, да посредник поседује знања из области радног законодавства, превасходно ради разграничења злостављања од других облика повреда радних и социјалних права, емоционалну интелигенцију ради препознавања скривених мотива и циљева, менталног склопа мобера и жртве, социјалну интелигенцију и вештину преговарања којом би унапредио комуникацију.

Поступак посредовања заснива се на примени начела хитности, добровољности, поверљивости, затворености за јавност, непристрасности посредника и неформалности. Поступак се окончава у року од осам дана, а рок се изузетно, из оправданих разлога, може продужити за још тридесет дана. Пракса је показала да је рок за окончање поступка посредовања изузетно кратак. С тим у вези, неопходно је имати у виду да хитност није сама по себи циљ и да се начело хитности може примењивати искључиво ради избегавања процесног одуговлачења, али ни на који начин не може бити изнад квалитета доказног поступка. Термин „оправдан разлог“, који је неопходан услов за

продужење рока, релативног је карактера и захтева сагласност свих учесника у поступку.

Поступак посредовања уређен је у складу са одредбама Закона о посредовању у радним споровима. Странама у поступку се дају широке могућности у погледу начина решавања спора, што ће преваходно зависити од њиховог договора. Ипак, у пракси је најчешће случај да се поступак посредовања обавља уз активну улогу посредника, који ће обављати заједничке и одвојене разговоре са странама у поступку и настојати да компромисним путем, уз пар узајамних уступака, постигне споразумом решавање спора. Независно од начина на који ће бити спроведен поступак посредовања, полазно становиште мора бити да ће конфликти бити решени лакше и уз мање одрицање, уколико се у први план ставе интереси и потребе страна у поступку, а не питање њихове моћи и права. У том делу, кључну улогу мора имати посредник. Наиме, посредник мора настојати да створи такву атмосферу у којој ће стране у спору бити фокусиране искључиво на кључна питања решавања њиховог спора и постизања адекватног споразума, прихватљивог за обе стране, с обзиром да у већини случајева у поступак посредовања улазе вођени емоцијама и претходним негативним искуствима. Посредник мора активно саслушати обе стране, појаснити и усмерити дискусију, резимирати суштину исказа страна у спору и пружити им помоћ у идентификацији проблема (Билбија, 2014:548). Посредник не сме без одобрења преносити ставове са одвојених састанака другим учесницима (то би била повреда начела поверљивости), али ако сматра да би изношење неке чињенице помогло хармонизацији и решењу спорне ситуације, може то предочити, са циљем да добије сагласност да пренесе виђење одређених чињеница, које може бити различито. Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мера за спречавање злостављања до окончања поступка за заштиту од злостављања, коју послодавац не мора прихватити уколико иницијатива није у духу пословне политике. Посредник не може наметати нити доносити решења, јер је споразум ваљан и правно исправан само ако представља сагласност воља страна потписница - учесника у посредовању. Међутим, улога посредника у формулисању споразума често је пресудна, јер непристрасним и неутралним предочавањем чињеница утврђених у току поступка посредовања, омогућиће да постигнути споразум буде ефикасно примењен, у складу са императивним нормама и у духу пословне политике.

Поступак посредовања се може окончати на три начина:

- закључивањем писменог споразума између страна у спору;
- одлуком посредника о обустављању поступка, уз сагласност страна у спору;
- изјавом једне од страна у поступку да одустаје од даљег поступка.

Уколико поступак посредовања буде успешно спроведен, исти се окончава потписивањем споразума о решавању спорних питања. Иако Закон то не прецизира, споразум треба садржати својеврсну преамбулу са подацима о законском основу вођења поступка, предмету поступка, учесницима, посреднику и кратком опису утврђеног чињеничног стања. Битан елемент споразума представља сагласност страна у поступку око садржине мера усмерених на престанак и онемогућавање даљег злостављања на раду. Осим тога, споразум може садржати и препоруке у погледу отклањања могућности појаве злостављања на раду код послодавца (нпр. премештај запосленог у другу радну средину или друге мере које се тичу статуса или права страна у спору). Мада Закон то не говори, пракса је показала да је конструктивнији начин да препоруке послодавцу посредник формулише и образложи у посебном акту из два разлога: прво, јер сами потписници споразума нису директно заинтересовани за садржај препоруке, јер је њихов спор споразумом већ решен и друго, јер се препорука тиче околности и процеса рада чије је уређивање у диспозицији послодавца, што значи да је он не мора прихватити. Неприхватање препоруке могло би бити преиспитивано од стране запослених, што би могло оптеретити односе, а не би донело решење, јер послодавац не поштујући препоруке не крши закон, имајући у виду да је може прихватити „ако је у складу са пословном политиком“.

На крају, може се нагласити жеља послодавца да поступак заштите права запослених управо буде окончан у овој фази. Интерно решавање спорова поводом злостављања на раду представља заједнички интерес послодавца и запосленог јер хармонизује њихове односе и ствара минималне трошкове. Према подацима Центра за медијацију, радни спор у трајању од две године проузрокује трошкове у износу од 4.400 еура (Кићановић, 2012:218). С тога, законодавац је разлоге остваривања судске заштите од злостављања на раду запосленог свео на две процесне претпоставке, док је рок за подношење тужбе пред судом у случају неуспешног окончања поступка посредовања краћи од рока којим се штите права из радних односа, у складу са одредбама Закона о раду.

3.5. Поступак за утврђивање одговорности запосленог

Обавеза послодавца је да, уколико поступак посредовања не буде успешно окончан, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Поред санкција прописаних одредбама других закона²², послодавац може запосленом изрећи и једну од следећих мера:

- опомена;
- мера удаљења са рада у трајању од четири до тридесет радних дана без накнаде зараде;
- мера трајног премештаја у другу радну околину, на исте или друге послове.

У случају да запослени у року од шест месеци од дана изрицања мере, поново изврши злостављање, послодавац му може отказати уговор о раду, односно изрећи меру престанка радног односа. Интересантна је чињеница да су мере које послодавац може изрећи запосленом идентичне у случају злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања, али да послодавац може отказати уговор о раду само запосленом који поново изврши злостављање, што указује да је, без обзира на позитивну законску регулативу, ипак направљена разлика у правном регулисању и санкционисању злостављања на раду и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Опомена представља најблажу меру коју послодавац може изрећи запосленом у случају утврђивања његове одговорности за повреду радне дисциплине. Реч је о својеврсном прекору који може бити довољан да испуни сврху кажњавања и превентивно делује у правцу елиминисања будућег злостављања, односно злоупотребе права на заштиту од злостављања (слично судској опомени у Кривичном законнику).

Мера удаљења са рада коју послодавац, у смислу одредаба ЗСЗР, може изрећи запосленом, сама по себи представља новчану казну и мора се разликовати од института удаљења са рада, регулисаног одредбама Закона о раду, у ком случају запослени остварује право на накнаду зараде у износу од 1/4 основне зараде, односно 1/3, уколико издржава породицу.

²² Закон о раду у одредбама из чл. 179. прописује санкције за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности: опомена, новчана казна у виду умањења зараде и привремено удаљење са рада у трајању до 15 дана без накнаде.

Када говоримо о мери трајног премештаја запосленог у другу радну околину, на исте или друге послове, имајући у виду да радна околина, према одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду, представља простор у коме се обавља рад, може се извући закључак да се наведена мера може успешно реализовати једино уколико се запослени – жртва злостављања физички одвоји од мобера, што је у пракси често немогуће, узимајући у обзир организационе и радне капацитете послодавца, па се поставља питање применљивости наведене мере у пракси.

Ако запосленом који сматра да је изложен злостављању, према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера:

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

За разлику од мера које послодавац може изрећи запосленом приликом покретања поступка за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности које су факултативног карактера, мере које послодавац изриче моберу уколико запосленом који сматра да је изложен злостављању, према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете су обавезујућег карактера и трају до окончања поступка посредовања, те је неопходно да се примене без одлагања. Лекари службе медицине рада свој став заснивају на детаљној опсервацији запосленог који сматра да је изложен злостављању, његове преморбидне личности, акутног стања и постојећој лекарској документацији. При утврђивању узрочно - последичне везе између мобинга и болести потребно је извршити вештачење.

Напред наведене мере делују превентивно на друге запослене у колективу, јер показују да послодавац злостављање на раду санкционише. Ради ублажавања утицаја спровођења мера на пословање, може се размотрити питање споразума међу странама да се премести лице које сматра да трпи злостављање, ако би се ефекат спречавања злостављања испунио, а премештено лице било сагласно са премештајем. Сагласност запосленог мора постојати, јер би се у противном тај премештај могао сматрати „казном“ за вођење поступка.

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради, уколико послодавац не предузме привремене мере спречавања злостављања и заштите запосленог до окончања поступка. У том случају, запослени је дужан да, без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада. За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца. Запослени који је одбио да ради дужан је да се врати на рад по предузимању привремених мера од стране послодавца, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца. Уколико се запослени не врати на посао, послодавац то може санкционисати отказом. Занимљиво је напоменути да је право на одбијање рада од стране запосленог рестриктивније него обавеза послодавца да предузме привремене мере заштите запослених, јер се не односи на опасност од ненакнадиве штете.

Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може 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. У пракси се често сматра да наведену заштиту може уживати и лице које поднесе тужбу надлежном суду, што није случај. Такво решење је исправно, јер би таква заштита тужиоца била чест мотив злоупотребе подношења тужбе, посебно у смислу заштите од отказа или проглашења вишком запослених.

3.6. Судска заштита

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу може, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, против истог поднети тужбу пред надлежним судом. Право да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке којом је негативно окончан интерни поступак код послодавца. Подношењем тужбе суду, запослени покреће радни

спор, који је уређен одредбама Закона о парничном поступку, уколико посебним законом није другачије предвиђено.

У поступку пред надлежним судом запослени који сматра да је изложен злостављању може кумулативно да захтева:

- 1) утврђење да је претрпео злостављање;
- 2) забрану вршења понашања које представља злостављање, забрану даљег вршења злостављања, односно понављања злостављања;
- 3) извршење радње ради уклањања последица злостављања;
- 4) накнаду материјалне и нематеријалне штете, у складу са законом;
- 5) објављивање пресуде донете поводом тужбе запосленог.

У вези с тим, неопходно је напоменути да је тужбени захтев за утврђење да је запослени претрпео злостављање, за разлику од осталих тужбених захтева, декларативног карактера и представља правни основ и услов за извршење других захтева. Тужбени захтев који се састоји у забрани вршења понашања које представља злостављање, забрани даљег вршења злостављања, односно понављања злостављања се може поднети једино уколико запослени и даље ради код послодавца, у супротном, запосленом стоје на располагању преостали тужбени захтеви. Осим евидентне личне сатисфакције жртве мобинга, објављивање пресуде представља и одређени вид генералне превенције. Друштвена осуда и јавно прозивање мобера подсећају на кажњивост злостављања на раду и могу, с једне стране да утичу на потенцијалне извршиоце злостављања да благовремено преиспитају своје понашање, препознају противправност истог и коригују га и, с друге стране да делују на подизање свести жртва злостављања на раду о могућности да покрену поступак и тиме заштите своја права.

У поступку судске заштите, према одредбама Закона, не може се побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа. Против тог акта запослени има право на судску заштиту, у складу са посебним законом којим је прописана судска заштита. Појединачни акт послодавца не може бити предмет тужбе, али се може користити као доказ. У том смислу би било неосновано тај доказ одбити, јер по њему није поднета тужба, што се дешава у пракси, уз образложење да би се преко тужбе за злостављање продужио рок за тужбу по анексу (са 60 дана на 6 месеци). Радње уклањања последица мобинга по тужбеном захтеву много су шире него захтев из тужбе за поништај анекса, па би одбацивање анекса као доказа мобинга било неосновано.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу. Одступање од класичних правила о терету доказивања по принципу *actori incumbit probatio* у радном праву уведено је са циљем успостављања процесне равнотеже.

Запослени који жели да оствари заштиту од злостављања, довољно је да постојање злостављања учини вероватним, а на послодавцу је терет доказивања да злостављања није било. Доказује се негативна чињеница. Терет доказивања подразумева две обавезе: *onus proferendi* и *onus probandi*.

Onus proferendi – изношење чињеница које постојање злостављања чине вероватним је обавеза тужиоца и исте морају бити поткрепљене доказима (сведочење, СМС поруке, мејл, дозвољени аудио и видео докази и индиције које постојање злостављања чине вероватним, али и субјективно доживљене и изнете околности). Пракса показује да је за праћење и процесуирање мобинга добро водити дневник, уз све околности које могу указати на постојање мобинга, прецизно описане, уз опис субјективног осећања које је тужилац доживео и реакције мобера и околине на све то. Треба навести сва понашања која се могу сматрати злостављањем, и ако су се десила пред сведоцима, предложити саслушање наведених лица на те околности. Даље треба предочити евентуалне примедбе послодавцу и моберу поводом одређених понашања и указати да их тужилац доживљава као злостављање на раду, као и њихове одговоре. И недостатак одговора може бити доказ мобинга, јер је по ЗСЗР, игнорисање вид злостављања. Уколико се тужилац јављао лекару, треба евидентирати исход посете и лекарске налазе. Ипак, мора се напоменути да је пракса показала да претерано прецизан дневник мобинга често представља средство злоупотребе права на заштиту.

Onus probandi – обавеза доказивања непостојања релевантних чињеница да злостављања није било је на послодавцу – туженоме. Мада овакав доказни поступак уводи процесну равнотежу страна, он може отежати и успорити примену Закона, бар у првом периоду, док се ово одступање од стереотипа доказног поступка не искристалише у односу на потребан степен вероватноће.

Поред тога, проблем који се може јавити у пракси је тај што је вероватноћа најнижи степен доказаности, па се може десити (макар теоретски) да судија, поштујући правила о терету доказивања по ЗСЗР, донесе пресуду на основу вероватноће, уколико послодавац не пружи противдоказе којима би „вероватноћу“ оспорио. Одлучивање без потпуно изведеног доказног поступка и утврђеног чињеничног стања у постојећој

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

Одредбама Закона предвиђено је да суд, по предлогу странке или по службеној дужности, одреди привремене мере ради спречавања насилног поступања или настанка ненадокнадиве штете, које се састоје у забрани приближавања, као и забрани приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању. Имајући у виду да на решење о одређивању привремених мера није дозвољена жалба, исте ће се, у складу са начелом хитности, спровести моментом њиховог доношења, у року од 8 дана од подношења предлога.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ У СЛУЧАЈУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Утврђивање и санкционисање злостављања на раду уз накнаду материјалне и нематеријалне штете жртви злостављања могуће је остварити искључиво у судском поступку. Наиме, основни циљ спровођења интерног поступка код послодавца, који претходи судској заштити права запослених, представља утврђивање постојања или непостојања злостављања на раду. Уколико се поступак посредовања успешно оконча и стране у спору закључе споразум, исти ће садржати мере усмерене на престанак злостављања на раду и онемогућавање његовог настављања, а поред тога, може садржати и препоруке послодавцу, необавезујућег карактера, са циљем превентивног деловања у погледу појављивања нових облика злостављања на раду. Међутим, у интерном поступку код послодавца, законодавац није предвидео могућност накнаде штете запосленог, настале као последица злостављања на раду. Може се закључити да регулисањем поступка посредовања без предвиђања права на накнаду материјалне и нематеријалне штете запосленог, законодавац настоји да стимулативно делује на послодавце, како би се поступак успешно окончао већ у овој фази и тиме избегао судски поступак. Свакако да ће уређивање поступка посредовања на овај начин користити обема странама у спору; послодавцу, јер ће избећи надокнаду штете настале злостављањем и запосленом, с обзиром да ће основни циљ покретања поступка заштите његових права бити остварен, престанком даљег злостављања и узнемиравања.

Што се тиче поступка за утврђивање одговорности запосленог, законодавац регулише мере које се у току поступка могу изрећи запосленом уколико се утврди

његова одговорност, које у довољној мери реализују циљ покретања наведеног поступка, те није имало места за примену нових санкција – накнаде штете.

Одредбама чл. 30. ЗСЗР, као један од тужбених захтева, које запосленом стоји на располагању приликом остваривања права на судску заштиту, предвиђена је накнада материјалне и нематеријалне штете, претрпљене услед злостављања на раду. Право запосленог на накнаду штете регулисано је одредбама Закона о облигационим односима. У том смислу, ко другоме проузрокује штету, дужан је да му је надокнади, сем уколико не докаже да је штета настала без његове кривице.²³ Штета представља умањење нечије имовине (обична штета) и спречавање њеног повећања (измакла добит), као и наношење другоме физичког или психичког бола или страха (нематеријална штета). Услови за досуђивање накнаде материјалне и нематеријалне штете кумулативно су одређени:

- 1) да је штета утврђена;
- 2) постојање узрочно – последичне везе између злостављања на раду и последице;
- 3) постојање кривице, што се код злостављања на раду подразумева, јер је неопходан услов његовог настанка постојање умишљаја.

У складу са одредбама ЗОО, оштећени има право, како на накнаду обичне штете (нпр. трошкови лечења), тако и на накнаду измакле добити (нпр. право на накнаду зараде коју није могао остварити у пуном износу јер се, услед злостављања на раду, налазио на боловању). У сваком случају, накнадом материјалне штете се оштећени мора довести у материјално стање у коме би се налазио да злостављања није било, те се ради о потпуној накнади претрпљене штете.

Иако је одредбама чл. 163. Закона о раду такође регулисана обавеза надокнаде материјалне штете, за постојање одговорности запосленог према одредбама Закона о раду довољно је да штета буде проузрокована крајњом непажњом, што је у случају злостављања на раду немогуће јер је за утврђивање одговорности мобера неопходан умишљај, те се наведене одредбе не могу применити у области злостављања на раду.

Када је реч о накнади нематеријалне штете, одредбама чл. 200. ЗОО, предвиђено је да ће суд, за претрпљене физичке болове, за претрпљене душевне болове због умањења животне активности, наружености, повреде угледа, части, слободе или права

²³ Чл. 154.ст. 1. Закона о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ* бр. 29/78, 39/85, 45/89, *Сл. лист СРЈ* бр. 31/93 и *Сл. лист СЦГ* бр. 1/2003.

личности, смрти блиског лица, као и за страх, ако нађе да околности случаја, а нарочито јачина болова и страха и њихово трајање то оправдавају, досудити правичну новчану накнаду, независно од накнаде материјалне штете, као и у њеном одсуству. Приликом одлучивања о захтеву за накнаду нематеријалне штете, као и о висини њене накнаде, суд ће водити рачуна о значају повређеног добра и циљу коме служи та накнада, али и о томе да се њоме не погодује тежњама које нису спојиве са њеном природом и друштвеном сврхом.

Имајући у виду да злостављање на раду представља најкомплеснији феномен модерног друштва са вишедимензионалним реперкусијама, а да се новчаном накнадом нематеријалне штете не може остварити функција репарације, већ својеврсне сатисфакције жртве злостављања на раду, јасно је да је на судовима поприлично тежак задатак да правично одмере накнаду нематеријалне штете. У том смислу, неопходно је накнаду нематеријалне штете заснивати на критеријумима интензитета и трајања злостављања, као и обима и тежине проузрокованих последица. У сваком случају, износ накнаде зависиће од околности конкретног случаја и најчешће ће биће утврђен вештачењем медицинских, емоционалних и социјалних последица изазваних злостављањем на раду, као и интензитета страха током мобинга, који је производио континуирани стрес.

Накнада нематеријалне штете не мора увек бити досуђена у новчаном облику. Наиме, у случају повреде права личности суд може наредити, на трошак штетника, објављивање, односно исправку пресуде или наредити да штетник повуче изјаву којом је повреда учињена, или било шта друго чиме се може остварити сврха која се постиже накнадом²⁴ (нпр. повлачење изјаве пред осталим запосленима, објављивање пресуде на огласној табли послодавца).

Послодавац је дужан да, у складу са одредбама ЗСЗР, заштити запосленог од злостављања и одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца. На тај начин ће послодавац, у случају да суд утврди да је тужилац претрпео злостављање на раду и, између осталог, усвоји тужбени захтев у погледу накнаде штете, бити у обавези да надокнади штету тужиоцу – запосленом, а потом ће имати право и дужност да се регресним захтевом обрати запосленом – моберу и на тај начин надокнади исплаћени износ.

²⁴ Чл. 199. Закона о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ* бр. 29/78, 39/85, 45/89, *Сл. лист СРЈ* бр. 31/93 и *Сл. лист СЦГ* бр. 1/2003.

VIII ПРАВНЕ ПРАЗНИНЕ И НЕДОСТАЦИ ПРАВНОГ РЕГУЛИСАЊА ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

И поред чињенице да је област злостављања на раду правно регулисана посебним законом којим је успостављен адекватан нормативни оквир заштите од злостављања на раду у нашој земљи, неопходно је указати на одређене правне празнине и недостатке постојећег позитивноправног оквира и сагледати могућа решења, чијом се применом може обезбедити ефикаснија и делотворнија заштита права запослених од злостављања на раду и у вези са радом.

Понављање као услов за постојање злостављања на раду;

Један од неопходних услова за постојање злостављања на раду и његово процесуирање по одредбама ЗСЗР, представља понављање активности које доводи до злостављања на раду. Неопходност испуњења наведеног услова оспорава се од стране великог дела стручне јавности, имајући у виду да злостављање на раду, према одредбама ЗСЗР, може бити физичке, психичке или сексуалне природе, те се једним агресивним чином жртви мобинга могу проузроковати изузетно озбиљне последице социјалне, економске, па чак и медицинске природе. Имајући у виду да последица резултира из самих активности, а не из њихових понављања, оправдано се поставља питање да ли понављање активности које садрже обележја мобинга утиче на постојање злостављања на раду и његово инкриминисање или се сматра квалификаторном околношћу која може довести до строжијег кажњавања извршиоца, како то регулише Закон о спречавању насиља у породици, којим се штите иста добра као и Законом о спречавању злостављања на раду – достојанство, физички и психички интегритет (Кићановић, 2015:17). Међутим, имајући у виду да понављање активности које доводе до насиља на радном месту представља законски услов за инкриминисање таквог понашања, неопходно га је поштовати и узети у обзир приликом дефинисања злостављања на раду. Са правног становишта, одредба „понављати“ је непрецизна и може довести до различите праксе по истом чињеничном стању. Не упуштајући се у расправу о основаности услова понављања у дефинисању појма злостављања на раду, пракса показује да је неопходно термин „понављање“ учинити одредивим. Обзиром да законодавац не регулише број понављања нити период трајања мобилирајућих активности, у пракси је општеприхваћен став да је довољно да се злостављање понови само једном, ако је учињено од стране истог извршиоца, према истом оштећеном.

Спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог;

Закон прописује обавезу послодавца да, уколико поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Поступак за утврђивање одговорности запосленог је дисциплински. Начин спровођења поступка је у потпуној диспозицији послодавца, што може довести до правне несигурности и злоупотребе самог поступка. Пракса показује да се у том поступку несразмерно чешће утврђује злоупотреба права на заштиту од злостављања него само злостављање, па се поставља питање циља покретања ових поступака: да ли постоји стварна воља послодавца да утврди једну од две наведене повреде радне дисциплине, или се поступак чешће покреће само ради утврђивања злоупотребе и додатне стигматизације жртве злостављања, што може узроковати страх од покретања поступка, како у односу на лице које је учествовало у поступку, тако и за друге запослене. Тиме се практично врши злоупотреба „злоупотребе“ (Кићановић, 2015:18). Имајући у виду да Закон о раду не уређује дисциплински поступак, најцелисходније би било да се поступак утврђивања повреде радне дужности и радне дисциплине уреди посебним актом или колективним уговором, у складу са начелом правне сигурности.

С обзиром да покретање поступка утврђивања одговорности запосленог прејудуцира судско решавање спора, поставља се питање накнаде штете уколико се наведени поступак на другачији начин оконча у односу на судски поступак.

Осим тога, у пракси често постоји дилема да ли је, узимајући у обзир да се покретање поступка утврђивања одговорности код послодавца и покретање поступка пред судом временски поклапају, јер рокови и за један и за други поступак почињу тећи по окончању поступка посредовања, на овај начин повређено правно начело *ne bis in idem*.

Примена мера заштите запослених;

Закон прописује обавезу послодавца да, уколико запосленом који сматра да је злостављан, по мишљењу медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или опасност од ненакнадиве штете, лице које се терети за злостављање премести у другу радну околину или удаљи са рада уз надокнаду, у складу са законом. Мада на први поглед ова мера делује заштитно, она је у пракси непримењива. Наиме, у судској пракси је прихваћен став да непосредна опасност по здравље и живот може

бити опасност од физичких, хемијских, температурних и других околности које могу угрозити здравље и живот, и њих прописује Закон о безбедности и здрављу на раду. Злостављање на раду представља индиректну опасност, јер посредно утиче на опасност по здравље и живот, па би ваљало, сходно томе, прилагодити законски текст појму злостављања на раду. Други проблем који се јавља односи се на недефинисаност критеријума утврђивања ненадокнадиве штете. Обзиром да и њу утврђује медицина рада, претпоставља се ипак да се и та штета односи на здравље, јер су све друге штете, па и отказ, материјално накнадиве и одредиве. Трећи проблем је практичне природе и односи се на случај да послодавац није у могућности да лице које се терети за насиље на радном месту удаљи или премести због потребе одржавања континуитета процеса рада или недостатка организационих капацитета за премештај запосленог на друго место рада, те је примена наведеног института из напред наведених разлога остала само теоријска могућност.

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради уколико послодавац не предузме наведене привремене мере спречавања злостављања и заштите запосленог до окончања поступка. Имајући у виду да служба медицине рада од почетка примене Закона још увек није дала ниједно мишљење о постојању непосредне опасности по живот или здравље запосленог, неопходно је одговарајућим мерама и санкцијама утицати на ефикасност њиховог рада, с обзиром да се читав поступак утврђивања одговорности запосленог заснива на начелу хитности.

Надзор над применом Закона;

Надзор над спровођењем Закона код послодавца врши инспекција рада, односно управна инспекција.

Инспектори рада прошли су обуку за примену Закона одмах по његовом ступању на снагу. Ипак постоје околности које отежавају надзор. Број инспектора је усаглашен са европским стандардима, али недовољан у односу на несразмерно већи број прописа које су по закону дужни да прате.²⁵ Поред тога, постоји велики број обавеза за чију повреду није предвиђена санкција у казним одредбама, па инспектору

²⁵ Инспекторат за рад, као орган управе у саставу Министарства рада и социјалне политике, обавља послове инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду и радних односа у погледу примене Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Закона о волонтирању, Закона о родној равноправности, Закона о штрајку, Општег колективног уговора, општих аката и уговора о раду којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених у организацијама, правним лицима, установама и другим облицима организовања.

остаје само да наложи одређене радње и рок у коме ће се оне извршити.²⁶ У недостатку одредби ЗСЗР којима се уређују овлашћења инспектора приликом вршења надзора, инспекција поступа у складу са одредбама других закона којима се уређују њена права и дужности – Законом о раду, Законом о државној управи и Законом о радним односима у државним органима. Сходно члану 268. Закона о раду, инспекција рада врши надзор над применом Закона о раду, прописа о радним односима и уговора о раду, а инспектор је овлашћен да решењем наложи отклањање неправилности у одређеном року. Уколико констатује прекршај, дужан је да поднесе прекршајну пријаву. Прекршајни поступци се ретко покрећу, а често и застаревају. На сличан начин су постављена овлашћења инспекције рада и одредбама других закона. Треба имати у виду и чињеницу да инспекција рада током надзора не утврђује постојање злостављања на раду, већ само пропусти и неправилности у примени ЗСЗР.

У циљу ефикасне примене Закона, неопходно је дати већа овлашћења инспекцији рада у области заштите од злостављања на раду. Пракса је показала да указивање на неправилности у примени ЗСЗР није довољно. Из тог разлога, изрицање новчаних казни непосредно од стране инспектора рада за непоштовање одредаба Закона указује се као неопходност. Осим тога, сама чињеница да је број инспектора рада недовољан у односу на несразмерно већи број прописа које су по закону дужни да прате, условљава неефикасност њиховог рада, што додатно отежава примену Закона. Из тог разлога, неопходно је број инспектора рада прилагодити задацима који су им постављени.

На другој страни, неформални надзор над применом Закона могу вршити и синдикати, стручна јавност, невладине организације и посебна удружења која се баве заштитом права запослених од злостављања на раду.

Ефикасност рада судова:

Један од највећих проблема примене Закона односи се на неефикасно поступање судских органа у решавању спорова поводом злостављања на раду. Наиме, у прве две године примене Закона није донета ниједна правноснажна пресуда у области злостављања на раду. Статистички подаци о укупном броју судских поступака и начинима њиховог окончавања на подручју надлежности Апелационог суда у Нишу

²⁶ Нпр. обавеза послодавца да у року од три дана по пријему захтева за покретање поступка заштите права запослених предложи посредовање.

такође не дају позитивну слику у погледу правног санкционисања злостављања на раду од стране судова.

1. Табеларни приказ укупног броја примљених тужби и начина њиховог процесуирања за подручје надлежности Апелационог суда у Нишу у временском периоду 2010-2015. године

Назив суда ²⁷	Укупан број примљених тужби	Начин решавања радних спорова поводом злостављања на раду				
		Усвојен тужбени захтев	Одбијен тужбени захтев	Повучена тужба	Решено на други начин ²⁸	Број поступака у току
Основни суд у Нишу	16	/	4	6	6	/
Виши суд у Нишу	76	3	33	8	12	20
Основни суд у Лесковцу	9	/	/	2	6	1
Виши суд у Лесковцу	5	/	1	/	/	4
Основни суд у Прокупљу	7	2	/	1	3	1
Виши суд у Прокупљу	/	/	/	/	/	/
Основни суд у Врању	8	/	/	1	7	/
Виши суд у Врању	12	1	2	2	/	7

²⁷ Током 2014. године Виши судови постају стварно надлежни за поступање у радним споровима поводом тужби за злостављање на раду.

²⁸ Нпр. уступање тужбе на надлежност стварно и месно надлежном суду, одбачај тужбе.

Наведени статистички подаци говоре нам да је број поступака који се покреће пред судом веома мали, превасходно из разлога постојања страха запослених од отказа у случају подношења тужбе суду и њихове недовољне информисаности о правним механизмима који им стоје на располагању ради заштите својих права. Од укупног броја покренутих поступака, број правноснажно окончаних поступака није на задовољавајућем нивоу. Једно од могућих решења којим би се утицало на ефикаснији рад судова представља увођење обавезе обавештавања ресорног Министарства (рада и социјалне политике) о самом току поступака поводом злостављања на раду и начину њиховог окончања. На овај начин се не дира у самосталност судова, већ у ефикасност њиховог рада (Кићановић, 2012:213). На другој страни, запажа се тенденција решавања спорова у корист послодавца, што нам такође говори о недовољној информисаности запослених у погледу начина заштите својих права и, превасходно начина обезбеђења доказа, како би радни спор успешно окончали.

Добијени статистички подаци указују и на неопходност активнијег учешћа медија у правцу подизања свести о потреби заштите права запослених у области злостављања на раду и потреби укључивања институција неформалног карактера са циљем пружања помоћи запосленима у заштити и правном санкционисању понашања која садрже обележја злостављања на раду.

Заштита лица које пријави повреду јавног интереса;

Одредбама чл. 27. ЗСЗР пружа се заштита запосленом који „укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити злостављан“. Заштита је деклараторне природе. Наведена одредба је непрецизна, имајући у виду да није прецизирано у чему се састоји та заштита и на који начин ће је запослени остварити. Законодавац не говори о времену трајања наведене заштите, али аналогном применом одредаба о заштити учесника у поступку посредовања, посредно се изводи закључак да се заштита пружа у временском периоду од осам до тридесет дана. Имајући у виду да запослени који пријави повреду јавног интереса није учесник у поступку посредовања, наведени рок за њега ништа не значи, може се чак и рећи да је сувише кратак, те је неопходно изменити наведену одредбу и прецизније је уредити. Осим тога, не зна се од када почиње тећи рок и како се утврђује заштита, што објективно није охрабрење за пријаву повреде јавног интереса.

У упоредном праву често постоји обавеза запосленог да повреду јавног интереса у радној организацији прво пријави послодавцу, па тек ако он не преузме на себе обавезу решавања проблема, обевести надлежне органе. Овакав приступ разрешава моралну дилему запосленог који жели да пријави повреду јавног интереса, а која произилази из обавезе лојалности послодавцу с једне стране и друштвене одговорности са друге. Наш Закон ову обавезу не предвиђа, можда баш из разлога што је пракса скоро увек показала да је иза повреде стајао сам послодавац (или одговорно лице код послодавца), који је из тог чина извлачио директну или индиректну корист, па би пријављивање њему само осујетило процесуирање околности које често носе обележја кривичног дела. Међутим, пожељно би било отклонити колизију са посебним законима који предвиђају обавезу лојалности послодавцу, која се односи и на обавезу интерног обавештавања пре обраћања екстерним надлежним органима (Кићановић, 2015:20). Обзиром да Закон о заштити узбуњивача није постојао у моменту доношења Закона о спречавању злостављања на раду, може се очекивати да ће „звиждачи“ ипак бити заштићени, уз испуњење предње наведеног услова.

Привремене мере заштите права запослених;

Када говоримо о могућности суда да, по предлогу странке или по службеној дужности, одреди привремене мере ради спречавања насилног поступања или настанка ненадокнадиве штете, које се састоје у забрани приближавања, као и забрани приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању, пракса је показала да се ове мере тешко реализују, као и да је слаба могућност надзора и контроле примене наведених мера. Осим тога, термини „насилно понашање и ненакнадива штета“ дати су сувише апстрактно, а законодавац не објашњава шта се под њима подразумева. На другој страни, имајући у виду да мобер и жртва заједно раде, често ће се десити да за раздвајање не постоје могућности. Мере је донекле и могуће применити код хоризонталног мобинга, али је мало вероватно да ће послодавац забранити приступ директору сектора, који функционише добро и успешно ради са целим тимом, осим са тужиоцем, и тиме угрозити цео процес рада, посебно ако руководи групом од више запослених, а примедбе на његово понашање има само тужилац. Још је мање вероватно да ће суд обезбедити забрану приступа послодавцу предузетнику у сопствене просторије (Кићановић 2015:80).

Дејство споразума о окончању поступка посредовања;

Када говоримо о дејству споразума којим је успешно окончан поступак посредовања, одредбама чл. 21. ст. 2. ЗСЗР, наводи се да „дејство споразума постигнутог у току посредовања зависи од воље страна, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу“. Наведене одредбе у супротности су са основним начелом облигационог права, да је споразум закон за стране потписнице – *lex contractus*. Наиме, стране у спору су, у складу са начелом добровољности, саме креирале правно императивну норму, коју не могу мењати током њене примене.

Свакако је неопходно исправити наведену контрадикторност и навести да предмет споразума зависи од воље страна (начин уређивања односа), а дејство споразума је обавезујуће. На овај начин поштује се основно начело посредовања – добровољност, а дејство споразума се уређује у складу са законом и сврхом постигнутог споразума.

Регулисање односа Закона и Правилника;

Један од додатних проблема неефикасне примене Закона представља непрецизно регулисање односа Закона и Правилника. Наиме, основни циљ доношења Правилника мора бити пружање помоћи запосленима у препознавању и процесуирању злостављања на раду. Редуцирање закона подзаконским актом је противно хијерархији правних прописа. Стога, дефиниција злостављања дата чланом 6. Закона не може бити редуцирана одредбама Правилника којима се указује на шест група сродних понашања која садрже обележја злостављања на раду. Свако редуцирање законом дефинисаног појма одредбама подзаконских аката по принципу *numeros clausus* противно је хијерархији законских прописа и доводи до противзаконитог процесуирања. Наиме, сам вид злостављања зависи од личности мобера и жртве, односа њихових позиција, економске и социјалне моћи, психопатологије злостављача и његове социопатије. Управо из наведених разлога, одредбе Правилника не могу бити основ редуцирања појма злостављања, самим тим ни основ одбацивања тужби, у духу рестриктивног, а не систематског и циљног тумачења. Стога се члан 12. Правилника може узети у обзир само ради лакшег препознавања најчешћих облика насиља на радном месту, груписаних по сродности.

Правно регулисање стратешког мобинга;

Закон о спречавању злостављања на раду не предвиђа стратешки мобинг, као вид најзаступљенијег, најскупљег и најштетнијег мобинга за запослене и друштво у целини, од кога профитирају само несавесни и социјално неодговорни послодавци. Стратешки мобинг представља посебну врсту вертикалног мобинга који се везује за политику власника фирме или управљачке структуре. Карактеристичан је у условима приватизације и реструктурирања предузећа у периоду транзиције. Подразумева начин да се запослени, који се сматрају вишком радне снаге, приморају да напусте посао, ради избегавања плаћања отпремнина и других трошкова везаних за отпуштање вишка запослених, услед организационих промена предузећа. Имајући у виду заступљеност ове врсте мобинга у домаћем праву, као и чињеницу да се стратешки мобинг помиње у неколико пресуда о злостављању на раду, ово питање требало би и законом уредити.

Увођење могућности изрицања мере забране вршења делатности;

Имајући у виду да мобер, по дефиницији Клинике за рад у Милану и прихваћеном становишту психолога и психијатара, има дозу психосоцијалне патологије, било би корисно лицу за које је правноснажно утврђено да је вршило злостављање забранити у одређеном периоду вршење послова на руководећим положајима, бар у државном и јавном сектору. Оваква одредба била би компатибилна са одредбама чл. 85. ст. 1. Кривичног законика²⁹, јер се оправдано може сматрати да се злостављање на раду може поновити. Судска забрана би била добра мера, репресивна за осуђеног мобера и превентивна за потенцијалне мобере (Кићановић 2015:22).

²⁹ Суд може учиниоцу кривичног дела забранити вршење одређеног позива, одређене делатности или свих или неких дужности везаних за располагање, коришћење, управљање или руковање туђом имовином или за чување те имовине, ако се оправдано може сматрати да би даље вршење такве делатности било опасно.

IX ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Савремено међународно и унутрашње право суочава се са потребом преиспитивања и унапређивања заштите физичке, менталне и социјалне добробити запослених на раду. Наведену потребу у великој мери подстичу организационе промене, праћене процесима глобализације и транзиције савремених друштвених односа. Једна од последица наведених организационих промена огледа се и у постојању високог процента незапослених лица. Услед константних претњи отказом, запослени пристају на много лошије услове рада од законом прописаних. Ускраћивање права из радних односа, неисплаћивање доприноса нити минималне зараде, рад на „црно“³⁰, обавеза прекомерног рада, обављања задатака који не одговарају степену стечене стручне спреме запосленог, а све у циљу избегавања запошљавања додатне радне снаге, константна критиковања, вређања и малтретирања само су неке од последица савремених индустријских односа. У таквим условима, злостављање на раду препознато је као најчешћи облик повреде основних људских права.

Одређивање појма злостављања на раду, као и његово правно нормирање, изузетно је деликатан задатак. Разлоге за то је неопходно тражити у чињеници да је спектар понашања којима се успоставља злостављање на раду изузетно широк, док се перцепција допуштености тих понашања значајно разликује од једне до друге културне средине, због чега у правној литератури не постоји јединствена општеприхваћена дефиниција појма злостављања на раду, која чињеница онемогућава уједначено нормирање заштите од насиља на радном месту на нивоу ЕУ и у великој мери отежава његово адекватно правно санкционисање. Позитивноравно регулисање области злостављања на раду додатно отежава чињеница да савремени међународни и регионални стандарди у области радних односа не захтевају од држава уговорница да донесу посебне законе којима би правно регулисале област злостављања на раду. Уместо тога, од држава се захтева да, у складу са домаћим друштвеним и културним приликама, обезбеде одговарајуће мере за елиминисање злостављања на раду, а нарочито мере које доприносе подизању свести и обавештености о постојању злостављања на раду и његовој превенцији. У таквим условима, наша земља је направила искорак и, као једна од ретких земаља у Европи и једина у региону, посебним законом је регулисала питање заштите од злостављања на раду и у вези са радом.

³⁰ Подаци о броју радника на „црно“ варирају од 700.000 до 1.000.000, у зависности од извора.

Усвајањем Закона о спречавању злостављања на раду успостављен је нормативни оквир заштите од свих облика насиља на радном месту. Међутим, само доношење Закона није довољно. Поступак заштите запослених од злостављања на раду мора бити праћен и успостављањем адекватног институционалног оквира. У вези с тим, један од највећих проблема примене Закона односи се на неефикасно поступање судских органа у решавању спорова поводом злостављања на раду. Наиме, у прве две године примене Закона није донета ниједна правноснажна пресуда у области злостављања на раду. Статистички подаци о укупном броју правноснажних пресуда судова на подручју надлежности Апелационог суда у Нишу су такође поражавајући: током пет година примене Закона правноснажно је окончано 92 поступака, од којих су само у 5 предмета усвојени тужбени захтеви тужиоца, на који начин је утврђено постојање злостављања на раду, што је уско повезано са постојањем страха запослених од отказа, али и својеврсном фамом да је мобинг тешко доказив, што узрокује и недовољну истрајност запослених како би поступак окончали у своју корист.

Поред тога, додатни проблем ефикасне примене Закона представља и чињеница да постоји велики број обавеза у вези превенције и заштите од злостављања на раду, за чију повреду није предвиђена санкција у казним одредбама. У таквим околностима, улога и одговорност институција надлежних за надзор и контролу примене Закона мора бити већа, а број овлашћења која се њима дају морају бити шире постављена. На другој страни, неформални надзор над применом Закона могу вршити и синдикати, стручна јавност, невладине организације и посебна удружења која се баве заштитом права запослених од злостављања на раду, који поред тога, пружањем правних савета и информација запосленима о правним механизмима који им стоје на располагању ради заштите својих права, могу у великој мери допринети правном санкционисању ове негативне појаве, а постепено и њеном елиминисању из савременог друштвеног система.

У вези с тим, један од најважнијих предуслова ефикасне превенције и заштите од злостављања на раду представља активна улога медија. Управо подизање свести о потреби превенције злостављања на раду се може сматрати највећим достигнућем позитивноправног регулисања злостављања на раду. Одредбе Закона о спречавању злостављања на раду гарантују запосленима, на неки начин, заборављено право на достојанствен рад и полако, али сигурно враћају свест да достојанствен рад представља неопходан предуслов продуктивности рада и указују на његов значај. Према томе, ширењем свести о потреби заштите људских права, превасходно заштите права

запослених и спречавања злостављања на раду, уз активно учешће свих релевантних друштвених чинилаца, допринеће се сузбијању ове негативне појаве из друштвеног система, чиме ће се посредно поставити сигурнија и јача основа ефикасног и продуктивног рада државних органа и привредних субјеката наше земље.

Х ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

1. Балтезаровић, В. (2009). Хоћу да знам шта је мобинг. *Темида вол. 12. бр. 2*. Београд;
2. Балтезаровић, В. (2009). Организациона комуникација и мобинг. *Темида бр. 2 год. 12*. Београд;
3. Barron, O. (2003). *Why workplace bullying and violence are different: protecting employees from both*, in: Gill, M. Fisher, B. Bowie, V. *Violence at work: Causes, patterns and prevention*, Devon;
4. Bartalucci, T. (2010). *Conoscere, comprendere e reagire al fenomeno del mobbing*. Firenze University Press;
5. Билбија, В. (2014). Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца. *Правни живот бр. 11/2014*, Београд. 535-551;
6. Боранијашевић, В. (2011). Процесноправни аспект мобинга. *Правни живот бр. 11/2011*. Београд. 917-931;
7. Букумирић-Катић, Р. (2010). Примена Закона о спречавању злостављања на раду. *Радно и социјално право бр. 1/2010*. Београд. 81-105;
8. Davenport, Z. Distler Schwartz, R. Pursell Elliott G. (2005). *Mobbing - U.S.A. Emotional Abuse in the American Workplace*. BookMasters, Inc;
9. Ђукић, Ј. (2012). *Правна заштита због злостављања на раду (мобинга)*. Београд: Билтен Врховног касационог суда бр. 3/2012;
10. Јашаревић, С. (2008). *Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије*. Нови Сад: Зборник радова Правног факултета вол. 42, бр. 1-2;
11. Јовановић, П. (2008). Нормативни оквири мобинга. *Радно и социјално право бр. 1/2008*, Београд. 41-68;
12. Јовановић П. (2008). *Злостављање на раду као правно питање у међународном и европском праву*. Нови Сад: Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, XLII 1-2;
13. Јовановић, П. (2012). *Радно право*. Нови Сад: Правни факултет Универзитета у Новом Саду;
14. Јовановић, С. Симеуновић-Патић, Б. (2006). Заштита од сексуалног злостављања на раду у праву ЕУ. *Темида бр. 4/2006*. Београд. 17-25;
15. Јовевски, Ј. (2011). Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен. *Правни живот 11/2011*. Београд, стр. 519;
16. Кићановић, О. (2012). *Закон о спречавању злостављања на раду: Услов добре примене и ефикасности: поштовање предвиђене превентиве, знање, надзор и политичка воља* у: Ивошевић, З. *Заштита права у области рада, зборник радова*. Београд. 211-232;
17. Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјално – економски савет;
18. Костелић – Мартић, А. (2005). *Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту*. Загреб: „Школска књига“;
19. Костелић – Мартић, А. (2006). Превенција мобинга и врста помоћи, *Темида, вол. 9, бр. 4*. Загреб;
20. Ковачевић, Ј. (2006). Појам узнемиравања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву. *Радно и социјално право бр. 1-6/2006*. Београд. 338-375;
21. Ковачевић Ј. (2008). Непосредна законска забрана психичког узнемиравања на раду. *Право и привреда бр.10-12/2008*. Београд. 210-218;
22. Leymann, H. Gustavsson, A. (1984). *National of Occupational Safety and health in Stockholm*. Sweden: NBOSH;

23. Leymann, H. (1990). *Mobing and Psychological Terror at Work Places*. Violence and victim, No. 5;
24. Лубарда, Б. (2008). *Мобинг/булинг на раду: злостављање/застрашивање на раду – правни аспекти, уз осврт на медицинске, психо-социјалне и економске аспекте*. Београд: Зборник радова Правни капацитет Србије за европске интеграције, књ. 3, Правни факултет Универзитета у Београду;
25. Лубарда, Б. (2008). Социјална права и достојанство на раду. *Правни живот бр. 12*. Београд. 433-458;
26. Михајловић, П. (2010). Злостављање на раду – мобинг. *Правни живот бр. 11/2010*, Београд. 789-803;
27. Paoli, P. Merllié, D. (2000). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Third European Survey on Working Conditions*. 28-30;
28. Перић, С. (2013). *Пристојан рад*. Београд: Правни факултет Универзитета у Приштини. 216-244;
29. Поповић, М. (2012). Мобинг као облик дискриминације. *Правни живот бр. 11/2012*. Београд. 547-558;
30. Радић, Б. (2008). Социјална права и достојанство на раду. *Радно и социјално право бр. 1/2008*. Београд. 390-412;
31. Розић, И. Бешлагич, Ј. (2012). Позитивноправни приступ проблематици мобинга у Босни и Херцеговини. *Радно и социјално право бр. 1/2012*. Београд. 199-219;
32. Симовић, В. (2010). *Мобинг – појам, узроци, последице и механизми заштите*. Подгорица: Зборник радова на Правном факултету Универзитета Црне Горе, бр. 1-2/2010;
33. Симоновић, Д. (2010). Појам, облици и регулатива мобинга. *Социјална мисао, вол. 17, бр. 2*. 11-35;
34. Винковић, М. (2009). *Разлика између злостављања на раду (мобинга) и „класичних“ повреда из радних односа*, у: Васиљевић, С; Винковић, М; Виталић, М; Правна регулација мобинга у РХ и ЕУ, Ојачајмо на слабије карике у свету рада. Загреб.

XI ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ

1. Директива 89/391 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду. *Official Journal*. L 39/40, 14/02/76, 1989;
2. European Parliament resolution on harassment at the workplace. *Official Journal*. C 77, E/138. 2001;
3. Кодекс понашања државних службеника. *Службени гласник РС*. бр. 29. 2008;
4. Кривични законик. *Службени гласник РС*. бр. 85/2005, 88/2005 - испр. 107/2005 – испр. 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014. 2005;
5. Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду. *Службени гласник РС*. бр. 62. 2010;
6. Закон о безбедности и здрављу на раду. *Службени гласник РС*. бр. 101. 2005;
7. Закон о државним службеницима. *Службени гласник РС*. бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009, 99/2014. 2005;
8. Закон о мирном решавању радних спорова. *Службени гласник РС*. бр. 125. 2004;
9. Закон о облигационим односима. *Службени лист СФРЈ*. бр. 29/78, 39/85, 45/89, *Сл. лист СРЈ* бр. 31/93 и *Сл. лист СЦГ* бр. 1/2003. 1978;
10. Закон о парничном поступку. *Службени гласник РС*. бр. 72/2011, 49/2013, 74/2013 и 55/2014. 2011;
11. Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље. *Службени гласник РС*. бр. 42. 2009;
12. Закон за работните односи. *Службени весник НС Република Македонија*. бр. 158/. 2010;
13. Закон о раду. *Службени гласник РС*. бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014. 2005;
14. Закон о спречавању злостављања на раду. *Службени гласник РС*. бр. 36. 2010;
15. Закон о забрани дискриминације. *Службени гласник Босне и Херцеговине*. бр. 55. 2009;
16. Закон о забрани дискриминације. *Службени гласник РС*. бр. 22. 2009;
17. Закон о забрани злостављања на раду. *Службени лист Црне Горе*. бр. 30. 2012;
18. Закон о заштитнику грађана. *Службени гласник РС*. бр. 107. 2005.

XII САЖЕТАК И КЉУЧНЕ РЕЧИ

Злостављање на раду представља најкомплекснији институт радноправног карактера који се манифестује у свим аспектима пословног и приватног живота жртва злостављања. С тим у вези, неопходно је напоменути да појава злостављања на радном месту производи последице које се не рефлектују само на угроженог појединца, већ и на радне организације у којима је злостављање присутно, али и на друштво у целини. Управо из тог разлога, анализирање појма злостављања на раду и његових основних елемената, указивање на негативне последице које наведена појава оставља на друштвени систем, а самим тим и на њен значај, сагледавање националног нормативног оквира заштите права запослених и спречавања злостављања на раду, као и његова упоредноправна анализа са нормативним оквирима европских земаља и на нивоу ЕУ се сматрају најзначајнијим циљевима који се желе постићи израдом наведеног мастер рада.

У том смислу, примењени су догматско – нормативистички метод, анализом и тумачењем позитивних прописа наше земље и земаља ЕУ, упоредноправни метод, приликом упоредне анализе правних регулатива заштите од мобинга у земљама ЕУ и дескриптивни метод, којим су изложена и анализирана решења дата у нашем законодавству у погледу борбе против злостављања на раду, а све у циљу правилног и потпуног сагледавања појаве злостављања на раду, указивању на могуће начине позитивноправног регулисања заштите од свих облика насиља на радном месту, утврђивању основних недостатака постојећег нормативног оквира заштите запослених од злостављања и указивању на начине делотворне борбе против мобинга који би представљали основ изградње ефикасног и делотворног државног система и допринели већој продуктивности рада.

Један од најважнијих задатака наведеног мастер рада усмерен је на указивање на неопходност ширења свести о потреби заштите људских права, превасходно заштите права запослених и спречавања злостављања на раду. У вези с тим, основни предуслов ефикасне превенције и заштите од злостављања на раду представља активна улога медија. Подизање свести о штетном утицају појаве злостављања на раду на угроженог појединца, радну организацију и друштво у целини у великој мери може активирати организације и државне органе ради укључивања у борбу против злостављања на раду

и може превентивно деловати у правцу елиминисања ове негативне појаве из друштвеног система.

Кључне речи: злостављање на раду, запослени, радни однос, заштита од мобинга, нормативни оквир.

National legal framework of protection from mobbing at work in the Republic of Serbia

Work abuse represents the most complex institute of a legal working character which appears in all aspects of abused victims' public and private lives. This is why it is necessary to mention that work abuse leaves consequences not only on a victim's life but also on working organizations where abuse appears and on society in general. This is the reason why analyzing the term work abuse and its basic elements, pointing out negative consequences which the previously mentioned concept has on the state system and on its significance as well, considering the national normative frame of protection of employees' rights and work abuse prevention, as well as its legal comparative analysis with normative frames of European countries and in the EU are regarding as the most important goals which will be accomplished in this master thesis.

In addition, the following methods have been used- dogmatic-normative frame by analyzing and interpreting positive regulations of our country and the EU countries, legal comparative method during comparative analysis of legal regulations of mobbing protection in the EU countries, as well as descriptive method in order to present and analyze solutions from our legislation in terms of fighting against work abuse. All these have been done with the aim of having a clear and good perspective on the concept of work abuse, pointing out possible ways of positive legal regulation of protection from all kinds of abuse in the workplace, determining basic shortfalls of existing normative frame of employees' protection from work abuse, and pointing out ways of fighting effectively against mobbing which will stand for the basis of effective and working state system and will lead to greater work productivity.

One of the most important tasks of this master thesis is to emphasize how much is it necessary to raise the consciousness on the protection of human rights, especially protection of employees' rights and work abuse prevention. The basic condition of effective prevention and work abuse protection is the active participation of the media. Raising consciousness on the bad influence that work abuse has on its victim, working organization and society in general can significantly activate organizations and public bodies to participate in fighting against work abuse and can help eliminate this negative concept from the state system.

Key words: mobbing, employees, employment, protection against mobbing, national legal framework.

ХШ БИОГРАФИЈА СТУДЕНТА

Кандидат Костић Данило рођен је 03.06.1991. године у Лесковцу. Основну школу и средњу школу „Гимназију“ завршио је као носилац Вукове дипломе, након чега је школске 2010/11. године уписао Правни факултет Универзитета у Нишу, на коме је дана 10.10.2014. године дипломирао са просечном оценом 9,94. Школске 2014/15. године уписао је мастер академске студије на Правном факултету Универзитета у Нишу, на општем смеру, ужа јавноправна научна област, на коме је положио све испите које студијски програм Правног факултета за наведену област предвиђа, а потом и израдио студијско – истраживачки рад на тему „Социјално – економска права запослених и њихова кривичноправна заштита“, остваривши до сада просечну оцену 10,00. Другу годину за редом је стипендиста Фонда за младе таленте Републике Србије. Тренутно обавља приправнички стаж у Вишем јавном тужилаштву у Лесковцу, где се упознава са начином рада поступајућих заменика вишег јавног тужиоца у кривичноправној материји и области малолетничке делинквенције. У наредном периоду, кандидат има у плану да део приправничког стажа обави у Основном суду у Лесковцу, ради сагледавања начина рада судија у парничним и извршним предметима. Од посебних вештина, кандидат истиче добро познавање енглеског и руског језика, као и добро познавање рада на рачунару.