

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Нормативни оквир заштите од злостављања
на раду
(мастер рад)**

Ментор:
Проф. др Горан Обрадовић

Студент:
Милица Марковић
Бр. инд. М009/16-О

Ниш, 2018.

САДРЖАЈ

УВОД

I. НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

1. Право ОУН
2. Право МОР - а
3. Преглед упоредне регулативе и правна регулисаност злостављања на раду у појединим европским земљама

II. ОПШТА ПИТАЊА О ЗЛОСТАВЉАЊУ НА РАДУ

1. Регулисање појма злостављања на раду
2. Злостављање на раду у међународном праву
3. Злостављање на раду у Србији
4. Фазе злостављања на раду
5. Узроци, последице и значај злостављања на раду
6. Злостављачи и жртве злостављања на раду
7. Врсте злостављања на раду
8. Сексуално злостављање као врста злостављања на раду

III. ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВУ СРБИЈЕ

1. Права, обавезе и одговорност послодавца и запосленог у вези са злостављањем на раду
2. Поступак за заштиту од злостављања на раду код послодавца
3. Судска заштита од злостављања на раду

ЗАКЉУЧАК

ЛИТЕРАТУРА

САЖЕТАК

БИОГРАФИЈА

УВОД

Злостављање на раду је друштвена појава са многоструким значајним социолошким, економским и правним импликацијама. То чини оправданим захтев да се то питање засебно, директно и целовито правно регулише. Потреба за регулисањем злостављања на раду постоји и у нашој земљи. Злостављање на раду је дуго представљало забрањену тему и код нас и у другим земљама, али се у задње време о њему све више говори. Томе доприноси светска економска криза, приватизације, отварање нових фирми од стране страних инвеститора и друге сличне појаве. Злостављање на раду представља велики проблем и у свету.

Значај дубљег разматрања ове теме огледа се, пре свега, у негативним последицама које оно проузрокује. То могу бити последице социолошке, економске, психолошке, правне природе. У основи злостављања на раду, су лоши међуљудски односи на радном месту, што негативно утиче, како на запослене, тако и на чланове њихових породица и њихово здравље, али негативни утицај оно има и на саму државу, јер долази до пада продуктивности рада, а услед злостављања на раду може доћи до већег броја отказа и самим тим се повећава и стопа незапослености у земљи као и број корисника новчане социјалне помоћи, што директно утиче на буџет државе.

Закон о раду РС је матични закон који регулише ово питање. Међутим, доношењем Закона о спречавању злостављања на раду и Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, 2010. године, ово питање се детаљније регулише. Закон о спречавању злостављања на раду се, у односу на Закон о раду, јавља као *lex specialis*.

Предмет рада је анализа нормативног оквира злостављања на раду, кроз призму законских решења, теорије и примера из судске праксе.

Циљ рада је тежња да се добије преглед нормативног оквира злостављања на раду, како у праву Републике Србије, тако и у другим правним системима и да се укаже на извесне правне празнине, које су уочене приликом израде рада.

Приликом анализе закона и осталих правних аката, коришћен је правни, односно нормативни метод. У делу рада који се односи на регулисање питања злостављања на раду у упоредном праву, употребљен је упоредни метод, док у делу који се односи на судску праксу и примере из исте, доминира метод анализе садржаја.

У првом делу рада говори се о начину регулисања злостављања на раду у појединим међународним организацијама као што су ОУН, МОП и друге, као и о правној регулисаности овог питања у појединим европским земљама.

У другом делу најпре се дефинише појам злостављања на раду, затим се говори о злостављању на раду у међународном праву, али и о злостављању на раду у домаћем праву. У наставку се говори о фазама по којима се злостављање на раду одвија, узроцима који до њега доводе, последицама које проузрокује и самом значају разматрања овог питања. Затим говоримо о особинама злостављача и самих жртава и о врстама злостављања на раду, као и о сексуалном злостављању на раду, као једног од начина злостављања.

Трећи део рада се односи на заштиту од злостављања на раду у праву Србије. Најпре се говори о правима, обавезама и одговорностима послодавца и запослених у вези са злостављањем на раду, а затим се говори о поступку заштите од истог, а која се може остварити како код самог послодавца, тако и путем судске заштите, што је поткрепљено примерима из судске праксе домаћих и страних судова. Детаљно анализирамо казне које се односе на злостављаче, прописане Законом о спречавању злостављања на раду и говоримо о превенцији и њеном значају.

На крају рада наводе се закључна разматрања до којих се дошло током израде рада.

I. НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Питање злостављања на раду је било предмет регулисања и разматрања у оквиру међународних организација, од којих ћемо нарочито издвојити Организацију уједињених нација (ОУН) и Међународну организацију рада (МОП). Ово питање је и предмет регулисања у оквиру радног законодавства бројних земаља у свету од којих ћемо у даљем тексту издвојити неке од њих.

1. Право ОУН

Од свих докумената донетих у оквиру Организације уједињених нација, посебан значај, нарочито за тему злостављања на раду има Повеља ОУН из 1945. године.¹ У Преамбули и чл. 1. Повеље је наведено да ОУН, између осталог има за циљ да потврди веру у основна права човека, у „достојанство и вредност“ људске личности, у равноправност мушкараца и жена и нација великих и малих, да се обезбеди економски и социјални напредак, те побољшање животних услова, да се унапреди и подстиче поштовање права и основних слобода за све без обзира на расу, пол, језик или веру итд. Према чл. 56 Повеље, наведени циљ има приоритет над свим другим циљевима и задацима, те су све земље чланице ОУН, укључујући и нашу земљу, дужне да предузимају одговарајуће акције ради постизања тог циља. Од осталих докумената, донетих у оквиру ОУН, издвојићемо и следеће документе²:

*Општом декларацијом о правима човека³ (чл.1) утврђен је принцип да свако има право на живот, слободу и личну сигурност и да се сви људи рађају слободни и једнаки у достојанству и правима, без обзира на расу, пол, веру, политичко и друго уверење. Према чл. 23. став 1. Декларације, свако има право на правичне и задовољавајуће услове рада и право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање.

1 „Сл. лист ФНРЈ“, бр. 4/1945.

2 П. Јовановић, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008, стр. 46.

3 Усвојена 10. 12. 1948. године. Не подлеже ратификацији, јер се не третира као међународни уговор

* Међународни пакт о грађанским и политичким правима,⁴ као документ посвећен „првој генерацији“ људских права, инаугурише у међународно право стандард „изворног достојанства људске личности“, као претпоставке постојања правде и мира у свету. Према чл. 9. Пакта, свако има право на слободу, достојанство и личну безбедност.

* Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима⁵ јесте документ ОУН посвећен „другој генерацији“ људских права, тј. социјално - економским и културним правима. У Пакту се указује (у Преамбули) да се основни принципи садржани у Повељи ОУН и Општој декларацији о правима човека могу остварити само ако се створе услови који омогућавају свакоме да ужива своја економска, социјална и културна права. Међу овим правима наводи се и право на достојанствене услове рада и на безбедност и заштиту на раду.

* Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације⁶ (чл. 1) забрањује свако давање првенства, разликовање или ограничавање на основу расе, боје коже, нације, политичког опредељења, а које има за циљ да угрози коришћење основних слобода и права човека, под једнаким условима, у социјалној, економској, политичкој сфери и у другим сферама јавног живота.

4 „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1971., наведено према: П. Јовановић, Нормативни оквири мобинга - Мобинг као правно питање у међународном и регионалном праву, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008., стр. 46.

5 Службени лист СФРЈ, бр. 7/1971. *ibid.*

6 Службени лист СФРЈ, бр. 6/1967. *ibid.*

2. Право МОП - а

У праву Међународне организације рада (МОП) питање злостављања на раду се посредно обрађује. То питање је скопчано са напорима елиминације дискриминације и залагањима у потреби унапређења једнакости при запошљавању и у раду. У духу права МОП - а, могли бисмо рећи да су елиминација дискриминације и злостављање на раду, као злостављање на послу, две стране исте медаље.⁷ Од свих докумената донетих у оквиру ове организације, најбитнији што се тиче злостављања на раду су сам њен Устав и Филадельфијска декларација, као и низ конвенција о којима ће бити речи у наставку.

У Преамбули Устава МОП - а из 1919. године, речено је да се једино путем обезбеђивања „социјалне правде“ могу неутралисати штетна дејства таквих услова рада који великом броју лица наносе неправду, беду и одрицање, који стварају велико незадовољство и доводе у опасност светски мир и склад.

У Филадельфијској декларацији (1 део Декларације) из 1944. године, којом је новелиран Устав МОП – а – анекс на Устав, потврђено је и формулисано, између осталих и начело да рад није роба, а на коме мора бити заснована укупна делатност МОП - а и свих земаља чланица како у сталним концентрисаним међународним напорима, тако неуморно и енергично унутар сваке земље у којима представници радника и послодаваца сарађују на бази једнакости са представницима влада, учествују у слободним дискусијама и у одлукама демократског карактера у циљу унапређења заједничке добробити. Ово начело деловања отвара просторе за квалитативне и концепцијске промене на плану радних односа у смислу њихове даље хуманизације. У том смислу, Декларација прокламује принцип да „сва људска бића без обзира на њихову расу, веру или пол, имају право да следе како своје материјално благостање, тако и свој духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнаких могућности“.

7 П. Јовановић, Нормативни оквири мобинга – Мобинг као правно питање у међународном и регионалном праву, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008., стр. 47.

МОР је донела читав низ конвенција и препорука на бази којих је изграђен својеврстан међународни *corpus iuris* социјалне правде. Велики број њих обавезује и Србију. Области на које се те конвенције и препоруке односе су⁸:

1. безбедност и заштита на раду (у смислу обезбеђивања услова за очување психо - физичког интегритета и радне способности радника; у том смислу, у документима МОР - а, инсистира се :на прилагођавању организације рада и радних процеса физичким и менталним способностима радника; мотивацији заинтересованих лица за постизање одговарајућег нивоа здравствене заштите и заштите на раду; на комуницирању и сарадњи на нивоу предузећа, као и на свим другим нивоима, у вези заштите на раду; на заштити радника и њихових представника од одговорности због предузимања одговарајућих мера и акција у вези заштите здравља и безбедности на раду)⁹;
2. равноправност полова на раду и у вези са радом, (један од главних циљева радног законодавства, као инструмента социјалне политике, треба да буде укидање сваке дискриминације радника, на основу пола, у смислу запошљавања и положаја у току рада);¹⁰
3. посебна заштита с обзиром на узраст, пол, биолошке, психичке и физичке особине (МОР позива на једнак третман свих лица, а нарочито лица са посебним потребама и разумно прилагођавање радних места тим лицима);¹¹
4. здравствена заштита (МОР даје међународне стандарде у свим гранама социјалног осигурања, са циљем обезбеђења благостања и достојанства, а нарочито у области здравствене заштите, накнаде за случај болести, несреће на послу и

8 П. Јовановић, Радно и социјално право, бр.1/2008, Београд, 2008, стр.47.

9 Конвенција бр. 155 о професионалној безбедности и здрављу - Конвенција о заштити на раду и у радној средини из 1981. године, Службени лист СФРЈ, бр. 7/1987; Препорука бр. 97 о заштити здравља на радном месту из 1953. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 12/1956.

10 Конвенција бр. 117 о основним циљевима социјалне политике из 1962. године (Део 4 и 5 Конвенције).

11 Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за запошљавање, Службени лист СФРЈ, бр. 14/1982, Конвенција бр. 90 о ноћном раду млађих особа у индустрији из 1948, Службени лист ФНРЈ, бр. 6/1957, Конвенција бр. 3 о заштити материнства и Конвенција бр. 4 о ноћном раду жена (ревидирана конвенцијама бр. 41 и бр. 80) из 1919. године, Службене новине КСХС, бр. 95 - XII; Препорука бр. 189 о отварању

професионалне болести, трудноће и материнства итд.);¹²

5. право на слободу рада (слободан избор занимања), право на једнаке услове запослења на свим пословима и забрана принудног рада и премештаја у друге крајеве, право на једнакост у стицању и уживању права и забрана дискриминације, (у конвенцијама МОР - а се тражи да земље чланице декларишу и следе националну политику постављену тако да штити и унапређује једнакост третмана у избору занимања и запослења, уз забрану дискриминације с тим у вези, да креирају и промовишу политику образовања која уважава принцип једнакости, укидање свих законских одредаба које су дискриминаторске природе, предвидети посебне мере у смислу „позитивне дискриминације“ према деловима становништва које традиционално погађа „негативна дискриминација“);¹³
6. једнаке могућности третмана за раднике са породичним обавезама (у националним политикама и законодавствима треба предвиђати мере које ће спречити дискриминацију у погледу запослења и услова рада, посредну и непосредну, по основу брачног стања и породичних обавеза, избегавати када је то могуће стања у којима се сукобљавају радне и породичне обавезе, проблеми радника са овим обавезама су део ширих интереса који се односе на породицу и друштво);¹⁴

радних места у малим и средњим предузећима из 1998. године (параграф 10); Конвенција бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године, Службени лист СФРЈ, бр. 3/1987; Препорука бр. 99 о професионалној рехабилитацији инвалида из 1955. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 5/1958; Препорука бр. 168 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године, којом се допуњавају Конвенција бр. 159 и Препорука бр. 99.

12 Конвенција бр. 102 о минималним нормама социјалног обезбеђења, Службени лист ФНРЈ, бр. 1/1955.

13 Конвенција бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања из 1958. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 3/1961; Препорука бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања из 1958. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 3/1962 (ова два документа се сматрају најважнијим документима МОР - а у области заштите људских (социјално - економских) права, (Конвенција бр. 111 спада међу осам фундаменталних - суштинских конвенција МОР - а). Конвенција бр. 29 о принудном раду из 1930. године, Службене новине Краљевине Југославије, бр. 297 - СХИ/1932, Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада из 1957. године.

14 Конвенција бр. 156 о обавезама према радницима са породицама из 1981. године, Службени лист СФРЈ, бр. 7/1987; Препорука о једнаким могућностима и једнаком третману за раднике и раднице.

7. награђивање и једнакост у награђивању мушкараца и жена, (МОР се залаже за спречавање дискриминације у награђивању с обзиром на пол, односно за једнакост у награђивању мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, а разлике су допуштене само на основу објективне процене запослења и послова који се обављају);¹⁵
8. побољшање животног стандарда, (све политике треба оцењивати с обзиром на њихов учинак у погледу укупне добробити друштва, истовремено подстицати производну способност радника и побољшање њиховог животног стандарда, обезбедити једнак равноправни и економски третман према свима у погледу запошљавања и унапређења, услова рада, образовања, социјалног старања, учешће у преговарању);¹⁶
9. систем образовања, стручно оспособљавање и развој људских ресурса, (политика и програми стручног усмеравања и образовања морају омогућити свим лицима да без икакве дискриминације, на равноправној основи, развијају и користе своје способности за рад);¹⁷
10. право радника да се обраћа органима ради заштите својих интереса и право на жалбу, (битан сегмент социјалне климе код послодавца јесу и односи који настају поводом подношења жалби у вези са радњама и актима послодавца, право на жалбу подразумева:право да се појединачно или заједнички подноси жалба, да се жалба разматра и реши у предвиђеном поступку, радник који је имао разлог за жалбу не може да трпи никакве последице у вези подношења жалбе);¹⁸

15 Конвенција бр. 100 о једнаком плаћању из 1951. године, Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ, бр. 1/1952, Конвенција бр. 117 о основним циљевима и нормама социјалне политике (Део четврти).

16 Конвенција бр. 117 о основним циљевима и нормама социјалне политике (Део други).

17 Конвенција бр. 140 о плаћеном одсуству ради образовања из 1974. године, Службени лист СФРЈ бр. 12/1982, Конвенција бр. 142 о стручном оспособљавању и развоју људских ресурса из 1975. бр. 14/1982.

18 Препорука бр. 130 о разматрању жалби у предузећу у циљу њиховог решавања из 1967. године.

11. изградња и успешно спровођење политике комуникације и информисања, (саобраћаја између управе и запослених и њихових представника), промоција добрих односа у предузећу и стварање и учвршћивање културе предузећа, (саобраћај треба да се одвија двосмерно: а) између представника управе послодавца и запослених и б) између представника управе и радничких и синдикалних представника);¹⁹
12. социјални дијалог и колективно преговарање, (постоји интеракција између социјалног дијалога и колективног преговарања, непријатељско окружење угрожава социјални дијалог и колективно преговарање, за успешност дијалога и колективног преговарања потребно је створити услове у којима неће постојати притисак или доминација једне стране над другом);²⁰
13. престанак радног односа, (МОР установљава стандарде за допуштен и оправдан отказ уговора о раду, злоупотреба права на отказ доводи до неоправданог – абизивног – престанка радног односа, тј. до престанка радног односа из недозвољених мотива и због остваривања неких недозвољених циљева како би се раднику нашкодило);²¹
14. социјална политика и социјална сигурност и начини њеног остваривања, (социјална политика треба да има за циљ укидање сваке дискриминације радника на плану радног законодавства, споразума, примања на рад и услова рада).²²

19 Препорука бр. 129 о комуникацији (општењу) између послодавца и радника из 1967. године ; Препорука бр. 189 о отварању радних места у малим и средњим предузећима из 1998. године (параграфи 2 и 10).

20 Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године , Службени лист ФНРЈ, бр. 8/1958; Конвенција бр. 98 о праву организовања и колективног преговарања из 1949. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 11/1958.

21 Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године, Службени лист СФРЈ, бр. 4/1984.

22 Конвенција бр. 117 о основним циљевима и нормама социјалне политике из 1962. године, Конвенција бр. 102 о минималним нормама социјалног обезбеђења из 1952. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 1/1955; Препорука бр. 102 о социјалним службама из 1956. године, Службени лист ФНРЈ, бр. 5/1958.

Мишљења смо, да се велики број наведених конвенција и препорука донетих у оквиру МОП - а, у потпуности или делимично не примењује, како у Србији тако и у другим државама чланицама ове међународне организације, јер смо сведоци случајева да приликом запошљавања, као и на самом радном месту, постоји у великој мери дискриминација, по различитим основама, као што су пол, брачно стање, степен образовања, политичко уверење и политичка припадност итд., а све то је набројаним препорукама и конвенцијама изричито забрањено. Сматрамо да треба више радити на контроли примене ових докумената, као и на упознавању свих послодаваца и запослених са њиховим постојањем, јер смо мишљења да велики број њих и не зна за ова документа, а исто тако сматрамо да би сазнање о њиховом постојању допринело смањењу броја случајева злостављања на раду. Проблем лежи у недостатку информација²³.

23 О. Кићановић, Коментар закона о спречавању злостављања на раду – услов добре примене и ефикасности: поштовање предвиђене превентиве, знање, надзор и политичка воља, Београд, 2011, стр. 214.

3. Преглед упоредне регулативе и правна регулисаност злостављања на раду у појединим европским земљама

Злостављање на раду, као што смо већ рекли, представља велики проблем свуда у свету, јер оставља за собом огромне негативне последице, најпре по саму жртву злостављања. Истраживања Европске фондације за унапређење животних и радних услова указује на све веће психичко чак и физичко малтретирање на радном месту. У 15 земаља ЕУ утврђено је да је 24% запослених било жртва злостављања на раду - 6% било је физички малтретирано на послу, 2% сексуално, а 16% било је мета психичког злостављања. Треба истаћи да ови подаци не одговарају реалном стању.²⁴ Клиника за рад у Милану, злостављање на раду види као узрок 83% психичких дијагноза, у Шведској се 13% самоубистава везује за проблеме на послу, као извору личне и породичне егзистенције, а Немачка се првенствено бави ценом злостављања на раду. Тако је Фолксваген израчунао да злостављани радник кошта послодавца између 25 и 75 хиљада евра годишње, зависно од радног места - због боловања, смањења учинка и грешака при раду. Национална штета од злостављања на раду процењена је на 10% бруто националног дохотка.²⁵ Због свега наведеног, тежи се решавању овог проблема, доношењем разних законских и подзаконских аката и прописивањем санкција починиоцима злостављања на раду. Неке земље овај институт уређују путем колективних уговора или посебних споразума. Шведска је прва земља Европске уније која је 1993. године донела Закон о забрани психичког малтретирања на радном месту. Наиме, ради се о Уредби о виктимизацији на радном месту коју је усвојио Одбор за сигурност и здравље на раду. Ова Уредба дефинише виктимизацију и злостављање на раду и налаже послодавцима да је спрече и да се боре против ње. Њоме је прописано да послодавац мора да предузима мере

24 О. Кићановић, Коментар закона о спречавању злостављања на раду, Београд, 2011, доступно на:

www.eurofound.ie /Европска фондација за побољшање услова живота и рада, приступ: 17.10.2017.

25 О. Кићановић, Коментар закона о спречавању злостављања на раду, Београд, 2011, доступно на:

www.icp.mi.it / Клиника за рад у Милану и www.agency.osha.eu.int/ / Европска агенција за сигурност здравља на раду, приступ: 17.10.2017.

како би открио знакове виктимизације и заштитио жртве злостављања. Основни недостатак ове Уредбе јесте то што она не прописује санкције починиоцима злостављања на раду.²⁶ И поред тога што је Шведска донела овај и низ других прописа којима се забрањује злостављање на раду, постоји велики број случајева злостављања у пракси. Истраживања до којих је дошао Б. Нишевић, показују да од 4,4 милиона запослених у Шведској 154.000 мушкараца и жена или 3,5% су жртве злостављања на раду. Просечно време мобирања је шест месеци, а најдуже око 15 месеци. Жртве су особе оба пола, око 455 мушкараца и 555 жена, 765 мушкараца је злостављано од стране мушкарца, а 35% од стране жена, 21% од стране оба пола. Око 40% жена је злостављано од стране жена, 30% од стране мушкарца и 30% од стране оба пола. Злостављање на раду је најупечатљивије у старосним групама од 21. до 30. и од 31. до 40. година живота. Види се, такође, да је трећина жртва малтретирана од стране једног лица, око 40% од стране 2 - 4 лица, а ретко читава група злоставља једну особу. Око 42% запослених тврди да су били сведоци злостављања на раду. Лица која су доживела злостављање испољила су значајно нижи ниво задовољства послом (10,5%), виши ниво испољило је 22,5%, депресију 8%, анксиозност 30%, а намеру да напусти посао око 8,5% њих.²⁷

Француска је током 2002. године својим Социјално модернизујућим законом (Social and modernisation Law) којим је извршила допуну Закона о раду и Кривичног закона уврстила одредбе које забрањују и кажњавају морално узнемиравање и психичко малтретирање.²⁸

У Немачкој је ситуација другачија. Иако злостављање на раду није регулисано посебним законом, на снази су антимобинг колективни уговори синдикалне уније Немачке, који ширином своје прихваћености гарантују поштовање достојанства личности радника и забрану злостављања на раду.²⁹

26 Б. Радић, Мобинг - психичко злостављање или понижавање радника - Преглед упоредне регулативе, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008., стр. 401.

27 Б. Нишевић, Мобинг као вид патолошке комуникације, Београд, 2007 и на: [www.ec.europa.eu / eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat) .

28 Б. Радић, Преглед упоредне регулативе, Радно и социјално право, бр. 1 /2008, Београд, 2008., стр. 402.

29 Б. Радић, Преглед упоредне регулативе, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008, стр. 403.

У нама суседној Хрватској, у самом Закону о раду из 2003. године, постоје одредбе које штите достојанство радника на раду, мада су уочени проблеми у вези са применом овог закона јер он не обезбеђује правну заштиту у односу на све узроке који могу довести до злостављања на раду. У случају да послодавац не предузме одређене мере за спречавање злостављања на раду, радник може тражити накнаду штете, док би за даљи престанак злостављања на раду, морао да покрене грађанску парницу, сходно одредбама Закона о облигационим односима. Код поступка заштите, радник се упућује на колективне уговоре, споразуме између послодавца и радничког већа и правилник о раду послодавца. Покретање поступка и терет доказивања су на жртви, а послодавац може само прекршајно одговарати.³⁰ Према незваничним проценама у Републици Хрватској, до сада је поднесено више од 100 тужби ради накнаде штете због узнемиравања на раду.³¹ Због свих ових недостатака Закона о раду, априла 2008. године у законодавну процедуру је упућен предлог Закона о спречавању злостављања на раду, који би се примењивао на све раднике и послодавце у приватном и јавном сектору и којим би био регулисан поступак, мере заштите, као и репресивне санкције за злостављаче. Доказивање би било на послодавцу.

У Црној Гори, овај институт још увек није имплементиран у законодавство ове земље, а евентуална злостављања подводе се под различите видове дискриминације.³²

У Закону о раду Републике Српске, злостављање на раду као систематско злостављање радника од послодавца и других радника јесте препознато и санкционисано. Било какав облик узнемиравања и сексуалног узнемиравања, насиља на основу пола, јесте забрањен. Дефинисан је појам злостављања на раду, а жртва може тражити накнаду штете у поступку пред надлежним судом. Оно што недостаје, јесте адекватна судска заштита од даљег узнемиравања, као и недостатак санкција. Терет доказивања је на послодавцу. Према информацијама у Републици Српској је поднесено до сада шест тужби за накнаду

30 *ibid*, стр. 404 - 405.

31 *ibid*, доступно и на www.mobbing.hr, приступ: 19.10.2017.

32 *ibid*, стр. 405.

нематеријалне штете, а до сада је донесена једна пресуда, која још није стекла својство правноснажности.³³ На основу спроведеног истраживања на територији БиХ међу 511 лекара, а које је извршено путем упитника види се да је 387 (76%) лекара пријавило злостављање на раду, док је 136 (26%) изложено дуготрајном злостављању. Скоро половина њих се осећало изолираним. Утврђено је да је злостављање на раду значајан претказивач за одсуство са посла због болести и доводи до сметњи у психичком здрављу и губитку самопоштовања и самопоуздања.³⁴

Што се тиче осталих земаља, треба нагласити да је у Луксембургу 2001. године потписан први колективни уговор о психичком малтретирању, у Шпанији је суд 2001. године донео пресуду по којој радници имају право на накнаду штете за повреду обавеза на радном месту које је узроковано психичким малтретирањем, а у Енглеској постоји предлог закона, који није усвојен, а који предвиђа санкционисање психичког малтретирања, док је Белгија усвојила Закон о психичком малтретирању 2002. године.³⁵

Када говоримо о Србији, наша земља има Закон о спречавању злостављања на раду, донет 2010. године и низ других закона и прописа који то питање регулишу, а о свему томе биће више речи у следећем поглављу.

33 *ibid*, стр. 405 - 407.

34 *ibid*, стр. 408 - 409 – ова истраживачка студија у непромењеном садржају је преузета са интернет странице <http://www.crnj.hr/2006/47/5/17042067.pdf>, приступ: 19.10.2017.

35 *ibid*, стр. 408.

II. ОПШТА ПИТАЊА О ЗЛОСТАВЉАЊУ НА РАДУ

1. Регулисање појма злостављања на раду

Појам – Злостављање на раду се уобичајено у упоредном праву и пракси, а и код нас, назива мобингом (mobbing - енгл.).³⁶ Манифестује се као „учестало специфично понашање у облику узнемиравања, психичког насиља, понижавања, омаловажавања једног лица (или групе лица) у дужем временском интервалу, а од стране надређеног лица, или од стране других лица у истој кадровској равни – колега, с циљем психичког злостављања и нарушавања менталног здравља, вређања достојанства, професионалне деградације и на крају – социјалноекономског угрожавања које може резултирати и престанком радног односа“.³⁷ Злостављањем се, пре свега, угрожава једно од основних права запослених, тј. право на безбедност и здравље на раду – психичко здравље и очување менталног и моралног интегритета.

Термин „bullying“ се у литератури јавља често као синоним за злостављање на раду (мобинг) али и у нешто другачијем значењу – изведен од енглеске речи „bully“: злостављати, кињити, односно својеврсни психо - терор. Каткад се прави разлика између злостављања на раду – мобинг и злостављања у школи – булинг.³⁸ Други термин за злостављање на раду су психички терор или психо - агресија, емоционално насиље, трауме на радном месту, непријатељско окружење.³⁹ На тај начин, прави се разлика

36 Реч mob може да значи – руља, олош, гомила људи. Глаголски облик те речи - to mob, може да значи насрнути на неког, што је најближе поимању мобингу на радном месту.

37 Сличну дефиницију даје индустријски психолог и медицински научник у области психијатрије, који је истраживао мобинг још у 80 - им годинама XX. века у Шведској: Н. Leymann, The Mobbing encyclopedia, Psihological terrorization - the problem of terminology, file 11130e, 12100e. Такође: К. Westhues, Workplace Mobbing in Academe, Department of Sociology, University of Waterloo, 2007, стр. 1, Е. Koic. P.Filakovic, L. Mužinic, М. Matek, S . Vondracek , Mobing, Rad sigur., 7/2003, стр. 1.

38 Ch. Rayner, Н. Hoel, op.cit., стр. 181 - 183., нав. према: Б. Лубарда, Радно право, Београд, 2013. стр. 393.

39 N.Zanolli Davenport, R. Distler Schwartz., Mobbing U .S. A - Emotional Abuse in the American Workplace, BookMasters, Inc 2005, стр. 20. наведено према: Б. Лубарда, Радно право, Београд, 2013., стр. 393.

између злостављања на раду као психичког насиља на радним местима (местима рада), док појам булинг (у школи) укључује и психичко насиље (кињење), али и физички вид насиља које група ученика врши над другим учеником школе.⁴⁰

Елементи злостављања на раду. – Појам злостављања укључује три елемента: а) субјективни однос лица које врши злостављање у односу на радњу злостављања; б) трајање и сукцесивност таквог понашања и в) циљ таквог понашања.⁴¹

Субјективни однос се мора манифестовати као смишљено (намерно), циљно понашање. Радње злостављања се предузимају са циљем да се нанесе штета жртви злостављања. Могу бити различите: издавање понижавајућих радних налога, преоптерећеност послом (позиција препуног стола), ускраћивање посла (позиција празног стола), неоправдане критике, бесмислене контроле рада, одбијање разговора, изолација, игнорисање жртве, оговарање, исмевање пред другима приватног и породичног живота личности итд.⁴²

Трајање и сукцесивност радњи злостављања значи да те радње морају бити учестале и континуиране у одређеном периоду. Учесталим се може сматрати, према ширем схватању, оно понашање које се предузима најмање једном недељно. Доминантно мишљење у вези са дужином периода јесте оно по коме злостављање карактерише одређено понашање у трајању дужем од два месеца.⁴³

40 Н. Leumann, *op. cit.*, file 11130e., наведено према, Б. Лубарда, *Радно право*, Београд, 2013., стр. 393.

41 П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2012, стр. 245.

42 *Ibid*, стр. 245.

43 Међутим, неки аутори сматрају да се о злостављању може говорити само уколико се напади понављају једном седмично у периоду од шест месеци, према другима о злостављању је реч ако се напади понављају само неколико пута у року од пола године, а према трећима за злостављање је потребан период од најмање годину дана (А. Цветко, *Европски правник*, бр. 2/2007, стр. 109).

Што се тиче циља, поред реченог о нарушавању менталног здравља, вређања достојанства, професионалне деградације, треба још додати да се циљ може огледати и у стварању непријатељских осећања, осећања беспомоћности, незаштићености, сувишности животне и на послу, те у елиминацији са посла (тзв. „добровољни“ отказ од стране злостављаног).⁴⁴ По Лајману, ова ситуација се дешава учестало (минимум једном седмично) и у дужем континуираном временском периоду од шест месеци (у просеку). Он је први описао ову ситуацију као „психолошки терор на радном месту, а односи се на непријатељску и неетичну комуникацију, која је усмерена од стране једног или више појединца, углавном према једном појединцу, који је због мобинга доведен у позицију у којој се осећа беспомоћно или је у немогућности да се одбрани“.

Да би неко понашање могло да се окарактерише као злостављање на раду, морају истовремено да постоје сва ова три елемента. У супротном, нема злостављања на раду.

44 П. Јовановић, Радно право, Нови Сад, 2012, стр. 246.

2. Злостављање на раду у међународном праву

Правни третман злостављања на раду у међународном праву изведен је посредним путем, тј. у светлу регулисања људских права и дискриминације у вези са тим правима. Често се и у литератури злостављање на раду или виктимизација посматра као облик дискриминације. У том смислу, облици дискриминације су: 1. директна дискриминација ; 2. индиректна дискриминација; 3. виктимизација и 4. сегрегација.⁴⁵ „Виктимизација постоји онда када се једно лице третира мање наклоњено него што се третирају или би се третирали друга лица у истим околностима“.⁴⁶ Сегрегација по основу расне припадности је дискриминација.⁴⁷

У радној средини, у односима између запослених и послодавца, као и у односима између колега, могу настати понашања која угрожавају добробит запослених на раду. И док су понашања којима се угрожава телесни интегритет и физичко здравље запослених традиционално правно санкционисана, дотле су понашања којима се угрожава психичко (душевно, ментално) здравље и достојанство запослених доскора сматрана за „сурову реалност“ коју треба прихватити као саставни део радне средине. У средишту социјалне правне науке битна су „практична питања људског живота“.⁴⁸ Злостављање на раду је у основи социјални конфликт, који је тешко превентирати. Из тог разлога поставља се питање како управљати тим конфликтима. Једна од битних претпоставки управљања је његово свођење у одговарајуће нормативне оквире. Злостављање на раду је израз конфликта између два света различите моћи – света рада и света капитала. Према конфликтној теорији⁴⁹ конфликти су саставни део живота и неизбежна појава у друштву.

45 П. Јовановић, Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008, стр. 45.

46 Ibidem.

47 Jeremy McMullen, cit дело, стр. 101. Према: П. Јовановић, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд.

48 А. Менгер, Социјални задаци правне науке, „Досије“, Београд, 2007, стр. 24.

49 R. Collins, Conflict Sociology, Academic Press, New York, 1974., наведено према: П. Јовановић, Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008., стр. 42.

За све врсте друштвених односа карактеристични су конфликти, јер у њиховој основи леже одговарајући интереси актера тих односа. У конфликтној теорији постоји три начина управљања конфликтима и њиховог превазилажења : 1. доминација – која подразумева једнострану употребу силе, репресије или претње (од стране јачег); 2. компромис – подразумева делимично одустајање од захтева који су предмет конфликта и договор страна у конфликту и 3. административни метод – подразумева административно процесуирање сукобљених страна и предузимање одговарајућих мера или санкција⁵⁰.

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 донети у области радног права имали за предмет регулисање управо заштиту на раду. Унапређење заштите физичког здравља запослених и данас представља изазов за унутрашње и међународно радно право, посебно стога што незгоде на раду и професионалне болести чине саставни део савременог света рада, и поред развијеног и обимног законодавства о предметној материји.⁵¹ Потреба преиспитивања и унапређивања заштите безбедности и здравља на раду данас настаје и због промена у организацији рада у контексту растуће глобализације и преласка на економију засновану на знању, будући да су ове промене утицале на појаву нових психо-социјалних ризика за здравље радника на раду, попут стреса, депресије, анксиозности и психичког насиља на раду.⁵² Из тог разлога, заштита психичког здравља запослених постаје нови изазов и прекупација савременог радног права.⁵³ Овакав приступ полази од потребе да се заштити целокупна личност запосленог на раду, његов физички, психички

50 П. Јовановић, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, 2008, стр. 43

51 Према подацима МОП - а у свету се сваке године догоди 270 милиона случајева незгода на раду и 160 милиона случајева професионалних обољења, с тим да се чак 2,2 милиона случајева незгода на раду и професионалних обољења заврши са смртним исходом, наведено према: International Labour Office, Decent Work, Safe Work, 2005.

52 Б. Лубарда, Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004, стр. 243.

53 Jean Pelissier, Alain Supiot Antoine Jeammaud, Droit du travail, 21^e edition, Dalloz, Paris, 2002, p. 1075. наведено према: Љ. Ковачевић, Појам злостављања у међународном праву, Београд, 2006., стр. 339.

и морални интегритет.⁵⁴ Саставни део концепције добробити запослених на раду чини и заштита запослених од насиља на раду. При том се под насиљем на раду подразумевају „сви догађаји у којима се запослени злостављају, застрашују или нападају у околностима повезаним са радом, укључујући експлицитне или имплицитне нападе на њихову безбедност, добробит или здравље“.⁵⁵ За разлику од физичког насиља, под којим се према општеприхваћеној дефиницији Светске здравствене организације подразумева „употреба физичке силе против другог лица или групе, која доводи до физичке, сексуалне или психичке повреде“,⁵⁶ психичко насиље везује се за понашање којим се угрожава физички, ментални, морални или социјални развој неког лица.⁵⁷ Узнемиравање на раду један је од облика психичког насиља на раду и обухвата читаву серију понашања, укључујући психичко узнемиравање, дискриминаторско узнемиравање и сексуално узнемиравање. Таквим понашањем повређује се достојанство, здравље и професионална будућност запосленог, с тим да се разлози разликују у зависности од тога о којој врсти узнемиравања се ради. Психичко може настати услед дејства различитих фактора, од лоших колегијалних односа, преко неодговарајуће кадровске политике до изненадних промена у организацији рада и несигурности запослења.⁵⁸ Разлог за узнемиравање може бити и пол, језик, старост, инвалидност, национална припадност или социјално порекло запосленог. Ако је мотивисано особинама, уверењем или статусом запосленог говоримо о дискриминаторском узнемиравању, а ако је пол у питању о

54 Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 300.

55 R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox, A. Griffiths, Guidance On the prevention of violence at work, European Commission. DG -V, Brussels, 1997. наведено према: Vitorio Di Martino, Helge Hoel, Cary L. Cooper, Preventing Violence and Harassment in the Workplace, European for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2003., наведено према: Љ. Ковачевић, Појам злостављања у међународном праву, Београд, 2006, стр. 339.

56 *ibid*, наведено према: ILO/ICN/WHO/PSI, Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Study - Questionnaire, 2000, ., наведено према: V. Di Martino, H. Hoel, C. L. Cooper, *op. cit.*, p. 4.

57 *Ibidem*. Поделу насиља на раду на физичко и психичко не треба схватити као стриктну, будући да се у пракси неретко појављују консекутивно (нпр. у случају сексуалног узнемиравања).

58 А. Цветко, Мобинг - посебна врста шикане и деловних размера, бр. 5/2003, стр. 895.

сексуалном узнемиравању.

Дуго времена питање узнемиравања на раду било је игнорисано у законодавству савремених држава. Иако је психичко узнемиравање било посредно забрањено још у законима Шведске и Норвешке од 1977. године, први кораци у непосредном уређивању питања узнемиравања учињени су осамдесетих година прошлог века, када је у САД - у и Канади законом забрањено сексуално узнемиравање. Француска психологиња М. Хиригоуен га дефинише као „психичко малтретирање које се понавља путем акција којима је циљ или последица деградација радника и његових услова рада, а које могу узроковати напад и нанети штету људским правима, оштетити физичко и ментално здравље радника, или компромитовати жртвину професионалну будућност и каријеру“.

Што се конкретно тиче Европског права, први прописи донети су осамдесетих година XX. века. Систем европског права чине два подсистема: 1. европско некомунитарно право и 2. европско комунитарно право.

Европско некомунитарно право чине правни извори Савета Европе.⁵⁹ Србија је чланица Савета Европе, односно њено чланство је наслеђено од Државне заједнице СЦГ. Тиме је преузета обавеза да се потпишу два најважнија документа Савета: Европска конвенција за заштиту људских права из 1950. године и Европска Социјална повеља из 1961. (ревидирана европска социјална повеља - 1996. године). Оба документа су потписана, али до сада је ратификован само први.⁶⁰

У Европској конвенцији за заштиту људских права се најпре говори о грађанским и политичким правима, а мање о социјално - економским која су више уткана у правни

59 Савет Европе је основан 1949. године у Лондону као тело европских држава (влада). Тиме су започеле европске интеграције након Другог светског рата, чији резултат данас имамо у Европској унији. Основни задатак Савета Европе је да промовише и унапређује принципе владавине права и заштите основних људских слобода и права.

60 Службени лист СЦГ, бр. 6/2003.

садржај радног односа.⁶¹ Заштићена су следећа права: право на живот - чл. 2, забрана мучења, нечовечног и понижавајућег поступања и кажњавања – чл. 3, право на слободу и безбедност, чл. 5, право на приватност и поштовање породичног живота и дома – чл. 8, слобода мисли и савести – чл. 9, слобода изражавања - чл. 10, забрана дискриминације у вези права из Конвенције - чл. 14,⁶² забрана злоупотребе права из Конвенције - чл. 17.

Основни орган за вршење надзора над применом Конвенције јесте Европски суд за људска права. Могу му се обратити појединци, групе људи и поједине државе ако сматрају да је дошло до повреде слобода и права из Конвенције.⁶³ И Србија подлеже јурисдикцији овог суда, који може у случају повреде права из Конвенције досудити правичну накнаду или одређене мере у односу на државу против које је покренут поступак.⁶⁴ Накнаде могу оптеретити буџете држава, јер се крећу и до 1. 400. 000 евра.⁶⁵

Ревидирана европска социјална повеља предвиђа право на правичне услове рада (чл. 2). Ово је ретки европски документ у коме се директно говори о праву на достојанство на послу. Тежи се ка унапређењу свести, информисању и спречавању сексуалног узнемиравања и другог понашања које је за осуду.

Европско комунитарно право чине правни извори Европске уније (ЕУ). Србију ово

61 Социјално - економска права су посебно предвиђена у Европској социјалној повељи, коју нисмо ратификовали.

62 Протоколом бр. 12 из Рима, којим је допуњена Конвенција 4. новембра 2000. године, предвиђена је општа забрана дискриминације (чл. 1), тј. забрана дискриминације је проширена на сва права и слободе предвиђене и националним законодавством (не само Конвенцијом).

63 Раније је постојала двостепеност у заштити права из Конвенције: 1. поступак пред Европском комисијом за људска права (Комисија би покушала да помири појединца и државу, а ако у томе не успе могла је случај да проследи Суду) 2. поступак пред Европским судом за људска права представља други ниво заштите. Међутим, протоколом бр. 11 уз ову Конвенцију, укинута је Европска комисија, тако да је данас могуће директно обраћање Суду.

64 Реч је о мерама у смислу брисања судског досијеа, поновног отварања судског поступка, укидања одлуке о депортацији или екстрадицији, давање боравишта.

65 Случај *Carbonara and Ventura protiv Italije*, наведено према: Милан Пауновић - Славољуб Царић, Европски суд за људска права, Службени гласник, Београд, 2006, стр. 74.

право не обавезује, јер још није чланица ЕУ, мада пошто претендује да постане, тежи се хармонизацији нашег и права ЕУ. Ово право само индиректно тангира питање злостављања на раду, како у својим конститутивним уговорима и повељама (примарно право), тако и у својим директивама (секундарно право). У првим конститутивним документима (Уговор о заједници за угљ и челик из 1951., за атомску енергију и Економске заједнице – 1957., Европске заједнице – 1965.), не говори се о социјално - економским правима. Њима правну платформу дају Јединствени европски акт из 1986., Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника из 1989., и Уговор о Европској унији из 1991. (Уговор из Мастрихта). Овде се препознаје дух Европске социјалне повеље из 1961. године. Даљи продор им омогућава Декларација о људским правима коју је донео Европски савет 1991. године, која промовише принцип јединствености људских права. До тада су социјално - економска права тешко крчила пут у правни поредак ЕУ.⁶⁶ Амстердамским уговором из 1997., дефинисани су главни оквири социјалне политике, унутар којих све чланице ЕУ треба да утврде своје приоритете у нормативном деловању и пракси. Један од тих оквира јесте забрана свих облика дискриминације.

Коначну правну физиономију људским и социјално - економским правима у ЕУ дала је Повеља о основним правима, усвојена у Ници 2000. године. Она се у основи ослања на достигнуте стандарде у међународним и националним изворима, укључујући инструменте о људским и социјално - економским правима ОУН, Савета Европе и Повељу саме Заједнице о основним социјалним правима из 1989.,⁶⁷ у којој се наводе права као што су заштита од незаконитог отказа, безбедност и заштита здравља на раду и достојанство на раду и његова неповредивост. На свему томе заснован је и Устав ЕУ.

66 Steve Peers and Angela Ward, *The European Union Charter of Fundamental Rights in the European Union*, Kluwer Law International, The Hague – London - Boston, 1996, стр. 197., наведено према: П. Јовановић, *Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право*, бр. 1/2008, Београд, 2008, стр. 54.

67 K. Hervey and J. Kenner, ed. *The European Union Charter of Fundamental Rights*, Oxford and Portland Oregon, 2004, стр. 213., наведено према: П. Јовановић, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, Београд, стр. 55

Што се тиче секундарних извора, најбитније су следеће директиве : директива бр. 76/207 из 1976. године⁶⁸ говори о једнаком третману мушкараца и жена у погледу запошљавања, услова рада, стручне обуке и напредовања. Тај принцип се не нарушава тзв. позитивном дискриминацијом жена (забрана рада на одређеним пословима, нарочито за време трудноће).⁶⁹ Према истраживањима у вези полне дискриминације, у европским земљама жене су у већем броју жртве злостављања на раду, у односу на мушкарце. Повреда достојанства жена често се манифестује као сексуално узнемиравање.⁷⁰ Директива га прецизно дефинише.⁷¹ Ова директива, заједно са Препоруком бр. 92/131/ЦЕЕ из 1991. најнепосредније обезбеђује достојанство и заштиту људског интегритета.⁷²

Директива бр. 89/391 из 1989. године⁷³ даје опште принципе за подстицање побољшања безбедности и заштите здравља радника на раду. Подразумева и превенцију од ризика злостављања на раду.

Директива бр. 95/46 из 1995.,⁷⁴ предвиђа заштиту лица код коришћења њихових личних података (заштита приватности). Забрањено је преношење тих података трећим лицима, а запослени има право увида у документа која садрже те податке, као и да тражи брисање недопуштених података.

68 Official Journal, L 39/40, 14.02.1976, измењена директивом бр. 2002/73, Official Journal, L 269/15, 15. 10.2002.

69 R. Blanpain, European Labour Law, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, стр.303.

70 Steven Anderman, Labour Law management decisions and workers rights, Butter-worths, London, Dublin, Edinburgh, 1992, стр.182., нав. према: П. Јовановић, Радно и социјално право, бр. 1/2008, Београд, стр. 55.

71 Сличну дефиницију садржи и наш Закон о раду (чл. 21. став 3).

72 Више о томе, R. Blanpain, цит. дело, стр. 293, наведено према: Лубарда, Б., Европско радно право, Подгорица, 2004, стр. 266 и даље.

73 Official Journal, L 183, 29.06.1989. У духу ове директиве код нас је донесен Закон о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 101/2005.

74 Official Journal, L 281, 23.11.1995. У духу ове Директиве, нашим Законом о раду (чл. 83) предвиђена је заштита личних података запосленог.

Директива бр. 2000/43 из 2000.,⁷⁵ садржи одредбе и о једнаком третману лица независно од њиховог расног и етничког порекла.

Директива бр. 2000/78 из 2000.,⁷⁶ даје општи оквир за једнакост у запошљавању и занимању, односно забрањује директну и индиректну дискриминацију како код запошљавања, тако и у току запослења. Посебно тежак облик дискриминације према Директиви представља омаловажавање и вређање лица са инвалидитетом. Директива даје оквире када се одређени видови прављења разлике у потреби легитимних циљева и професионалних захтева не сматрају дискриминацијом.⁷⁷ Она одређује и да терет доказивања није на тужиоцу, већ тужени треба да оспорава дискриминацију, као и да запосленом треба обезбедити сигурност због коришћења механизма заштите од дискриминације, али и то да санкције за дискриминацију треба да буду одговарајуће и ефикасне, како би се спречило поновно вршење злостављања на раду.

75 Official Journal, L 180, 19.07.2000.

76 Official Journal, L 303, 02.12.2000. Наш важећи Закон раду је користио ову Директиву при дефинисању забране дискриминације и узнемиравања (чл. 18 - 23).

77 Закон о раду у чл. 22 говори о томе када се одређени видови прављења разлике не сматрају дискриминацијом.

3. Злостављање на раду у Србији

Злостављање на раду је одувек било присутно и код нас. То није проблем данашњице, већ тај проблем постоји годинама уназад, само што се о њему знатно више говори у последњих неколико година. У литератури, зависно од аутора, могу се прочитати разне дефиниције злостављања на раду. У основи, злостављање на раду је негативан утицај на психу запосленог са постојањем намере да се то уради. Од свих дефиниција, најпрецизнија и најподобнија је дефиниција садржана у Закону о спречавању злостављања на раду,⁷⁸ и она гласи: „Злостављање, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор“.⁷⁹

Навешћемо шта се све сматра злостављањем на раду. То су следећи случајеви:

1. Ширење злостерних гласина, оговарања или података који нису истинити ;
2. Искључење или социјална изолација особе ;
3. Заstraшивање, физичко злостављање или претња злостављањем ;
4. Подцењивање или намерно омаловажавање онога што особа ради, збијање шала које су увредљиве ;
5. Безразложно избегавање давања одговорних послова ;
6. Стално мењање упутстава за рад и постављање рокова које је немогуће остварити ;
7. Додељивање обавеза и послова које једна особа није у стању да обави ;
8. Викање и употреба простих речи, стално и упорно критиковање, подцењивање ставова и мишљења, незаслужено кажњавање ;

78 Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2010.

79 Ibid, члан 6.

9. Сакривање информација или намерно давање лажних информација ;
10. Мешање у приватност особе досађивањем, надзирањем или праћењем.

Према Закону о спречавању злостављања на раду, злостављањем се не сматрају:⁸⁰

1. Појединачни акти 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 или уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом ;
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, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом ;
6. Повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

Осим Законом о спречавању злостављања на раду, злостављање се забрањује и: 1. Законом о забрани дискриминације⁸¹ којим се забрањује дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радних односа или уживање, под једнаким условима, свих права у области рада, као што су право на рад, слободан избор запослења, право напредовања у служби, стручно усавршавање и професионалну

80 Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 62/2010, чл. 13.

81 Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС, бр. 22/2009, чл. 16.

рехабилитацију, право на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и учлањење у синдикат; 2. Законом о равноправности полова⁸² који припада групи антидискриминационих закона и обавезује послодавца да свим запосленима обезбеди једнаке могућности; 3. Законом о забрани дискриминације особа са инвалидитетом⁸³ који забрањује дискриминацију због инвалидности у вези са запошљавањем и на раду.

Поред наведеног, злостављање на раду се може посматрати и из угла уставноправног, грађанскоправног, кривичноправног и радноправног оквира.

Уставноправни оквир третирања питања у вези са злостављањем на раду односи се на људска права. Злостављањем на раду се често угрожавају основна људска права и слободе. Та права и слободе предвиђена су Уставом Србије.⁸⁴ Њихова сврха јесте очување људског достојанства и остварење пуне слободе и једнакости сваког појединца.⁸⁵ У том смислу, Србија у области образовања, културе и информисања подстиче дух толеранције и међукултурног дијалога и предузима ефикасне мере за унапређење узајамног поштовања, разумевања и сарадње међу свим људима који живе на њеној територији.⁸⁶

Заштита људских права предвиђена је и Законом о одговорности за кршење људских права.⁸⁷ Кршење људских права, у смислу овог закона, јесте свака радња лица одређеног овим законом предузета у вршењу дужности, која има за циљ да се неко лице лиши права које му по закону припада, или да му се отежа остваривање таквог права.⁸⁸ Ту спадају

82 Закон о равноправности полова, Службени гласник РС, бр. 104/09, чл. 18.

83 Закон о забрани дискриминације особа са инвалидитетом, Службени гласник РС, бр. 33/06, чл. 21 26.

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

85 Ibid, чл. 19.

86 Ibid, чл. 81.

87 Закон о одговорности за кршење људских права, Службени гласник РС, бр. 58/2003.

88 Ibid, чл. 5.

изабрана, именована или постављена лица у вршењу неке јавне функције.

Грађанскоправни оквир третирања питања у вези са злостављањем на раду садржан је у Закону о облигационим односима – ЗОО,⁸⁹ нарочито у вези са следећим темама: појам, врсте штете и захтев да се уклони узнемиравање или опасност штете,⁹⁰ захтев да се престане са повредом права личности,⁹¹ накнада штете у случају нарушавања здравља или телесне повреде,⁹² накнада штете у облику новчане ренте и накнада нематеријалне штете,⁹³ сатисфакција у посебним случајевима.⁹⁴

Кривичноправни оквир третирања питања у вези са злостављањем на раду садржан је у Кривичном законнику Републике Србије – КЗ.⁹⁵ Постоје четири групе кривичних дела која се могу довести у вези са стањима и односима узрокована њиме: 1. кривична дела против слобода и права човека и грађанина (Глава XIV КЗ); 2. кривична дела против права по основу рада (Глава XVI КЗ); 3. кривична дела против части и угледа (Глава XVII КЗ) и 4. кривична дела против полне слободе (Глава XVIII КЗ).

Радноправни оквир третирања питања злостављања садржан је у Закону о раду,⁹⁶ који прописује право запосленог на заштиту личног интегритета, забрану дискриминације, и забрану узнемиравања и сексуалног узнемиравања, као и Законом о безбедности и здрављу на раду⁹⁷ и поменутиим Законом о спречавању злостављања на раду.

89 Закон о облигационим односима, Службени лист СЦГ, бр. 1/2003 - Уставна повеља.

90 Ibid, чл. 155 и 156.

91 Ibid, чл. 157.

92 Ibid, чл. 159.

93 Ibid, чл. 188 и 200.

94 Ibid, чл. 202.

95 Кривични закон Републике Србије, Службени гласник РС, р.85/2005,88/2005,107/2005,72/2009,111/2009.

96 Закон о раду РС, Службени гласник РС, бр. 72/2014, чл. 12, 18, 20 и 21.

97 Закон о безбедности и здрављу на раду, Службени гласник РС, бр. 101/2005 и 91/2015, чл. 80.

И поред свих забрана вршења злостављања на раду, оно у Србији ипак достиже висок ниво. До скоро непознато, или мало приметно злостављање на раду, у данашње време је постало проблем великог броја радника који се боре да себи и породици обезбеде минималну егзистенцију. Жртве се тешко одлучују да проговоре и да заштиту потраже у надлежним институцијама, јер верују да је вероватноћа да добију заштиту мала, а губитак посла након тога врло изванредан. Последња истраживања показују да у Србији око 43% запослених трпи неки вид злостављања на раду, од тога је око 250 случајева у државним, а 150 у приватним фирмама, а свакодневно се преда 10 - 15 молби за заштиту од злостављања на раду.⁹⁸ Има података да су жене чешће жртве злостављања у односу на мушкарце, од 2.026 жртава, 1360 су биле жене, а 702 мушкарци, њих 775 су старости од 20 до 30 година, 542 од 30 до 40, 467 од 40 до 50, а само 250 старије од 50 година.⁹⁹ Следећа табела показује структуру злостављања на раду у Србији.

Табела бр. 1 – Структура злостављања на раду у Републици Србији (Републички завод за статистику, у процентима).

Вербалне претње и физички напад	18,2
Обезвређивање резултата рада	46
Ширење гласина и клевета	68
Исмевање због начина хода, говора и одевања	57
Оптужбе без кривице	53,5
Омаловажавање због пола, националности, порекла или приватног живота	30
Дежурни кривац	24
Искључивање из друштвених активности	39
Одузимање посла	24,5
Затрпавање послом	54
Сексуално угрожавање	0,6

98 Извор: www.ramrfs.gov.rs Републичка агенција за мирно решавање радних спорова., приступ: 20.10.2017.

99 Извор: www.stat.gov.rs Републички завод за статистику РС и НВО „Стоп мобинг“, приступ: 20.10.2017.

4. Фазе злостављања на раду

Процес злостављања на раду одвија се постепено, корак по корак, и иде из фазе у фазу. Без обзира на врсту и облик злостављања на раду, као и на начин настанка (свесно и са циљем или несвесно кроз шалу и вређање), злостављање на раду, пролази кроз различите развојне фазе, којих, како се наводи у литератури, има пет, и то су¹⁰⁰ :

1. Прва фаза - фаза кључног догађаја у коме се одабира жртва и агресија из нерешеног конфликта се усмерава према њој. Тај конфликт има за резултат поремећај људских односа. Изворни конфликт врло брзо бива заборављен, а остају међусобне агресивне тежње које се усмеравају према другим особама ;
2. Друга фаза - фаза у којој потиснута агресија злостављача кулминира и ескалира у психотерор и жртва због мучења, понижења и претњи злостављача губи свој идентитет и достојанство, сигурност и осећа се мање вредном ;
3. Трећа фаза - фаза „жртвеног јарца“ у којој је жртва „обележена“ и она постаје дежурни кривац и мета свих пропуста у колективу, лошег рада и неуспеха свог послодавца и других радника - колега ;
4. Четврта фаза - фаза за коју је карактеристично да жртва очајнички покушава да се избори за свој простор и место, због чега почиње постепено да осећа замор, депресију, повлачи се у себе и затвара; и последња
5. Пета фаза - фаза развијеног злостављања на раду је стање сасвим погоршаног психичког и физичког стања жртве због вишегодишњег терора. Карактеристично за ову фазу је да жртва жели да се реши посла, неретко и живота.¹⁰¹

Злостављање на раду може потрајати јако дуго, што највише зависи од саме жртве, али може се спречити обраћањем надлежнима. Мишљења смо, да се злостављање мора пријавити одмах у првој фази, са првим знацима, како не би изазвало фаталне последице.

100 В. Кондић, Мобинг и како га спречити: Приручник за регионалне поверенике УГС Независност, доступно и на интернет страници: [http:// www.gsputnezavisnost.org.rs](http://www.gsputnezavisnost.org.rs) .

101 *ibid*, стр. 40.

5. Узроци, последице и значај злостављања на раду

Злостављање на раду, као негативна појава, има одређене узроке (разлоге) који до њега доводе, последице које проузрокује, како по жртву, тако и по њене ближње, али несумњиво постоји и велики значај познавања и изучавања овог проблема.

Узроци. - Злостављање на раду за своје узроке може имати (личне) конфликте на раду¹⁰² који су повезани са неодговарајућом организацијом и процесом рада (распоред радног времена, несразмерна тежина посла, одсуство одређеног степена аутономије и прилагођености рада способностима запосленог), услове у радном окружењу (изложеност опасним супстанцама, буци, вибрацијама, високој/ниској температури), неодговарајуће методе менаџмента¹⁰³ (људских ресурса) - одсуство комуникације, неизвесност у погледу перспектива на раду, честе измене услова рада, често распоређивање на друге послове, одсуство подршке неодговарајућег радног окружења.¹⁰⁴ Узрок може бити и указивање на незаконитост пословања/рада послодавца, односно указивање на корупцију, обраћање запосленог надлежном органу, али и недостатак опште културе и културе рада, осећај угрожености и страх од конкуренције итд.

Последице – Злостављање на раду има нарочито штетне последице на психичко стање и здравље жртве злостављања, проузрокује економско - социјалне, породичне и правне последице.¹⁰⁵ Здравствене сметње и симптоми који могу настати услед злостављања на раду, могу се поделити у три групе: 1. промене на психичкој и емоционалној сфери; 2. промене на телесном, здравственом плану и 3. промене у понашању. Следећа табела илуструје те промене и указује на симптоме који до њих доводе.¹⁰⁶

102 K. Westhues, op. cit., X. Leymann, op., cit., file11320e., према: Б. Лубарда, Радно право, Београд, 2013, 394

103 K. esthues, op. cit., стр. 5-6; E.Koić et al., op, cit. стр. 14., према : Б. Лубарда, Радно право, Београд, 2013.

104 (European) Accord - cadre sur le stress au travail (2004), стр. 2.

105 H. Leymann, op. cit., file 12220e; B. Rupprecht - Stroell, Mobbing: No ,Graziel, Milan, 2005.

106 Доступно на : <https://sr.wikipedia.org/sr-el/> Мобинг, приступ: 22.10.2017.

Табела бр. 2 –Здравствене последице злостављања на раду и симптоми истих.(Википедија)

Здравствене сметње	Симптоми
Промене у психичкој и емоционалној сфери	Депресија, анксиозност, криза плача, осећај деперсонализације, напад панике, социјална изолација, емоционална отупљеност.
Промене на телесно - здравственом нивоу	Главобоља, поремећај спавања, вртоглавица, проблем са варењем, хипертензија, хипергликемија, срчани проблеми, кожне промене.
Промене у понашању	Агресивност, пасивизација, повећано конзумирање алкохола, лекова или цигарета, сексуални поремећаји.

Економске последице се испољавају у имовинској штети коју послодавац трпи услед трошкова исплате накнаде зараде за време привремене спречености за рад – боловања, због смањене продуктивности рада запосленог услед злостављања, смањења мотивације на раду. Злостављање изазива и велике трошкове фондова за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање. Смањује и приливе неопходне за саму егзистенцију жртве.

Породичне последице се огледају у недостатку времена и смањењу пажње која се поклања деци и породици, али и у паду наталитета, јер имамо ситуацију да људи јуре каријеру и новац и немају времена, а неки ни воље за оснивање породице.

Што се тиче правних последица, злостављање представља повреду више социјалних права, као и повреду права приватности и уопште достојанства на раду,¹⁰⁷ услед чега жртве траже адекватну правну помоћ и заштиту својих, законом гарантованих, права.

107 Н. Leymann, op. cit., file 12220e., наведено према: Б. Лубарда, Радно право, Београд, 2013, стр. 400.

Значај¹⁰⁸ – Злостављање на раду је широко распрострањена појава, најчешће проучавана на радним местима, а последице се одражавају на социјално окружење, радну средину и појединца, па се проблем разматра са социолошког, медицинског, правног и психијатријско - форензичког аспекта, а све са циљем да се упозори на значајност проблема, као и да се научи препознавати, јер се може спречити примарном групном интервенцијом, информисањем, едукацијом и конкретним активностима, заштитним законодавством, организацијском политиком и праксом која примењује правилнике који не толеришу злостављање на раду. Огледа се и у охрабривању жртава да проговоре и на тај начин не прикривају злостављање на раду.

108 Б. Нишевић, Мобинг као вид патолошке комуникације – научни рад, Београд, 2007, стр. 7.

6. Злостављачи и жртве злостављања на раду

У улози злостављача налази се лице са поремећајем личности, особе незадовољне собом, недовољно стручне и компетентне, које прикривају на тај начин немоћ у некој другој сфери живота (брак, породица и сл.). То су људи који су у ранијим годинама живота имали пуно фрустрација, никада нису научили да воле, да дају и примају. Злостављач је човек који је у суштини врло несигуран, а људи и моћ су му потребни да би дао себи на значају. Они су често психопате или социопате. По неким дефиницијама „он је крвник, перверзни нарцисоид коме трансфер боли омогућује да се осећа вреднијим на рачун другог“.¹⁰⁹ Жртве злостављања на раду могу бити сви запослени, без обзира на расу, пол, националност, старост, и сл., а то су углавном мирни и повучени људи који нису склони расправама, људи који уочавају проблеме и указују на њих, млади људи, људи на почетку радног века, средовечни људи пред крај радног века, болесни, инвалиди и припадници неких мањинских група (припадници различите сексуалне оријентације, идеологије и религије). Истраживања показују да жртве могу бити особе оба пола, и које су запослене у свим делатностима.¹¹⁰ Процентуално су канцеларијски радници најчешће жртве злостављања на раду, а затим следе шефови и руководиоци одељења. Најмањи број жртава чине запослени који се баве слободним делатностима и раде као спољни сарадници.¹¹¹ Реакције жртве на злостављање се крећу од неверице, тражења кривице у себи, доживљаја властите неспособности, самоокривљавања, до усамљивања, анксиозности и депресије. Група која је против појединца представља групу која подржава злостављача и чине је они који су, такође, некомпетентни, нестручни и у страху да и сами не постану жртве злостављања на раду. Они су „продужена рука“ злостављача, без које је он слаб. Жртва нема подршку, јер се ретко ко усуђује да то учини, из страха да и сам не постане жртва или још горе, да остане без посла, као и зато што не жели да дође у сукоб са осталим колегама или надређенима.

109 Француска психотерапеуткиња Marie - France Hirigoyen, нав .према: А. Костелић-Мартић, *op.cit.*,стр. 23.

110 В. Кондић, *op. cit.*, стр. 9.

111 А. Костелић - Мартић, *op. cit* , стр. 35.

7. Врсте злостављања на раду

Злостављање на раду се може јавити у различитим облицима. Ипак, према месту настанка, томе ко га спроводи и мотивима настанка, разликујемо два главна облика злостављања на раду.¹¹² То су :

1. Хоризонтално ; и
2. Вертикално злостављање на раду.

Хоризонтално је најчешће присутно између радника на једнаком положају у хијерархијској организацији.¹¹³ Осећај угрожености једног или групе радника, љубомора и завист могу да подстакну жељу да се елиминише неки сарадник из колектива, поготово ако постоји услов да његова елиминација води напретку у каријери. Често жртва ове врсте злостављања може бити радник који се истиче по квалитету и привржености послу и радним задацима, већој плати и бројним наградама и похвалама. Постоји и када читава група радника због унутрашњих проблема, напетости и љубоморе, изабере једног радника, жртву, на којој жели да докаже да су снажнији и способнији.

Вертикално злостављање настаје када претпостављени злоставља једног подређеног радника, или једног по једног, док не уништи целу групу или када једна група радника злоставља претпостављеног (то се догађа у око 5% случајева). Истраживања показују да је 55% случајева злостављања на раду вертикално, а 45% је хоризонтално.

Постоје и две подгрупе злостављања на раду¹¹⁴ и то су :

1. Стратешко – везује се за договор управљачке гарнитуре за потребе рационализације и удаљавања једног броја радника (вишак запослених) ; и
2. Афективно или емотивно – одвија се на личном нивоу, као последица страха од губитка посла, због зависти и зглобе. Неспособни радници своју неспособност крију сплеткарењем и подметањем колегама на послу.

112 М. Томић, Мобинг као облик савременог насиља - појам, облици и последице, Београд, 2015., стр. 215.

113 Ibid.

114 Б. Нишевић, Мобинг као вид патолошке комуникације – научни рад, Београд, 2007., стр. 25 – 28.

Постоји и тзв. серијски мобинг када једна особа по одабиру, уништава једног по једног запосленог, а то за последицу има секундарно злостављање на раду, које се огледа у посебном психичком стању осталих запослених, који без успеха покушавају да изађу на крај са серијским злостављањем.

Психичко узнемиравање на раду је различито регулисано у различитим државама. Док га неке изричито забрањују, неке ово питање уређују посредно, као саставни део заштите безбедне и здраве радне средине и добробити запослених на раду (Србија). У правној литератури не постоји општеприхваћена дефиниција појма психичког узнемиравања на раду.¹¹⁵ У улози адресата узнемиравања су запослени, док у улози носиоца узнемиравања се могу појавити послодавац и запослени.¹¹⁶ Сва претходно наведена документа донета у оквиру ОУН, МОР - а, Савета Европе и ЕУ изричито забрањују психичко узнемиравање на раду. Забрањује га и наше домаће право.

115 Frank Lorho, Ulrich Hilp, Bullying at Work, Social Affairs Series, No. 108, European Parliament, Division For Social and Legal Affairs Directorate – General - for Research, Luxembourg, 2001, доступно и на: http://www.uni-mannhe-im.de/edz/pdf/dg4/SOCI108_EN.pdf,p.5 ., наведено према: Љ. Ковачевић, Појам злостављања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву, Београд, 2006, стр. 343.

116 Види P. Ravisy, op. cit, p. 43.

8. Сексуално злостављање као врста злостављања на раду

Сексуално узнемиравање је дуго толерисано као саставни део односа између запослених и послодавца и односа између колега, односно као ризик који је потенцијално присутан у свим радним срединама. Ово понашање по први пут је законом забрањено 70 - их година XX. века у САД - у. Забрана сексуалног узнемиравања садржана је у међународним уговорима којима се забрањује дискриминација по основу пола, од којих су најзначајније Међународна конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена¹¹⁷ и Конвенција МОП број 111 о забрани дискриминације у области занимања и запослења.¹¹⁸ Забрањено је и документима Савета Европе, док Ревидирана социјална повеља предвиђа да државе уговорнице треба да обезбеде ефикасно остваривање „права свих радника на заштиту достојанства на раду.“¹¹⁹ Ова обавеза, не имплицира и обавезу усвајања посебних закона којима би било забрањено сексуално узнемиравање на раду.¹²⁰ Сексуално узнемићавање на раду је забрањено и актима донетим у оквиру ЕУ, од којих је најбитнија Директива 2002/73/ЕЗ и у којој је оно дефинисано „као сваки облик нежељеног вербалног, невербалног или физичког понашања сексуалне природе, које има за циљ или последицу повреду достојанства неког лица, а посебно када ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.“¹²¹ Слична дефиниција постоји и у нашем праву. Може бити успостављено различитим поступцима, од којих већина изгледа готово занемарљиво, али који кроз систематично и дуготрајно остваривање могу да произведу озбиљне последице за адресата. То може бити вербално, невербално или физичко понашање. Најчешће је вербално.¹²² То је нпр. коментарисање физичког изгледа, непристојне понуде, причање вулгарних шала, „масних вицева“ и сл.

117 Ратификациони акт је објављен у Службеном листу СФРЈ - Међународни уговори бр. 11/1981.

118 Ратификациони акт је објављен у Службеном листу СФРЈ - Додатак, бр. 3/1961.

119 Члан 26. тачка 1. Ревидиране европске социјалне повеље.

120 Члан 26. Став. 1 додатка уз Ревидирану европску социјалну повељу.

121 Члан 1. став. 2. тачка. 2. алинеја 4. Директиве 2002/73/ЕЗ.

122 European Commission „Sexual harassment in the workplace in the European Union“, 2008, p. 20.

У дефиницији сексуалног узнемиравања на раду не наводи се да оно представља „нежељено понашање“, као битан елемент сексуалног узнемиравања. Међутим, постојање овог елемента се претпоставља, јер је нежељеност кључно обележје које разликује сексуално узнемиравање од прихватљивог понашања. Други битан елемент сексуалног узнемиравања на раду јесте „концепт достојанства“, чија садржина није прецизирана ни у домаћем ни у међународном праву, једино се зна да се оваквим понашањем крше норме етике међуљудских односа.¹²³ Превенцији, односно сузбијању сексуалног узнемиравања доприносе и кодекси понашања који се доносе од стране послодавца. Уколико неко лице повреди достојанство другог лица, односно прибегне сексуалном узнемиравању или уцењивању, чини повреду дисциплине понашања, што послодавцу даје право на изрицање одговарајућих дисциплинских мера.

Овакво понашање забрањује и наше право, што је прописано најпре, Уставом Р. Србије, Законом о раду, Законом о равноправности полова, Законом о забрани свих облика дискриминације итд. Истраживања показују да су жене чешће жртве оваквог типа узнемиравања на послу у односу на мушкарце.

123 Љ. Ковачевић, Појам злостављања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву, Београд, 2006, стр. 370 - 371.

III. ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВУ СРБИЈЕ

1. Права, обавезе и одговорност послодавца и запосленог

у вези са злостављањем на раду

Права, обавезе и одговорност послодавца¹²⁴ - Послодавац је, према нашем Закону о спречавању злостављања на раду, дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања. Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештења и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања. Он је такође дужан, према Закону, да запосленог заштити од злостављања на раду. Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени, вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца. Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Права, обавезе и одговорност запосленог¹²⁵ – Запослени има право да, писменим путем, буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања. Запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање. Такође, запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и оног понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања. Запослени који врши злостављање и онај који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Запослени који сазна за понашање које представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања, обавештењем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка.

124 Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010, чл. 7 - 9.

125 Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010, чл. 10 - 12.

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мере за спречавање злостављања до окончања поступка за утврђивање одговорности злостављача и да о томе обавести послодавца и инспекцију рада.¹²⁶

Мишљења смо да, у великом броју случајева, ни запослени ни послодавци, не испуњавају своје обавезе и не користе своја права, највероватније зато што не познају довољно оно што је Законом прописано, што и доводи до великог броја случајева злостављања на раду. Сматрамо да би, боље познавање Закона и онога што је у њему прописано, довело до тога да сва лица остварују своје право на слободан рад и на нормалне услове рада, али сва ова лица требају да се детаљније информишу о Закону.

126 У наведеном случају, послодавац је дужан да злостављачу изрекне једну од следећих мера: 1. премештај у другу радну околину - на исте или друге послове, тј. радно место и 2. удаљење са рада уз накнаду зараде, наведено према: П. Јовановић, Радно право, Правни факултет Нови Сад, 2012., стр. 253.

Исто то прописано је и чланом 24. Закона о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010.

2. Поступак за заштиту од злостављања на раду код послодавца

Заштиту од злостављања на раду, запослени може остварити у одговарајућим поступцима код послодавца. Постоје две врсте таквих поступака. Први, поступак ради пружања савета и подршке (поступак подршке). Послодавац може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке. То је поступак који служи за препознавање злостављања на раду. У том смислу, лице за подршку треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку с циљем превазилажења спорне ситуације.¹²⁷ Други је, поступак посредовања. Уколико се не може превазићи спорна ситуација у поступку подршке, посредством лица за подршку, тада запослени који сматра да је изложен злостављању може да покрене поступак посредовања. Поступак се покреће захтевом, уз одговарајуће образложење.¹²⁸ Захтев се подноси послодавцу (директору у правном лицу, односно послодавцу као физичком лицу) у сваком случају злостављања (и када је у улози злостављача други запослени код послодавца). Рок за подношење захтева износи шест месеци од дана када је злостављање учињено, тј. када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.¹²⁹ Послодавац је дужан да по пријему захтева, у року од три дана, предложи посредовање. По пријему предлога послодавца, у року од три дана, стране у спорном односу споразумно одређују лице за вођење поступка посредовања.¹³⁰ То је непристрасно лице које ужива поверење страна у спору и које им помаже да постигну споразум (може да даје предлог могућих решења, али не може

127 П. Јовановић, Радно право, Правни факултет Нови Сад, 2012, стр. 254.

128 Ibid, уз сагласност запосленог захтев могу да поднесу и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду.

129 Ibid, за време трајања рока и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

130 Ibid, посредник се може изабрати са списка посредника који се води код послодавца (у складу са колективним уговором), код социјално - економског савета или код другог органа, организације или установе за посредовање.

да им намеће решење). Сматрамо да је рок за подношење захтева предугачак. Поступак је хитан и затворен за јавност, а води се по правилима које стране споразумно одреде или по правилима и на начин за који посредник сматра да је одговарајући. Поступак посредовања се окончава у року од осам радних дана од дана избора посредника, а може се из оправданих разлога продужити на максимално 30 дана. Окончава се :

1. Закључивањем писменог споразума страна у спору ;
2. Одлуком посредника, после консултације са странама да поступак обустави, јер даљи поступак није оправдан ; или
3. Изјавом страна у спору да одустају од даљег поступка.¹³¹

Сматра се да посредовање није успело, ако :

1. Стране у спору не одреде посредника ;
2. Ако се поступак обустави одлуком посредника ; и
3. Ако стране изјаве да одустају од даљег поступка или ако једна од њих одустане.¹³²

У тим случајевима послодавац има две обавезе: најпре да запосленом достави обавештење да поступак посредовања није успео и да уколико постоји основана сумња да је извршено злостављење, покрене поступак за утврђивање одговорности злостављача за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе. Мере које послодавац може предузети у том поступку према злостављачу су:¹³³

1. опомена ;
2. Удаљење са рада од 4 - 30 дана без накнаде зараде ; и
3. Трајни премештај у другу средину - на исте или друге послове, тј. радно место.

131 Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010, чл. 19.

132 Ibid, члан. 20.

133 Ibid, члан 23, исте мере могу бити изречене и запосленом који је злоупотребио право на заштиту од злостављања.

Ако после изрицања ових мера, у року од шест месеци, злостављач поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, тј. изрекне меру престанка радног односа. Сматрано да тај рок треба скратити због опасности од понављања.

У Србији, велики допринос у решавању радних спорова има Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, успостављена Законом о мирном решавању радних спорова.¹³⁴ На њеном челу је директор, кога поставља Влада, на период од пет година. Она води именик миритеља, које бира Комисија за избор миритеља и арбитра, на период од четири године. Они имају право на накнаду за рад. Делокруг агенције су и индивидуални и колективни радни спорови.¹³⁵ У оквиру агенције донето је до сада 45 правоснажних и извршних решења. По једном од решења исплаћена је накнада материјалне и нематеријалне штете у износу од 500. 000 динара, а по другом разрешена је партијски високо позиционирана директорка.¹³⁶

На основу праксе, можемо закључити да поступци трају много дуже него што је то Законом предвиђено, чак и до две године, и сматрамо да је то један од разлога због којег рокови за покретање поступка и решавање истог, треба да буду скраћени. Међутим, у коментару Закона о спречавању злостављања на раду О. Кићановић, самостална саветница у РАМРС, наводи да је пракса исто тако показала да су послодавци и синдикати улагање у обуку посредника препознали као „добру инвестицију“¹³⁷.

134 Закон о мирном решавању радних спорова, Службени гласник РС, бр. 125/04.

135 Б. Лубарда, Радно право, Београд, 2013, стр. 973.

136 О. Кићановић, Коментар Закона о спречавању злостављања на раду: Услов добре примене и ефикасности, поштовање предвиђене превентиве, знање надзор и политичка воља, Београд, 2010, стр. 215.

137 О. Кићановић; Коментар Закона о спречавању злостављања на раду – услов добре примене и ефикасности: поштовање предвиђене превентиве, знање, надзор и политичка воља, Београд, 2011, стр. 219.

3. Судска заштита од злостављања на раду

Поступак за заштиту од злостављања на раду, запослени може покренути и пред надлежним судом. Овај поступак се покреће у два случаја :

1. Када према запосленом злостављање врши сам послодавац ; или
2. Када запослени није задовољан исходом поступка заштите од злостављања на раду код послодавца.¹³⁸

Поступак се покреће у року од 15 дана од дана достављања обавештења да поступак посредовања није успео. Сагласни смо са овим роком и сматрамо да је то довољно за покретање поступка. Запослени у том поступку пред судом може да захтева:¹³⁹

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 ; и
5. Објављивање пресуде донете поводом тужби.

Ако је у току поступка, тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање, терет доказивања да га није било је на послодавцу.¹⁴⁰ Поступак је хитан и хитност је наглашена роком у коме суд треба да достави тужбу туженом на одговор (15 дана од дана пријема тужбе). Сматрамо да би рок требало скратити на 8 дана због ефикасности суда. Суд може по службеној дужности или на предлог странке да одреди привремене мере ради спречавања насилног поступања или ради отклањања штете. Одлуку о томе доноси у року од осам дана од дана предаје предлога и против ње није дозвољена посебна жалба.¹⁴¹

138 Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/2010, чл. 29.

139 Ibid, члан 30.

140 Ibid, члан 31.

141 Ibid, члан 32 и 33.

Наш Закон је предвидео само новчане казне за злостављаче¹⁴². Мишљења смо, да би било пожељно да се изврше промене у том делу Закона и да се уведу строжије санкције злостављачима (нпр. казна затвора као у неким другим земљама или одузимање лиценце или дозволе за рад), јер плаћањем новчаних казни од стране богатих злостављача и новопечених пребогатих бизнисмена, иначе власника огромних и профитабилних компанија, даје им се само подстрек да наставе и даље са злостављањем, а на другој страни, жртве остају незаштићене и беспомоћне и приморане да ћуте и трпе тортуру.

142 Уколико се у току поступка пред надлежним судом, утврди да је било злостављања на раду, суд може изрећи следеће казне:

1. Новчаном казном у износу од 200. 000 до 800. 000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако не изрекне мере за спречавање злостављања до окончања поступка, откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама закона, поступи супротно одредбама закона у поступку заштите од злостављања ;
2. Новчаном казном од 100. 000 до 400. 000 динара казниће се за овакав прекршај, предузетник ;
3. Новчаном казном од 10. 000 до 40. 000 динара, за овакав прекршај казниће се одговорно лице у правном лицу ;
4. Новчаном казном од 100. 000 до 400. 000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако не упозна запосленог са забраном вршења злостављања ;
5. Новчаном казном од 10. 000 до 40. 000 динара за овај исти прекршај, казниће се предузетник ; и
6. Новчаном казном од 5. 000 до 30. 000 динара, за исти овај прекршај, казниће се одговорно лице у правном лицу.

Примери из судске праксе – Постоје бројни примери случајева злостављања на раду, како у нашој, тако и у светској судској пракси. У Републици Хрватској, постоји један случај где је дуго времена разматрано питање „да ли се сазнања добијена техничким снимком приватног разговора“ могу користити као доказ у кривичном поступку. Врховни суд Хрватске донео је одлуку „да доказе прибављене приватним техничким снимком снимљеним ван кривичног поступка треба издвојити као незаконити доказ“.¹⁴³ Касациони суд Републике Италије је један од првих судова који је као радње злостављања прихватио и радње нечињења, чији је циљ да изолују злостављаног радника како би се код њега развиле психолошке и физичке фрустрације. Закључак је био, да се као последица тога, код радника могу развити хронична оштећења здравља.¹⁴⁴ Рекордна одштета од 300. 000 евра за доживљено злостављање је додељена новинарки италијанске издавачке куће „Мондадори“ 2005. године. Она је тужбу поднела због злостављања које је започело „сталним критикама“ њених чланака, а завршило се потпуном изолацијом и кажњавањем када се успротивила да препише чланак из енглеских новина. Судска пракса Врховног суда САД - а и Канаде у бројним случајевима, је признала сексуално узнемиравање „као понашање којим се други дискриминише на основу пола и тако ствара нетрпељиво радно окружење и атмосфера“.¹⁴⁵ Што се тиче домаће судске праксе, навешћемо неколико примера. Општински суд у Јагодини је одредио казну затвора од четири месеца условно две године главном и одговорном уреднику недељних новина због злостављања на раду, а по тужби новинарке запослене у тим новинама, у којој она наводи „да јој је наведени говорио да је глупа, да не зна да ради свој посао, избацивао из канцеларије, викао, лупао вратима и цепао њене чланке, говорећи како не може са њом да ради, јер му смета њен мирис, глас и њено присуство“. У Војводини је начелница Јужнобачког округа осуђена на 14 месеци затвора четири године условно, због злостављања и мучења радника. Неки од разлога за покретање

143 Пресуда Врховног суда Хрватске Кзз - 16/2001 - 2 од 15.11.2002. године.

144 Пресуда Касационог суда Републике Италије н. 8438, од 04.05.2004. године.

145 Случајеви Врховног суда Канаде *Jantzen v. Platy Enterprises* (1989) 1. S. C. R 1252 и Врховног суда САД - а *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U. S. 57 (1986), *Harris v. Forklift Systems Inc*, 510 U. S. 17 (1993).

поступка били су следећи: изолација запосленог,¹⁴⁶ дискриминација у погледу услова рада,¹⁴⁷ сексуална оријентација.¹⁴⁸ Познат је случај и из Нишког КПЗ - а када лице ту запошљено трпи тортуру од стране начелнице за обуку и упошљавање, бива психички малтеретирано и дисциплински кажњавано, затим случај у здравственим установама у Сокобањи где медицинска сестра трпи тортуру од стране надређене и у тој истој установи када један запослени лекар трпи злостављање од стране свог колеге исте струке који врши притисак на директора установе а све у циљу да жртва остане омаловажавана и понижена. Имамо случај у једној високошколској установи где професор трпи злостављање од стране декана. Све су то случајеви који су добили судски епилог.¹⁴⁹ Поред ових, имамо низ случајева злостављања о којима се говорило путем медија, али нису добили судски епилог. Разлози су многобројни, од тога да је жртва слабог финансијског стања и нема довољно средстава за судске трошкове, до тога да жртва не жели да се замера и долази у конфликт са надређенима или другим колегама и нада се да ће злостављање престати и да се неће понављати. Али вероватно најбитнији разлог у свему томе, јесте страх од губитка посла због чега се жртве одлучују да све прећуте .

Мишљења смо, да треба више радити на превенцији злостављања на раду, која према стручној литератури, може бити: примарна, секундарна и терцијарна. Примарна превенција подразумева стварање јасних услова рада, информисање запослених о стресу, злостављању и његовим последицама, сачињавање уговора о раду који садрже клаузуле које регулишу злостављање и наводе казне за свако кршење правила.¹⁵⁰ Секундарна превенција се примењује када је до злостављања на раду већ дошло, те се у ту сврху предузимају одређене мере, као нпр. ангажовање саветника од поверења или

146 Решење Гж. 1 Апелационог суда у Београду 5495/2012 од 31.10.2012. године.

147 Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1 1820/2011 од 05.10.2011. године.

148 Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1 3144/2012 од 14.11.2012. године.

149 Случајеви Вишег суда у Нишу.

150 А. Костелић - Мартић, А, ор. cit., стр. 106.

медијатора.¹⁵¹ Терцијарна превенција подразумева рану дијагнозу утицаја злостављања на раду на здравље, рехабилитацију у здравственим установама, одштету за нанесену штету, укључивање жртве у рад уколико је то могуће и кажњавање агресора.¹⁵² Фирме које су решиле да се озбиљно позабаве овим проблемом, прибегавају неким од следећих метода превенције и његовог спречавања: одржавају сталне тематске састанке, сваке године радник има интервју са својим надређеним са којим прича о очекивањима и перспективама у професионалном развоју, запослени се награђују и напредују у каријери, попуљавају се упитници којима се испитује задовољство радника, одржавају се добри односи са синдикатом и оцењује се особље.

Сматрамо да је, у нашој земљи учињен помак и корак даље у спречавању и превенцији злостављања на раду, пре свега, доношењем Закона о спречавању злостављања на раду из 2010. године, али исто тако мислимо да само доношење Закона није довољно, већ сматрамо да треба да се ради на његовој ефикаснијој примени, већим истраживањима о овој теми, као и на охрабривању жртава злостављања да проговоре о злостављању. Најновији подаци Министарства правде показују да тренутно имамо 35.000 спорова старијих од две године и 90.000 изврпења. Само два послодавца су кажњена максималним казнама, и то за држање радника на црно !!! То показује колико је ситуација у нашој земљи критична и указује на то да нешто треба мењати и тежити превенцији и ефикаснијој примени самог Закона, али и извесним променама које се тичу рокова и санкција.

151 Ibid., стр. 108.

152 Ibid., стр. 109.

ЗАКЉУЧАК

Злостављање на раду је негативна појава која може да проузрокује бројне негативне последице, социолошке, економске, правне, психолошке, здравствене природе. Иако је злостављање на раду присутно свуда око нас, пажња која му се посвећивала до скоро није била на завидном нивоу. Стиче се утисак да је свима лакше да живе са овим проблемом, него да га решавају. У ситуацији када свакодневно велики број радника остаје без посла, луксуз представља разговор на тему злостављања на раду или супростављање колегама или надређенима који га врше. Људи су више него икада уплашени за своју и егзистенцију своје породице. Запослени се задовољавају чињеницом да имају какав - такав посао, без обзира што се њихова људска права крше. Људи се мире са тиме да живот не живе, већ га животаре у страху и стрепњи од сваког новог сутра, а свака мотивација се временом губи.

Међутим, доношењем бројних аката у оквиру ОУН; МОР - а, Савета Европе и сл., допринели су да се о злостављању на раду, данас више зна. Дефинисан је појам злостављања, шта представља, а шта не представља злостављање, зна се о фазама, узроцима и последицама које оно проузрокује. Предвиђен је и поступак заштите, како мирним путем, тако и путем суда. Све то је предвиђено и нашим Законом о спречавању злостављања на раду и то знатно олакшава могућност препознавања и откривања злостављања на раду. И поред свега тога, број случајева злостављања је и даље велики.

Предвиђене су Законом и санкције за злостављаче, али сматра се да су благе и да треба предвидети строжије санкције. Посебно се наглашава да треба радити на превенцији злостављања на раду и предузимању одређених мера за његово спречавање. Само доношење закона, без шире друштвене акције, не значи ништа. Целокупна јавност мора да се информише о злостављању и могућностима за спречавање истог. Сматрамо да треба више радити на истраживањима о овој теми како бисмо се упознали са реалним стањем у нашем друштву. Велики број људи прикрива злостављање из страха шта ће се десити ако о томе проговоре. Људи морају да се охрабре да изађу из зачараног круга насиља и терора на послу, да проговоре, да се боре и да обезбеде себи третман на радном месту који је

достојан човека. Делује поражавајуће да у 21. веку говоримо о злостављању на раду и да такве појаве нису остале у неким деценијама и вековима иза нас.

Без обзира на све, постоје неспорне чињенице којих морамо бити свесни, а то су :

1. Да се о злостављању на раду мало говори ;
2. Да злостављање постоји око нас и у нашим радним срединама, па можда и у нама самим ; и
3. Да злостављање, као патолошка појава, није препозната само од стране законодавца, већ га препознају и сами радници.¹⁵³

Анализом постојећег законског оквира у материји злостављања на раду у праву Републике Србије, уочене су извесне правне празнине, које упућују на то да се хитно нешто мора променити, а то се пре свега односи на дужину рокова везаних за покретање и завршетак поступака везаних за злостављање на раду, као и на санкције за злостављаче. Правни систем треба да се заснива на владавини права и правној сигурности.

153 Б. Радић, Мобинг – психичко злостављање или понижавање радника, Радно и социјално право, бр. 1/2008., Београд, 2008., стр. 411.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балтазаровић, В., Мобинг-комуникација на четири ноге, Панчево, Мали Немо, 2007;
2. Beck, A. T. ,Cognitive Therapy and The Emotional Disorders, New York, International University Press, 2012 ;
3. Blanpain, R., European Labour Law, Law International The Hague - London, 2000 ;
4. Glaccone, Mario and Daniele Di Nunzio, Andrea fromm and Oscar Vargas, Violence and harassment in European workplaces, Extent impacts and policies, 2012 ;
5. Јовановић, П., Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право, бр. 1/2008;
6. Јовановић, П., Радно право, Нови Сад, 2012 ;
7. Кићановић, О., Коментар Закона о спречавању злостављања на раду - услов добре примене и ефикасности, поштовање предвиђене превентиве, знање, надзор и политичка воља, Београд, 2010 ;
8. Кићановић, О., Коментар Закона о спречавању злостављања на раду, Београд, 2011;
9. Кондић, В., Мобинг и како га спречити, Приручник за регионалне поверенике УГС Независност; доступно и на : <http://www.gsputnezavisnost.org.rs>
10. Костелић - Мартић, А., Мобинг - Психичко малтретирање на радноме мјесту, Загреб, Школска књига, 2005 ;
11. Ковачевић, Љ., Појам злостављања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву, Београд, 2006 ;
12. Leumann, H., The mobbing encyclopedia - the problem of terminology ;
13. Лубарда, Б., Радно право, Београд, 2013 ;
14. Лубарда, Б., Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004 ;
15. Менгер, А., Социјални задаци правне науке, „Досије“, Београд, 2007 ;
16. Нишевић, Б., Мобинг као вид патолошке комуникације, Београд, 2007 ;
17. Пауновић, М., Царић, С., Европски суд за људска права, Службени гласник, Београд, 2006 ;
18. Ритосса, Д., Трбојевић, Палалић, М., Казненопоправни приступ проблематици мобинга, Зборник Правног факултета Свеучилишта Ријека, 1991, в. 28, бр. 2, 2007;
19. Радић, Б., Мобинг – психичко злостављање или понижавање радника, - преглед упоредне регулативе, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008 ;
20. Томић, М., Мобинг као облик савременог насиља, појам, облици и последице, Београд, 2015 ;
21. Filakovic, P., Koic, E., Mužinic, L., Matek, M., Vondracek, S., Mobbing no. 7/2003, Zagreb, 2003 ;
22. Westhues, K., Workplace mobbing in Academe, Department of Sociology, University of Waterloo, 2007 ;
23. Collins, R., Conflict Sociology, Academic Press, New York, 1974., International Labour Office, Decent Work, Safe Work, 2005 ;
24. Commission European „Sexual harassment in the workplace in the European Union“, 2008 ;
25. Цветко, А., Мобинг – посебна врста шикане в деловних размерјих, „Подјетје ин дело“, шт. 5/2003, Београд, 2003 ;
26. Цветко, А., Европски правник, Београд, бр. 2/2007 ;

27. Шундерић, Б., Право међународне организације рада, Правни факултет Београд, 2001 ;

ОСТАЛИ ИЗВОРИ ПОДАТАКА

1. www.agency.osha.eu.int / Европска агенција за сигурност здравља на раду ;
2. www.eurofound.ie / Европска фондција за побољшање услова живота и рада ;
3. ec.europa.eu/eurostat
4. Закон о забрани дискриминације особа са инвалидитетом, Службени гласник РС, бр. 33/06 ;
5. Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС, бр. 22/2009 ;
6. Закон о равноправности полова, Службени гласник РС, бр. 104/09 ;
7. Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 36/10 ;
8. Закон о одговорности за кршење људских права, Службени гласник РС, бр. 58/2003 ;
9. Закон о облигационим односима, Службени гласник РС, бр. 1/2003 ;
10. Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 72/2014 ;
11. Закон о безбедности и заштити здравља на раду, Службени гласник РС, бр. 101/2005 и 91/2015 ;
12. Закон о мирном решавању радних спорова, Службени гласник РС, бр. 125/04 ;
13. www.icp.mi.it / Клиника за рад у Милану ;
14. Кривични закон, Службени гласник РС, бр. 111/2009 ;
15. www.ley-mann.se / The Mobbing Encyclopedia ;
16. www.mobbing.hr
17. www.poslovi.infostud.com
18. Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, Службени гласник РС, бр. 62/2010 ;
19. Предмети Вишег суда у Нишу ;
20. <http://radno-pravo.org>
21. www.ramrrs.gov.rs / Републичка агенција за мирно решавање радних спорова ;
22. www.stat.gov.rs / Републички завод за статистику РС ;
23. <http://teme.junis.ni.ac.rs>
24. Устав Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 98/2006 ;
25. Пресуда Врховног суда Хрватске, Кзз – 16/2001-2 од 15.11.2002.;
26. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Г. ж. 1 1820/2011 од 05.10.2011 и 3144/2012 од 14.11.2012. ;
27. Решење Г. ж. 1 Апелационог суда у Београду 5495/2012 од 31.10.2012. ;
28. Пресуда Касационог суда Републике Словеније н. 8438 од 04.05. 2004.

САЖЕТАК

Предмет овог мастер рада је злостављање на раду, односно начин на који је уређен нормативни оквир заштите од злостављања на раду, како код нас тако и у другим земљама света.

Данас је јасно да је злостављање на раду веома скупа медицинско – економско - социјална појава за појединца, послодавца и друштво.

Код појединца (жртве) изазива болест, социјалне и породичне проблеме, послодавцу смањује продуктивност због цене боловања злостављаног радника, јер само здрав и задовољан радник је добар. Најзад, злостављање на раду је скупо и за само друштво, јер су здравље и продуктивност економске категорије које директно утичу на бруто национални доходак.

Из тих разлога, донети су бројни акти и прописи у оквиру међународних и регионалних организација, као и самих држава, где су право на рад, једнакост и заштита од злостављања на раду унети као основна људска права.

Основни циљ израде мастер рада на ову тему, јесте да се укаже на начин препознавања злостављања, откривања његових узрока, последица и понашања која представљају злостављање и утицати на његово спречавање и искорењивање из друштва.

Јако је битно радити на превенцији од злостављања на раду и пријавити га у самом старту. Људи морају да буду упознати са свим својим правима по том питању. Кроз упоредноправну анализу и статистику долази се до закључка да велики број људи трпи неки вид злостављања на раду. Треба предузети неке строжије мере како би се починиоци казнили, а жртве треба охрабрити, да више не ћуте, да проговоре, боре се за своја права и да буду истрајне у решавању овог проблема, да буду храбре и да савладају страх. Треба још више радити на истраживањима, како бисмо се упознали са реалним стањем у нашем друштву, као што су разни анонимни упитници, интервјуи итд.

Због свега тога, а нарочито због превенције, и у Србији је 2010. године донет Закон о спречавању злостављања на раду.

Док се у развијеним земљама, злостављање на раду углавном везује за психопатологију извршиоца, у Србији је проузроковано политичким и економским разлозима. Профитирали су само несавесни послодавци, а цену плаћамо сви: савесни послодавци, држава и порески обвезници. Зато, овај Закон представља нужду наше стварности, а не само препоруку ЕУ, што улива наду да ће заживети у пракси.

Закон се односи на све запослене и послодавце, што омогућава најширу заштиту од злостављања. Превенција је битан елемент овог Закона.

Доношење Закона је први корак на путу ка уређеној правној држави у области рада, као виталне активности просперитета. Улива наду да ће успешно предупредити и санкционисати злостављање на раду. Ефекти ће се, надамо се, видети ускоро, у што ширем смислу. Без шире друштвене акције, Закон не значи ништа, јер о свему мора бити обавештена шира јавност.

На нама је да верујемо, да се информишемо, искористимо законске могућности, да потражимо помоћ стручњака и синдиката, како би заштитили своја права. Ако сумњамо пре него што смо почели, значи да смо унапред одустали !!!!!!!

Кључне речи: злостављање на раду, злостављач, жртва, нормативни оквир, заштита, превенција.

SUMMARY

NORMATIVE FRAMEWORK OF PROTECTION AGAINST

HARASSMENT AT WORK

The subject of this master thesis is harassment at work, and the way he arranged the normative framework of protection against harassment at work, both here, and in the other countries of the world.

Today it is clear that the abuse at work is very expensive medical – economic - social phenomenon for individuals, employers and society.

An individual (the victim) causing disease, social and family problems, the employer reduced rates of sick leave due productivity abused workers, occupational injuries and poor customer relations, because only healthy and happy is a good worker. Finally, harassment at work is expensive for society, for the health and productivity of the economic categories, which directly affect the gross national income.

For these reasons, we brought a number of acts and regulations within international and regional organisations, as well as the very country where the right to work, equality and protection from abuse at work, entering as a basic human right.

The main objective of developing master's thesis on this subject, is to point out the way to identify harassment at work, identify their causes, consequences, and the impact on its prevention and eradication in society.

It is very important to work on prevention of abuse at work and register it at the start. People need to be aware of all their rights on this issue. Through a comparative legal analysis and statistics it can be concluded that a large number of people suffer from some form of abuse at work. It should take some stringent measures to punish the perpetrators, and victims should be encouraged to not remain silent, to speak up and fight for their rights and to be persistent in solving this problem, to be brave and to overcome fear it should work more on research in order to get familiar with the real situation in our society, such as various anonymous questionnaires, interviews and the like.

For all these reasons, and especially for the prevention of, and in Serbia in 2010. adopted the Law on Prevention of Harassment at work.

While in developed countries, mainly linked to the psychopathology of the perpetrator in Serbia caused by political and economic reasons. Benefited only unscrupulous employers, and the price we pay all: conscientious employers, the state and taxpayers. Therefore, this law represents makes our reality, not just recommendation to the EU, which gives hope that it will come to life in practice.

The Act applies to all employees and employers, which provides the broadest protection from abuse. Prevention is an essential element of this law.

Adoption of the Act is the first step towards legal state arranged in the area of work, as vital activities of prosperity. Hopeful that it will successfully prevent and sanction harassment at work. Effects will hopefully see you soon broader sense. Without wider social action the law does not mean anything, and everything must be informed general public.

For us to believe, to be informed and take advantage of the legal possibilities to seek the help of experts and trade unions to protect their rights. If you suspect before we started, so we have given up in advance !!!!!!!

Key words: harassment at work, abuser, victim, regulatory framework, protection, prevention.

БИОГРАФИЈА

Милица Марковић, рођена је 31.07.1992. године у Нишу, општина Црвени Крст, Република Србија.

Основну школу „Иво Андрић“ у Нишу је завршила 2007. године са одличним успехом, а затим уписује Гимназију „9.Мај“ у Нишу, коју завршава 2011. године, такође са одличним успехом.

Основне академске студије права на Правном факултету Универзитета у Нишу, у обиму од 240 ЕСПБ бодова, уписује школске 2011/2012. године, а дипломирала је дана 22.04.2016. године са просечном оценом 8,76 чиме је стекла стручни назив дипломирани правник.

Мастер академске студије права на општем смеру, ужа јавноправна научна област, уписује школске 2016/2017. године, на Правном факултету Универзитета у Нишу, у оквиру којих је израдила студијско - истраживачки рад на тему „Злостављање на раду“ и положила све испите предвиђене студијским програмом са просечном оценом 9,5. Говори енглески,шпански и француски језик и служи се рачунаром.

Тренутно обавља приправнички стаж у једној адвокатској канцелаији у Нишу .