

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Слађана М. Глигорић

**ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ – КЉУЧНИ
РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ**

Докторска дисертација

Београд,

јануар 2021.

UNIVERSITY OF BELGRADE

FACULTY OF LAW

Sladana M. Gligorić

**HARRASMENT AT WORK – KEY LABOUR LAW
ASPECTS**

Doctoral dissertation

Belgrade,

January 2021.

ИЗЈАВА ЗАХВАЛНОСТИ

Прво бих желела да изразим огромну захвалност својој предивној менторки др Љубинки Ковачевић за квалитетно вођење, усмеравање, подршку, мотивацију и разумевање. Без њеног изузетног менторства не бих била овде где сам сада.

Безусловну захвалност заслужује и моја породица која је била све време уз мене, здружено ме подржавајуће на овом дугачком и тешком путу.

Захвалност дугујем и мојим пријатељима који су ме бодрили онда када бих „клонула“, пружили ми топлу реч подршке и помоћи.

Посебно бих желела да се захвалим госпођи Олги Вучковић Кићановић, од које сам пуно тога учила и научила, још из периода када је Закон о спречавању злостављања на раду био Нацрт. Хвала јој што ми је ову причу учинила толико занимљивом да се одлучим да се њом бавим и на научном нивоу, уз истовремено дељење знања и искуства међу послодавцима и радницима.

Захвалност дугујем и колегиници Сањи Стојковић Златановић.

У Београду,

Слађана Глигорић

ПОДАЦИ О ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ – КЉУЧНИ РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ

Резиме

Докторска дисертација по називом „Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти“ има за предмет анализу кључних правних аспеката злостављања на раду, с тим што су поред правног, у раду размотрена и психолошка и социолошка обележја овог друштвеног феномена. Посебна пажња посвећена је начинима препознавања и спречавања злостављања на раду, као и правној заштити адресата злостављања на раду.

Дефинисање појма злостављања на раду представља тежак и деликатан задатак, посебно када се погледа широка лепеза понашања којима се оно може успостављати, различита перцепција (не)прихватљивости таквих понашања, зависно од друштвено-културног окружења у ком се предузимају, али и чињенице да не постоји јединствена дефиниција овог појма у стручној и научној литератури и националним законодавствима држава, као ни у изворима права међународног и европског порекла.

Изучавајући предмет истраживања, појам злостављања на раду и њему сродне и с њим повезане појмове, ауторка је настојала да идентификује његове битне елементе и карактеристике, које га детерминишу као правни појам, посебно ако се имају у виду различити називи и дефиниције за саму појаву (узнемиравање, малтретирање, виктимизација, мобинг, насиље, психолошки терор и сл.). Поред све комплексности анализе терминолошког одређења појма злостављања на раду и прикладности израза којима се појава описује, спорна је и правна квалификација злостављања на раду и понашања којима се оно успоставља. То су и нека од кључних радноправних питања обухваћених истраживањем. Анализа законских дефиниција злостављања на раду у правима изабраних држава показала је да су најважнији елементи за квалификацију правног појма злостављања на раду понављање одређених радњи и понашања у одређеном временском периоду, којима се угрожавају и вређају достојанство, углед, лични интегритет, професионални интегритет, здравље и положај запосленог, а чиме се ствара непријатељско, увредљиво и понижавајуће радно кружење. Понављање представља критеријум за квалификацију овог појма, који је опште прихваћен у правној теорији и законодавству. И други критеријум вређања одређених заштићених добара адресата злостављања на раду се не доводи у питање у литератури и судској пракси, док последице злостављања на раду, које се огледају у стварању непријатељског, увредљивог и понижавајућег радног окружења, представљају недовољно одређену и јасну синтагму, чије објашњење ваља тражити у схватањима америчких судова. Критеријум понављања одређених радњи и понашања, као неспорни елемент квалификације правног појма злостављања на раду није прецизно одређен у нашем праву, што ствара проблем приликом тумачења примене меродавних прописа. Минимални рок трајања радњи злостављања на раду који је потребан за квалификацију правног појма злостављања на раду, није, наиме, прописан. У складу са Лајмановим ставовима, у домаћој судској пракси и правној теорији, предметни критеријум везује се за дужи временски период, у трајању од најмање шест месеци, у коме се понашања

учестало понављају. Изузетак од ових схватања критеријума понављања, налазимо у пракси Социјалног одељења француског Касационог суда, где је афирмисан став да се и активностима, које се одвијају у краћем временском року, може успоставити радња злостављања. Са друге стране, у домаћој научној и стручној јавности афирмисан је став да је за испуњење критеријума који се тиче понављања довољно да се понављање истоврсних понашања понови барем једном. Сходно универзалним међународним стандардима рада усвојеним 2019. године, критеријум понављања губи улогу битног елемента за дефинисање правног појма злостављања на раду, јер се, у смислу стандарда Међународне организације рада, узнемиравањем и насиљем на раду сматрају и једнократна понашања.

Са друге стране, нежељеност понашања није критеријум за правну квалификацију појма злостављања на раду, за разлику од сексуалног узнемиравања. Посматрајући праксу националних судова, можемо уочити да се и у неким државама, посебно у Белгији, битним обележјем злостављања на раду сматра и абузивна природа понашања извршиоца злостављања, истина само код вертикалног злостављања, где је између извршиоца и адресата злостављања успостављен однос надређености и подређености, због чега се и не може сматрати општим битним елементом правног појма злостављања на раду.

Када се сагледају меродавни правни прописи држава које су одлучиле да пропишу забрану злостављања на раду посебним законом, можемо уочити да дефиниције злостављања најчешће полазе од последица које одређене радње и понашања изазивају у односу на адресата злостављања на раду.

Истраживање одабране теме имало је за циљ и сагледавање степена распрострањености злостављања на раду, далекосежности и погубности последица до којих долази након дуготрајног и тешког злостављања на раду, као и модела, техника и вештина неопходних да се злостављање на раду, на прави начин и у право време, спречи и заустави у радној средини. То је нарочито укључило идентификацију редоследа корака у поступцима заштите од злостављања на раду, како би она била правовремена и делотворна. Иако је домаћим законодавством, као вид превенције радног спора уведен интерни поступак посредовања који се води код послодавца, након поднетог захтева за заштиту од злостављања, примену таквог решења прате одређене мане и предности, због чега су у дисертацији учињени предлози *de lege ferenda* за унапређење правног оквира заштите од злостављања на раду. Мирно решавање спора поводом злостављања на раду путем посредовања и модификоване арбитраже чини се, наиме, као прикладнији начин решавања овог спора због кратких рокова, бесплатности и могућности решавања спора у интимнијем и неформалнијем поступку. Ово је посебно важно због чињенице да здравље адресата злостављања често бива озбиљно нарушено, услед чега је потребно моментално поступање, како би лице, што пре, успоставило нарушену менталну равнотежу, а радна средина постала здравија и безбеднија. Истовремено, може доћи и до помирења страна и договора, што је теже оствариво у судском поступку. Са друге стране, за теже случајеве злостављања на раду, који трају дужи временски период, подеснији начин за решавање спора представља судски поступак, јер се једино у њему прецизно квалификује да ли је злостављање на раду извршено или не. Тиме се обезбеђује значајна компензација за жртву (емоционална и материјална) и њена „пирова победа“, уколико се утврди да је претрпела злостављање, уз накнаду материјалне и нематеријалне штете коју жртва може да оствари. Ово је посебно пожељно уколико жртва више није у радном односу код послодавца. Тужбом се може захтевати објављивање пресуде, што није могуће код

посредовања и арбитраже, где се искључује јавност, услед начела тајности, те информације о послодавцима који непримерено поступају према својим запосленима постају непознате широј јавности.

Анонимна анкета која је обухватила 1000 испитаника показала је да се појам злостављања на раду не разуме на прави начин и да се често идентификује са повредама других радних и социјалних права. У том смислу континуирана едукација запослених представља прави метод за превенцију злостављања на раду, али и за правилно разумевања појма, како би се спречило вођење поступка за који не постоји правни основ. Оно што је најважније, јесте омогућити едукацијом освешћивање запослених, која су понашања неприхватљива, са становишта примене законског оквира о забрани злостављања на раду, ради уздржавања од истих и потпуне заштите добробити свих лица у радној средини.

Кључне речи: радни однос; злостављање на раду; достојанство на раду; заштита здравља и безбедности на раду; психо-социјални ризици на раду; спречавање злостављања на раду; спорови поводом злостављања на раду.

Научна област: Правне науке

Ужа научна област: Радноправна област

INFORMATION ABOUT DOCTORAL DISSERTATION

HARRASMENT AT WORK – KEY LABOUR LAW ASPECTS

Summary

The doctoral dissertation entitled „Harassment at work - key Labour Law aspects“ aims to analyze the key legal aspects of harassment at work, with the fact that in addition to the legal, the paper also considers psychological and sociological features of this social phenomenon. Special attention is paid to the ways of recognizing and preventing harassment at work, as well as the legal protection of the addressee of harassment at work.

Defining the notion of harassment at work is a difficult and delicate task, especially when looking not only at the wide range of behaviours that can establish it but also different perception of (in) acceptability of such behaviors. This is the result of both the socio-cultural environment in which they are undertaken and the fact that there is no unique definition of this term in the professional and scientific literature, and national legislation of the states, as well as in the sources of law of international and European origin.

Studying the subject of research, the notion of harassment at work and its related concepts, the author sought to identify its essential elements and characteristics, which determine it as a legal concept, especially given the different names and definitions of the phenomenon itself (harassment, victimization, mobbing, violence, psychological terror, etc.). In addition to all the complexity of the analysis of the terminological definition of the notion of harassment at work and the appropriateness of the terms used to describe the phenomenon, the legal qualification of harassment at work and the behavior by which it is established is also disputable. These are also some of the key labour law issues covered by the research. The analysis of legal definitions of harassment at work in the law of selected states showed that the most important elements for qualifying the legal concept of harassment at work are repetition of certain actions and behaviours in certain period of time, which endanger and insult dignity, reputation, personal integrity, professional integrity, health and the position of the employee, which creates a hostile, offensive and humiliating work environment. Repetition is a criterion for the qualification of this notion, which is generally accepted in legal theory and legislation. The second criterion of insulting certain protected goods of the addressee of harassment at work is not questioned in the literature and court practise, while the consequences of harassment at work, which are reflected in the creation of a hostile, offensive and degrading work environment, are insufficiently defined and clear therefore its explanation should be sought in the perceptions of the American courts. The criterion of repetition of certain actions and behaviours, as an indisputable element of the qualification of the legal concept of the harassment at work, is not precisely defined in our law, which creates a problem when interpreting the application of positive norms and regulations. The minimum duration of acts of harassment at work, which is necessary for the qualification of the legal concept of harassment at work, is not prescribed. In accordance with Lyman's views, in domestic case law and legal theory, the criterion in question is linked to a longer period of time, lasting at least six months, in which the behaviors are frequently repeated. An exception to these understandings of the repetition criteria can be found in the practice of the Social Department of the French Court of Cassation, where the position is affirmed that acts of

harassment can be established by activities that take place in a shorter period. On the other hand, the domestic scientific and professional public has affirmed the view that in order to meet the criteria regarding repetition, it is enough to repeat the same behavior at least once. According to the universal international labour standards adopted in 2019, the criterion of repetition loses the role of an important element for defining the legal concept of harassment at work, therefore, in terms of International Labour Organization standards, one-time behaviors are considered as harassment and violence at work.

On the other hand, unlike sexual harassment, unwanted behavior is not criterion for the legal qualification of the notion of harassment at work. Observing the practice of national courts, we can see that in some countries, especially in Belgium, the abusive nature of the perpetrator's behavior is considered an important element of harassment at work, only in vertical harassment, where a relationship of superiority and subordination is established between the perpetrator and the addressee, which is why it cannot be considered a general essential element of the legal concept of harassment at work.

When we look at the relevant legal regulations of states that have decided to prescribe a ban on harassment at work by a special law, we can see that definitions of harassment usually start from the consequences that certain actions and behaviors cause in relation to the addressee of harassment at work.

The research of the selected topic was aimed at understanding the extent of harassment at work, the far-reaching and devastating consequences that occur after prolonged and severe harassment at work, as well as the models, techniques, and skills necessary to prevent and stop harassment at work in the right way in the working environment. This included in particular the identification of the sequence of steps in protection procedures against harassment at work, in order to be timely and effective. Although the domestic legislation introduced an internal mediation procedure in employer surroundings as a form of labour dispute prevention, after the request for protection against harassment at work was submitted, the application of such a solution is accompanied by certain disadvantages and advantages, which is why in the dissertation made a proposition *de lege ferenda* to enrich existing protection against harassment at work. The peaceful settlement of a dispute regarding harassment at work through mediation and modified arbitration seems to be a more appropriate way of resolving this dispute due to short deadlines, free of charge and the possibility of resolving the dispute in a more intimate and informal procedure. This is especially important due to the fact that the health of the addressee of harassment is often seriously impaired. Therefore, immediate action is needed in order to restore the person disturbed mental balance as soon as possible, and to make work environment healthier and safer. At the same time, there may be reconciliation between the parties and reaching agreement, which is more difficult to achieve in court proceedings. On the other hand, for more serious cases of harassment at work, which last for a longer period, a more appropriate way to resolve the dispute is a court procedure because it only qualifies precisely whether harassment at work was committed or not. This provides significant companionship for the victim (emotional and material) and her "feast victory", if it is determined that she suffered harassment, with compensation for material and non-material damage that a victim may achieve. This is especially desirable if the victim is no longer employed by the employer. A lawsuit may require the publication of a verdict, which is not possible in mediation and arbitration, where the public is excluded, due to the principle of secrecy, and information about employers who treat their employees inappropriately becomes unknown to the general public.

An anonymous survey of 1,000 respondents showed that the concept of harassment at work is not properly understood and is often identified with violations of other labour and social rights. Therefore, for the correct understanding of the notion, in order to prevent the conduct of proceedings for which there is no legal basis employee's continuous education is the right method for the prevention of harassment at work. The most significant thing is to enable education to raise awareness of employees, whose behavior is unacceptable, from the point of view of applying the legal framework on the prohibition of harassment at work, in order to refrain from it and fully protect the welfare of all persons in the work environment.

Keywords: employment relationship; harassment at work; dignity at work; health and safety at work; psycho-social risks at work; prevention of harassment at work; disputes over harassment at work.

Scientific field: Legal sciences

Narrow scientific field: Labour law field

Садржај

УВОД

.....	1
I ДОСТОЈАНСТВО РАДНИКА И ПСИХОСОЦИЈАЛНИ РИЗИЦИ НА РАДУ	7
1. <i>Достојанство на раду</i>	7
1.1. Појам достојанства и право на достојанство као основно људско право.....	7
1.2. Развој признавања и заштите права на достојанство на раду.....	11
1.3. Концепција достојанственог рада	15
2. <i>Психосоцијални ризици на раду</i>	20
2.1. Заштита добробити и здравља радника као императив и циљ радног права	20
2.2. Заштита физичког интегритета запосленог	21
2.3. Заштита психичког здравља запосленог	24
2.4. Заштита моралног интегритета запосленог	27
2.5. Појам и врсте психосоцијалних ризика на раду	28
2.6. Узроци настанка психосоцијалних ризика на раду	31
2.7. Стрес као врста психосоцијалног ризика	33
2.7.1. Општа разматрања	33
2.7.2. Појам и врсте стреса	37
2.7.3. Разграничење стреса на раду од других психосоцијалних ризика.....	40
2.7.4. Механизми борбе против стреса на раду	43
II ПОЈАМ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ	45
1. <i>Терминолошка појашњења</i>	45
2. <i>Субјекти односа насталог поводом злостављања на раду</i>	47
2.1. Појам и врсте злостављача (извршилаца злостављања на раду)	47
2.1.1. Општа разматрања	47
2.1.1. Послодавац као злостављач	51
2.1.2. Запослени као злостављачи	53
2.1.4. Трећа лица као злостављачи	55
2.2. Жртва (адресат) злостављања на раду	58
2.2.1. Појам, основне карактеристике жртве злостављања на раду и њен положај у радном окружењу	58
2.2.2. Критеријуми за квалификацију жртве злостављања	61
3. <i>Битни елементи злостављања на раду као правног појма</i>	62
3.1. Понављање понашања која представљају злостављање на раду	62
3.1.1. Општа разматрања	62
3.1.2. Временски оквир и учесталост понављања	64
3.1.3. Интензитет понављања и квалификација злостављања	66
3.2. Намера и циљ извршиоца злостављања	67
3.3. Последице извршеног злостављања	69
3.3.1. Повреда достојанства жртве злостављања	69
3.3.2. Повреда угледа и части жртве злостављања	70
3.3.3. Повреда професионалног интегритета жртве злостављања	71
3.3.4. Оштећење здравља жртве злостављања	72
3.3.5. Ономогућавање уживања права из радног односа	74

3.3.6. Стварање непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења	75
4. Социолошка обележја злостављања на раду	77
4.1. Злостављање на раду као друштвени феномен и глобални друштвени проблем	77
4.2. Последице злостављања на раду по заједнице којима жртва припада	78
4.2.1. Последице злостављања на раду по породицу жртве	78
4.2.2. Последице злостављања на радно окружење и послодавца	80
4.2.3. Последице злостављања на раду по друштво	81
4.2.4. Злостављање на раду и последице по државу	82
4.2.4.1. Општа разматрања	82
4.2.4.2. Последице злостављања по економију државе	83
4.2.4.3. Последице по национално тржиште рада	84
4.2.4.4. Последице по национални систем социјалне сигурности	85
4.3. Јавно мњење и злостављање на раду	86
5. Психолошка обележја злостављања на раду	92
5.1. Злостављање на раду као социјални конфликт	92
5.1.1. Општа разматрања	92
5.1.2. Врсте конфликта и начини њиховог решавања	93
5.1.3. Конфликт и злостављање на раду - сличности и разлике	95
5.1.4. Трајање и понављање радње конфликта и злостављања	96
5.2. Злостављање на раду, стрес и конфликт	97
5.2.1. Злостављање на раду као стресор и психосоцијални ризик	97
5.2.2. Конфликт као узрок стреса у радном окружењу	98
5.3. Личност жртве и злостављача	99
5.3.1. Основне карактеристике личности жртве и злостављача	99
5.3.2. Психолошке последице злостављања на раду	102
6. Разграничење појма злостављања на раду од других сличних појмова	103
6.1. Разграничење злостављања од узнемиравања на раду	103
6.1.1. Појам узнемиравања на раду	103
6.1.2. Дискриминаторско, сексуално и психичко узнемиравање на раду	105
6.1.3. Сличности и разлике између узнемиравања и злостављања на раду	117
6.2. Разграничење злостављања од појма дискриминације на раду	119
6.2.1. Појам дискриминације на раду	119
6.2.2. Сличности и разлике између дискриминације и злостављања на раду	126
6.3. Злостављање на раду и узбуњивање	130
6.3.1. Одређење појма узбуњивања и појма узбуњивача	130
6.3.2. Особености положаја узбуњивача као жртве злостављања	138
6.3.2.1. Злостављање као вид послодавчеве одмазде према запосленом узбуњивачу	138
6.3.2.2. Сличности и разлике заштите за случај узбуњивања и за случај злостављања	141

III ПРАВНИ ОКВИР ЗА УРЕЂИВАЊЕ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ 143

1. <i>Међународно регулисање спречавања и заштите од злостављања на раду</i> ..	143
1.1. Универзални извори права.....	143
1.1.1. Акти Организације уједињених нација – место права на заштиту од злостављања на раду у корпусу људских права	143
1.1.2. Стандарди Међународне организације рада	144
1.1.2.1. Заштита од злостављања на раду као сегмент стандарда о заштити здравља и безбедности на раду	144
1.1.2.2. „Легислативна историја“ универзалних међународних стандарда о злостављању на раду.....	146
1.1.3. Конвенција МОР број 190 и Препорука МОР број 206- кључна решења	149
2. <i>Регионални извори права</i>	151
2.1. Стандарди Савета Европе од значаја за уређивање заштите од злостављања на раду	151
2.2. Извори права Европске уније	154
2.2.1. Примарни извори права ЕУ и значај за заштиту достојанства на раду	154
2.2.2. Директиве о заштити безбедности и здравља на раду	156
2.2.3. Резолуција Европског парламента о злостављању на раду.....	159
2.2.4. Европски оквирни споразуми о професионалном стресу и узнемиравању и насиљу на раду	160
3. <i>Правни оквир спречавања и заштите од злостављања на раду у страним правима - (не)подесност појединих извора унутрашњег порекла за уређивање спречавања и заштите од злостављања</i>	163
3.1. <i>Уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду хетерономним изворима радног права</i>	163
3.1.1. Уставне гаранције од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду.....	163
3.1.2. Законско уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду	166
3.1.2.1. Уређивања спречавања и заштите злостављања на раду посебним законом.....	166
3.1.2.2. Уређивање спречавања и заштите злостављања на раду матичним законом за област радних односа.....	168
3.1.2.3. Уређивање спречавања и заштите злостављања на раду законодавством о заштити безбедности и здравља на раду.....	174
3.1.2.4. Уређивања спречавања и заштите злостављања на раду кривичним законодавством.....	176
3.2. Аутономни извори права	178

- 3.2.1. Колективно преговарање у функцији спречавања и заштите од злостављања на раду178
- 3.2.2. Једнострано општи акти послодавца од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду.....182

IV ПРАВНИ РЕЖИМ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВИМА ОДАБРАНИХ ДРЖАВА185

- 1. *Основна начела уређивања заштите од злостављања на раду у англосаксонском праву*185
 - 1.1. Појам злостављања на раду и нормативни оквир спречавања и заштите од злостављања на раду185
 - 1.2. Значај и важност метода за мирно решавање спорова поводом злостављања на раду189
- 2. *Уређивање заштите од злостављања на раду у праву Белгије*191
 - 2.1. Уводна разматрања191
 - 2.2. Законско уређивање појма психичког узнемиравања на раду у белгијском праву192
 - 2.3. Специфичност интерног поступка заштите код послодавца и улога посредника194
- 3. *Уређивање заштите од злостављања на раду у праву Црне Горе*197
 - 3.1. Специфичности и начела законског регулисања забране злостављања на раду у позитивном праву Црне Горе197
 - 3.2. Основне карактеристике интерног поступка заштите198
 - 3.3. Улога посредника у интерном поступку199

V ПРАВНИ РЕЖИМ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПОЗИТИВНОМ ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ200

- 1. *Нормативни оквир за заштиту од злостављања на раду у Републици Србији*200
 - 1.1. Уставни основ заштите од злостављања на раду200
 - 1.2. Развој заштите од злостављања на раду у домаћем праву.....201
 - 1.3. Нормативни оквир заштите запослених у општем режиму радних односа.....203
 - 1.4. Нормативни оквир заштите запослених у посебним режимима радних односа207
- 2. *Одређивање појма злостављања на раду у домаћем законодавству и судској пракси*.....209
- 3. *Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са спречавањем злостављања на раду*215
 - 3.1. Основна права, обавезе и одговорности послодавца215
 - 3.1.1. Основна права послодавца у вези са спречавањем злостављања на раду215
 - 3.1.2. Основне обавезе послодавца у вези са спречавањем злостављања на раду217
 - 3.1.3. Одговорност послодавца220
 - 3.1.4. Интерни поступак заштите од злостављања на раду.....223
 - 3.1.4.1. Начела поступка посредовања223

3.1.4.2.	Субјекти у поступку посредовања код послодавца	225
3.1.4.3.	Фазе поступка посредовања	226
3.1.4.4.	Доказни поступак и интерна заштита	231
3.1.4.5.	Предности и недостаци интерног поступка посредовања код послодавца у односу на друге методе решавања спора поводом злостављања на раду	233
3.1.5.	Право и дужност покретања дисциплинског поступка	235
3.1.5.1.	Дисциплински поступак против лица за које постоји основана сумња да је извршило злостављање	235
3.1.5.2.	Дисциплински поступак против лица које је злоупотребило право на заштиту од злостављања	237
3.2.	Одговорност лица која су извршила радњу злостављања	241
3.2.1.	Дисциплинска одговорност	241
3.2.2.	Материјална одговорност	242
3.2.3.	Казнена одговорност	244
3.2.4.	Морална одговорност	245
3.3.	Права и обавезе запослених и других радно ангажованих лица од значаја за спречавање злостављања на раду	247
3.3.1.	Право на информисање о заштити од злостављања на раду	247
3.3.2.	Право и обавеза едукације о злостављању на раду	248
3.3.3.	Право на обуку лица задужених за поступке посредовања и лица за подршку	249
4.	<i>Институционални оквир спречавања и заштите од злостављања на раду</i>	251
4.1.	Улога инспекције рада	251
4.2.	Улога службе медицине рада	254
4.3.	Механизми и стратегије службе за људске ресурсе код послодавца од значаја за спречавање злостављања на раду	257
4.4.	Заштита у поступцима за мирно решавање радног спора	258
4.4.1.	Заштита у поступку посредовања	258
4.4.2.	Заштита у арбитражном поступку	262
4.5.	Судска заштита од злостављања на раду	265
4.5.1.	Активна и пасивна легитимација у судском поступку ...	265
4.5.2.	Врсте тужбених захтева	267
4.5.3.	Основна обележја парничног поступка поводом злостављања на раду	268
4.5.4.	Терет доказивања	269
4.5.5.	Привремене мере у спору за заштиту од злостављања на раду	272
4.6.	Сличности и разлике између судске заштите од злостављања на раду и судске заштите од дискриминације на раду	273
4.7.	Сличности и разлике између судског и мирног решавања спорова поводом злостављања на раду	276

VI СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ – ПРАВНИ И ВАНПРАВНИ МЕХАНИЗМИ	281
1. <i>Препознавање и спречавање злостављања на раду у предузећу</i>	281
1.1. Општа разматрања	281
1.2. Улога службе људских ресурса у препознавању и превенцији злостављања на раду на раду	282
1.3. Континуирана обука запослених у области превенције и заштите од злостављања на раду	287
1.4. Специјализоване обуке за интерне посреднике	289
2. <i>Улога социјалних партнера у спречавању злостављања на раду</i>	290
2.1. Развој социјалног дијалога и допринос спречавању злостављања на раду	290
2.2. Улога синдиката у спречавању злостављања на раду	292
2.3. Улога радничких представника и савета запослених у спречавању злостављања на раду	295
2.4. Улога послодавца и удружења послодаваца у спречавању злостављања на раду	298
 ЗАКЉУЧАК	300
 ПРИЛОГ: АНКЕТА ЗА ИСПИТИВАЊЕ СТАВОВА ЗАПОСЛЕНИХ О ЗЛОСТАВЉАЊУ НА РАДУ И АНАЛИЗА ДОБИЈЕНИХ РЕЗУЛТАТА	307
 СПИСАК ЛИТЕРАТУРЕ	320

УВОД

Злостављање на раду представља радноправни проблем новијег датума али и глобални друштвени феномен који датира од настанка људског рода, који своје савремене, многобројне појавне облике поприма усложњавањем и развијањем односа у вези са радом и на раду. То нарочито вреди за глобализацијске токове, где се као феномен препознаје на светском нивоу, са циљем да се обезбеди универзална правна заштита и општа друштвена свест о штетности ове појаве, имајући у виду и све особености националних (правних и институционалних) оквира у државама које су прописале противправност радње извршења злостављања на раду. Појачана заинтересованост истраживача за злостављање на раду, забрану и правно санкционисање таквог понашања тече, наиме, паралелно са процесом глобализације, али и са неолибералним методом капиталистичког управљања, будући да у том контексту, долази до значајних промена у карактеру радних односа, у смислу интензивирања флексибилизације рада и радног ангажовања на основу флексибилних уговора о раду, као и радног ангажовања немалог броја лица за рад ван радног односа, укључујући и нове форме рада. У таквим условима, страх запослених за сигурност запослења постаје већи, док методи борбе других запослених за очување запослења неретко постају нефер, у циљу задржавања стечене позиције и обезбеђења напредовања (макијавелистички приступ - циљ оправдава средство, без обзира на жртве). Управо такво понашање доводи до малтретирања и узнемиравања запослених, и последично до нарушавања и угрожавања њиховог психичког и физичког здравља и укупне добробити.

У истраживању кључних радноправних аспеката злостављања на раду пошли смо од разматрања концепције достојанственог рада. У том смислу, у *Првом делу рада* настојали смо да одредимо место права на достојанство у корпусу људских права и слобода, као и да сагледамо битне елементе концепције достојанственог рада, за чим је уследило разматрање заштите физичког интегритета, психичког здравља и моралног интегритета запослених на раду, а, затим и питање појма, врста и узрока настанка психосоцијалних ризика. Посебна пажња посвећена је стресу као врсти психосоцијалног ризика, будући да се он појављује и као узрок и као последица злостављања на раду.

Други део наше дисертације посвећен је правном, психолошком и социолошком појму злостављања на раду. У том смислу, најпре су идентификовани субјекти односа насталог поводом злостављања на раду, при чему су детаљно изучене карактеристике појединих категорија извршилаца злостављања на раду (послодавац, запослени, група запослених, трећа лица), као и критеријуми за квалификацију адресата (жртве) злостављања на раду. Надаље, идентификовани су и свестрано размотрени битни елементи злостављања на раду као правног појма, почевши од елемента који се тиче понављања одређеног понашања, а поводом ког се отвара низ деликатних правних питања везаних за временски оквир, учесталост и интензитет понављања. Осим тога, размотрени су и намера, циљ и последице злостављања на раду. Поред правне квалификације појма злостављања на раду, указаћемо и на битност психолошких и социолошких обележја појма злостављања на раду, посматрајући предмет истраживања и из угла тих ванправних наука. Зависно од угла посматрања разликоваће се и обележја овог појма, јер је у психологији кључан однос између злостављања, конфликта и стреса, као и особина личности жртве и злостављача, док су у социологији најважније последице које настају услед злостављања на раду, а које се испољавају у односу на породицу, друштво и државу, али и корпоративно управљање и профитабилност пословних активности, те на економију једне државе. Последице злостављања су далекосежне, јер жртва најчешће остаје без посла, а неретко постаје и лице у стању социјалне потребе. Са друге стране, жртва која је у радном односу, неретко одсуствује са рада због здравствених разлога (психичких, психосоматских, физичких) што представља трошак за систем здравственог осигурања једне државе. Последице се осећају и на ширем друштвеном нивоу, јер долази до угрожавања породице као основне ћелије друштва. У неким

случајевима, злостављање на раду може утицати и на психичко здравље чланова уже породице жртве, будући да у немалом броју случајева долази до развода између партнера и нарушавања партнерских односа, јер је жртва оптерећена својим проблемом, те запоставља друге односе и губи интересовање за њих, док у естремним случајевима може доћи и до самоубиства не само жртве злостављања на раду, већ и чланова њихових породица. Надаље, радно окружење у којем је присутно злостављање запослених постаје временом неподношљиво, увредљиво, непријатељско и понижавајуће, нездраво и небезбедно не само за жртву, већ и за друге запослене, који осећају сталан стрес и притисак. У таквим условима, мотивација свих запослених опада, те се последице виде у смањеној продуктивности и слабијим пословним резултатима послодавца, што све захтева свестрано разматрање феномена злостављања на раду.

Конечно, у оквиру Другог дела дисертације учињено је и разграничење злостављања на раду од других сличних појмова, будући да је за правилно утврђивање елемената правног појма злостављања на раду корисно утврђивање линија његове повезаности и разликовања са сличним и сродним појмовима: узнемиравањем (психичко, сексуално и дискриминаторско), дискриминацијом и узбуђивањем. Психичко узнемиравање и злостављање на раду представљају синониме који се огледају у читавом низу различитих понашања којима се вређа достојанство запосленог и добробит. Појам злостављања на раду је сличан појму дискриминације, с тим што се злостављање врши континуирано, дуготрајније, понављајућим активностима, психичким малтретирањем и застрашивањем жртве, без обзира на њено (стварно или претпостављено) урођено или стечено лично својство, док је код дискриминације у питању повреда достојанства због неког личног својства, које није од значаја за обављање посла. Дискриминаторско и сексуално узнемиравање су облици дискриминације, док злостављање на раду то није, јер се разликују по мотивима односно разлозима, који доводе до таквих понашања. Са друге стране, психичким узнемиравањем може се угрожавати и физичко здравље запосленог. Осим тога, и демаркација злостављања на раду од сексуалног узнемиравања на раду представља важно питање, нарочито имајући у виду да се у домаћем Закону о спречавању злостављања на раду и подзаконском акту којим се он спроводи, под злостављањем на раду сматра и сексуално узнемиравање, док се у Закону о раду и у Закону о забрани дискриминације сексуално узнемиравање посматра као облик дискриминације, за чију квалификацију се не тражи понављање, чиме се ствара својеврсна забуна у вези са критеријумом за поуздану квалификацију сексуалног узнемиравања, али и у вези са критеријумом за разликовање злостављања на раду и сексуалног узнемиравања.

У трећем делу дисертације изнети су резултати истраживања правног оквира за уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду. То је, најпре, укључило међународно регулисање спречавања и заштите од злостављања, с чим у вези ваља имати у виду да је злостављање на раду уређено и правнообавезујућим изворима радног права међународног порекла. Тако, Ревидирана европска социјална повеља, у оквиру гаранције права радника на достојанство, изричито забрањује „повнављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника на радном месту или у вези са послом“. У универзалним међународним изворима радног права, до усвајања Конвенције Међународне организације рада број 190, којом су непосредно уређени кључни аспекти правне заштите од злостављања на раду, била је позната само посредна заштита, која се гарантује као интегрални део заштите безбедности и здравља на раду (Конвенција Међународне организације рада број 155 о безбедности и здрављу на раду). Исто вреди и за изворе комунитарног радног права, од којих је најзначајнија Директива Савета 89/391/ЕЕЗ о мерама за унапређење безбедности и здравља на раду, иако је Резолуцијом Европског парламента о узнемиравању на радном месту најављено усвајање посебног правног инструмента за борбу против психичког узнемиравања на раду и заштиту достојанства, приватности и интегритета радника. Овај инструмент до сада није усвојен, али су европски социјални партнери уредили

ово питање Оквирним споразумом о узнемиравању и насиљу на раду, одредивши злостављање на раду као неприхватљиво понашање једног или више радника или менаџера које има за циљ или последицу повреду достојанства одређеног менаџера или радника, утицај на његово здравље и/или стварање непријатељског радног окружења, а које настаје услед понављаног и намерног злостављања, застрашивања и/или понижавања једног или више радника или менаџера у околностима које се односе на рад.

С друге стране, у страним правима није примењен јединствени начин уређивања злостављања на раду, већ се решења разликују од једне државе до друге. Нека законодавства изричито забрањују злостављање на раду (нпр. у Белгији, Француској, Шведској), док се у већини других држава ово питање уређује посредно, као саставни део заштите безбедне и здраве радне средине. Како се у правној квалификацији узнемиравања на раду сусрећу различити аспекти више правних грана, почев од радног права, преко права људских права до грађанског, управног и кривичног права, предметна материја је уређена низом различитих извора права – од закон(ик)а о раду и закона о безбедности и здрављу на раду, преко аутономних извора радног права, пре свега колективних уговора о раду (нпр. Немачка), и кодекса понашања (нпр. Ирска), до кривичних закон(ик)а (нпр. Шпанија, Хрватска) и закон(ик)а о облигационим односима, док у неколицини држава, злостављање на раду представља искључиви предмет регулација посебних закона (нпр. Холандија, Република Ирска и Црна Гора).

У нашој држави, основ за уређивање злостављања на раду представља уставна гаранција неповредивости људског достојанства и права на поштовање достојанства на раду. Из ње проистиче посредна забрана злостављања на раду, док матични Закон о раду непосредно забрањује дискриминаторско и сексуално узнемиравање, истовремено обезбеђујући посредну забрану злостављања на раду која произлази из законских одредаба којима је потврђено право запослених на заштиту личног интегритета и безбедност и заштиту живота и здравља на раду. Одређене гаранције забране злостављања на раду садржане су и у Закону о безбедности и здрављу на раду, док је Законом о државним службеницима, државним службеницима, поред права на услове рада који не угрожавају живот и здравље, признато и право на заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности на раду. Ипак, целовита заштита од злостављања на раду, као и мере за његово спречавање уређене су Законом о спречавању злостављања на раду, као најважнијим извором права у овој области, као и пратећим подзаконским актом, Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, чија ће решења бити свестрано разматрана, уз *de lege ferenda* предлоге за побољшање и унапређење постојећег нормативног оквира.

Четврти део дисертације посвећен је правном режиму спречавања и заштите од злостављања на раду у правима одабраних држава. У истраживачки узорак су, најпре, укључене државе са англосаксонском правном традицијом, пре свега због доприноса тамошње судске праксе изградњи појма злостављања на раду, посебно синтагме "непријатељско радно окружење", као и због значаја који у овим правним системима имају миреше и посредовање као методи решавања спорова поводом злостављања на раду. Осим тога, истраживачким узорком обухваћено је белгијско право, будући да је реч о држави чији се прописи у овој области сматрају најнапреднијим и најквалитетнијим из угла помирења легитимних интереса који имају пре свега запослени, а, затим и њихови послодавци. Коначно, анализирана су и решења из црногорског права, због чињенице да са овом државом делимо исту правну традицију и сличне проблеме и изазове везане за стварање услова за делотворно остваривање права на достојанство на раду.

Пети део рада посвећен је правном режиму спречавања и заштите од злостављања на раду у Републици Србији, што је укључило критичко преиспитивање нормативног оквира, а, затим

и изузетно важно питање одређивања појма злостављања на раду у домаћем законодавству и судској пракси. Такође, исцрпно су размотрена и права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са спречавањем злостављања на раду, као и институционални оквир спречавања и заштите од злостављања на раду. То је укључило, између осталог, и преиспитивање поступка превенције и заштите од злостављања на раду, са аспекта његове делотворности, као и утврђивању услова и препрека за делотворно вођење дисциплинског поступка у вези са злоупотребом права на заштиту од злостављања и извршеног злостављања, с обзиром на то да у нашем праву постоји обавеза послодавца да у тим случајевима покрене дисциплински поступак против наводног извршиоца злостављања. Преиспитаћемо и поступак доказивања и питање терета доказивања у поступку заштите од злостављања, који се не разуме правилно и потпуно у домаћој судској пракси, али ни у поступку мирног решавања спорова. Истовремено, настојаћемо да утврдимо који су најбољи методи и технике за спречавање злостављања на радном месту, уз давање предлога за побољшање нормативног оквира и превентивног система код послодавца, али и интерног поступка посредовања. Важан циљ ће представљати и утврђивање места и положаја инспекције рада и медицине рада у заштити лица која сматрају да су жртве злостављања на раду. Упоредна анализа поступака правне заштите (судско решавање спорова, посредовање, арбитража, инспекцијски надзор) има, наиме, за циљ утврђивање предности и недостатака сваког од релевантних видова заштите. Ово тим пре што је судска пракса у овој области неуједначена и што судије, чини се, не схватају на прави начин појам злостављања на раду и његове битне елементе, посебно „понављање“ понашања којим се успоставља злостављање на раду, али и стандард „непријатељско, увредљиво и понижавајуће окружење“, тим пре што ту квалификацију не прецизира ни комунитарно право, већ се њено значење може извести праћењем праксе америчких судова и њиховог схватања концепције непријатељског радног окружења.

Коначно, *Шести део дисертације* је посвећен правним и ванправним механизмима спречавања злостављања на раду, због чега је анализирано питање препознавања и спречавања злостављања на раду у предузећу, пре свега у светлу улоге службе људских ресурса, значаја континуиране обуке запослених и специјализоване обуке интерних посредника у области препознавања, спречавања и заштите од злостављања на раду. Такође, размотрена је и улога синдиката, савета запослених и радничких представника, као и улога послодавца и њихових професионалних удружења у спречавању злостављања на раду.

У истраживању је примарно коришћен нормативни метод, као и упоредноправни метод, да би се анализирао и критички преиспитао правни режим заштите од злостављања на раду, у одабраним државама англосаксонске и европско континенталне правне традиције, уз компаративну анализу нашег позитивног права са међународним и европским стандардима у области истраживања. Тиме је омогућено сагледавање нормативног оквира *de lege lata*, уз истовремену идентификацију решења који би могли послужити домаћем законодавцу и социјалним партнерима као инспирација или модел, како би се постојећи правни оквир побољшао *de lege ferenda*.

У раду је коришћен је и историјски метод, како би се омогућило дубље сагледавање и анализа развоја одговарајућих радноправних стандарда, инструмената и мера у овој области, док је социолошки метод коришћен ради сагледавања ширег друштвеног контекста настанка, развоја и потребе за правним регулисањем предмета истраживања.

Од посебног значаја је и емпиријско истраживање које смо засновали на 100 случајева из наше консултантске праксе, у смислу интерних посредовања код послодавца поводом поднетог захтева за заштиту од злостављања на раду (посредовања формалног и неформалног типа), а што је омогућило да дођемо до значајних закључака у циљу спречавања злостављања на раду код послодавца. Како су у питању поступци који су тајни,

посебно смо водили рачуна о поштовању заштите података о личности. Осим тога, применом технике анкете, на узорку од 1000 испитаника - запослених и лица ангажованих за рад ван радног односа у општем и посебном режиму радних односа, сагледана је распрострањеност ове појаве и то колико радници разумеју њену суштину и у којој мери успевају да је разграниче од других повреда радних и социјалних права. Коначно, настојали смо и да бинарном анализом одабраних новинских чланака испитамо распрострањеност ове појаве, и да сагледамо какав је однос појединца, друштва и институција система према њој. Као помоћни метод коришћен је и аналитички и синтетички метод, да би се испитали сви појавни облици злостављања на раду као и начини заштите од злостављања на раду.

Основне хипотезе од којих полазимо у овој дисертацији су да су степен развоја савременог друштва, глобализацијски токови, неолиберални модел капитализма и утицаји светске економске кризе која се разбуктала 2008. године довели до све веће несигурности радних места, али и, глобално гледано, до веће флексибилизације радних односа и напуштања стабилности запослења, које је традиционално било опште правило у радном односу. У таквим условима, стрес, као нови психосоцијални ризик, постаје саставни део радних средина, а може бити узрок, али и последица злостављања на раду.

Надаље, полазимо од хипотезе да се као поуздани критеријуми за правну квалификацију злостављања на раду користе понављање, односно учесталост одређеног понашања, али и негативан и штетан утицај одређеног понашања на личност адресата злостављања и то на његово достојанство, углед, лични и професионални интегритет, здравље, али и положај у радном окружењу, које је непријатељско, увредљиво и понижавајуће.

Наша наредна хипотеза подразумева да је поуздани критеријум за разграничење злостављања на раду од дискриминаторског и сексуалног узнемиравања на раду мотив за предузимање одређене радње, док се понављање (и учесталост) одређеног понашања не може сматрати поузданим критеријумом за разграничење ових појмова.

Четврта хипотеза тиче се заштите од злостављања и гласи: важна предност посредовања у поређењу са арбитражним, а нарочито са судским решавањем спорова поводом злостављања на раду представља то што води помирењу супротстављених интереса и постизању договора који се темељи на стварним потребама страна у спору, чиме се остварује добитак за обе стране. И супротно, посредовање није прихватљив метод уколико међу странама постоји „изнуђена“ сагласност да се на овај начин реши спор или једна страна одбија да активно учествује у поступку или, пак, у њему учествује како би одуговлачила или блокирала поступак или на други начин повређује начело савесности и поштења. Исто би се могло рећи и за случај у којем постоји изразита потреба да се хитно ауторитативно интервенише у погоршане односе запосленог и послодавца, путем привремене мере, и то нарочито уколико се она изриче од стране послодавца на основу захтева адресата злостављања, а не на основу мишљења медицине рада.

Надаље, у дисертацији полазимо од хипотезе да арбитража омогућава странама у спору поводом злостављања на раду да сачувају време, енергију и новац и да реше спор у интимнијем и интерактивнијем поступку, на бржи начин. Најважнији недостатак арбитражног поступка у односу на судски јесте непостојање двостепености и проблеми који прате извршење арбитражног решења.

На ову хипотезу надовезује се и хипотеза да уређивање дисциплинског поступка меродавним прописима, макар и само на нивоу начела, може допринети заштити интереса жртава злостављања (у смислу стварања процесних услова за правилно утврђивање дисциплинске одговорности), злостављача (у смислу пружања процесних гаранција усмерених на заштиту права запослених на одбрану, права на жалбу и других права) и послодавца (у смислу

стварања услова за обезбеђивање доброг функционисања предузећа и заштите у случају злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду).

Коначно, дисертацију заснивамо и на хипотези да развијени социјални дијалог може допринети спречавању злостављања на раду и успостављању и очувању здраве радне средине, достојанства и добробити запослених на раду и очување целокупне личности запосленог (физички, психички и морални интегритет).

Надамо се да резултати спроведеног истраживања могу бити од користи запосленима, послодавцима и њиховим професионалним организацијама, као и јавноправним субјектима чије су активности од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду, будући да смо настојали да извршимо систематизацију досадашњих сазнања о радноправној заштити од злостављања на раду што, до сада, није било предмет монографске обраде у домаћој литератури. Овај подухват пратило је и настојање да се идентификују кључни проблеми који стоје на путу спречавању злостављања на раду и делотворној заштити запослених који сматрају да су адресати злостављања, и да се, у светлу решења из меродавних извора права међународног порекла, као и решења из страних права и ставова стране судске праксе, учине свеобухватни предлози за унапређење правног и институционалног оквира од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду у Републици Србији.

I ДОСТОЈАНСТВО РАДНИКА И ПСИХОСОЦИЈАЛНИ РИЗИЦИ НА РАДУ

Дужност према самоме себи се састоји у томе да човек очува људско достојанство у властитој личности.

Имануел Кант

1. Достојанство на раду

1.1. Појам достојанства и право на достојанство као основно људско право

Сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима.¹ Она су обдарена разумом и свешћу и треба једни према другима да поступају у духу братства.² Достојанство представља, наиме, једну од основних цивилизацијских вредности која се развијала заједно са развитком држава и друштва, кроз векове, добијајући у савременом добу, тачније у прошлом веку, своје оваплоћење кроз правни израз, признањем права на достојанство човека, као једно од основних људских права. „Отуда, људско достојанство штите људска права у свом тоталитету, а људска права имају различите видове – класични и социјалне аспекте“.³ „Достојанство је неприкосновена и неотуђива свеобухватна установа људских врлина

¹ Универзална декларација о правима човека, Резолуција Генералне скупштине Уједињених нација 217/III, од 10.12.1948. године, чл.1.

² *Ibid.*

³ Лубарда Б./2008/ Социјална права и достојанство на раду, *Правни живот бр. 12/2008*, стр. 433.

устаљених у једном организованом социјабилитету, и као апсолутна сврха људскости, заштићена је правним и моралним императивима природног и позитивног права.“⁴ За Имануела Канта, у царству сврха све има неку своју цену, оно што је узвишеније од сваке цене, оно што не допушта никакав еквивалент је достојанство.⁵ Ако пођемо од велике хуманистичке идеје о урођеном достојанству и једнакости свих чланова људске заједнице, може се рећи да сваком човеку припадају неотуђива и неповредива права, уз обавезу државе да их свима учини доступним под једнаким условима.⁶ Првобитно се о достојанству човека расправљало у филозофији, у делима античких и римских филозофа и писаца, затим у религији, као и у етици, науци о моралу, али и у антропологији. Још је Цицерон сматрао да достојанство представља универзалну вредност која припада сваком човеку, као дужност и врлина, везујући га са моралношћу уместо са сталешком припадношћу.⁷ Сетимо се и античке Грчке, у којој достојанство човека није припадало свима, нису га имали робови, који су били лишени слободе, основног људског достојанства, јер су продавани и коришћени као било каква друга ствар, као оруђе које има способност говора. У Римској империји је рад за другога био резервисан првенствено за робове, који, с правног становишта, нису били лица, односно правни субјекти, већ ствари, односно правни објекти.

Достојанство се огледа кроз поштовање другог, али и уздржавање од понашања којима би се друго људско биће повредило и оштетило. Оно се испољава и остварује у интеракцијама са другим људима. Да ли ће понашање човека бити испод нивоа достојанства или ће бити „достојанствено“ зависи од многих услова, посебно да ли он живи у материјалној оскудици или изобиљу, какво му је образовање, окружење, културни миље, религијско опредељење, какво је стање и степен развоја у друштву и држави у којој живи. Један од најважнијих филозофа који је посебно место посветио људском достојанству јесте немачки филозоф Имануел Кант. „Принцип поштовања људског достојанства је универзалан јер само зато нећемо другог употребити као средство него као сврху и у тој универзализацији (поштовању) је смисао чувене Кантове максиме о моралности.“⁸ Идеја човечанства је сврха сама по себи, а морални поступак се огледа у томе да се не задире у идеју човечанства у себи или у другоме.⁹ „Понашати се у складу са умом значи поштовати своје и туђе достојанство, признавати себе и другога као личности, чиме се афирмише сопствена и туђа слобода одлучивања и делања.“¹⁰ Кант овај појам користи код своје филозофије морала, не филозофије права. Дакле реч је и о моралној вредности, која се на различите начине тумачи и анализира, зависно од културолошког, политичког и економског контекста у којем се о њој говори. Имануел Кант у својим радовима издваја и апострофира идеју достојанства, те он говори да су морал и човек, уколико је за морал способан, ти који једини имају достојанство. Осећај који настаје под именом моралности произведен је само помоћу ума.¹¹ Он не служи да бисмо просудили деловање него као покретач, да бисмо тај закон у себи направили максимом и тако створили дужност, што значи да појам дужност посматран субјективно као максима, значи поштовање закона, и деловање воље у складу са тим.¹²

Под утицајем нововековног схватања човека као смисленог и практичног бића дошло је и до формирања значења људског достојанства као вредности субјективитета, где тако схваћено

⁴ Перовић С./2013/ *Природно право и достојанство*, Копаоничка школа природног права, Београд, стр. 946.

⁵ *Ibid.*, стр. 936.

⁶ Ковачевић Љ./2018/ *Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања, Радно и социјално право, бр. 1/2018*, стр. 101.

⁷ Марјановић М./2013/ *Људско достојанство као друштвена и правна вредност, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2013*, стр. 97.

⁸ *Ibid.*, стр. 99.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Kant I./1956/ *Kritika praktičnoga uma*, Kultura, Zagreb, стр. 90.

¹² *Ibid.*, стр. 90-95.

достојанство означава идеју да сваки човек има способност да сам себи постави сврхе, осмишљава сопствени живот и свет, као и да је одговоран за своје деловање.¹³

Како људско достојанство представља појам, који изворно није правног порекла, него је уведен у право без јасних одређења, за његово тумачење потребно је шире истраживање.¹⁴ Концептуализовање људског достојанства у оквирима историје филозофије и његово касније коришћење у праву резултира значајним питањима: питањем о правној природи људског достојанства, о односу људског достојанства и правних вредности, а нарочито људског достојанства и људских права.¹⁵ У основи, питање достојанства, посебно оног у радноправном смислу, своди се и на расправу о људским правима, основним, али и социјалним и економским. На основу херменеутичког става, показује се да људско достојанство (у смислу индивидуе) може бити заштићено само гаранцијом одређених људских права, и обрнуто, само обезбеђивањем одређених људских права, може се гарантовати заштита људског достојанства.¹⁶

Идеја достојанства прожима и природно и позитивно право, у савремено доба постаје врло употребљавана као појам, нарочито у биогенетичким расправама (о употреби еутаназије, абортуса, вештачке оплодне ид). Постоје и савремене тенденције да се етика у целини изједначи са биоетицом, имајући у виду медицински и еколошки аспект биоетике.¹⁷ Савремени проблеми еколошке етике и етике живих бића укључују питања односа човека према животној средини, производње генетички модификованих организама (ГМО), клонирања живих бића, питање правилног односа према животињама и живим бићима, као и начин правног прописивања ових питања у законској регулативи.¹⁸ У основу свих ових питања стоји питање основа морала и људске перцепције моралног деловања.

Достојанство је везивно ткиво људских права, нит која прожима идеју слободе, једнакости и забране дискриминације, појмовна веза између морала и позитивног права. Оно важи за све и за свакога, подједнако.

Етимолошко порекло појма достојанства показује да потиче од латинске именице *dignitas*, која је у старој римској култури имала троструко значење: (1) вредност, стечено признање, нешто што се може оценити; (2) величанственост, ауторитет, осећај поноса, постојаност, као израз поштовања; (3) велика достигнућа, вредност скупог предмета.¹⁹

Достојанство човека се посматра у целисти његове личности и унутрашњег бића, као и у слободи делања и просуђивања моралности сопственог делања, али и кроз његову породицу, друштво, окружење, посебност у смислу националне, религијске, друштвене посебности, тј. све оно што чини идентитет једне личности. Сведоци смо бројних ратова, егзодуса, масовних убијања, чиме су унижена достојанства читавог људског рода. Управо зато 1948. године усвојен је први међународни документ који прописује да се сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима.²⁰ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, који је донет 1966. године, истиче међузависност свих људских права, у преамбули апострофирајући да идеал слободног људског бића, ослобођеног од страха и беде, може бити постигнут само ако су створени услови који омогућавају свакоме да ужива своја

¹³ Франета Д./2015/ *Људско достојанство као правна вредност*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 309.

¹⁴ *Ibid.*, стр. 12.

¹⁵ *Ibid.*, стр. 13.

¹⁶ Venckienė E./2011/ The right to dignity: terminological aspects, *Jurisprudence*, vol. 18, бр. 2/2011, стр. 91.

¹⁷ *Ibid.*, стр. 289.

¹⁸ *Ibid.*, стр. 289-290.

¹⁹ *Ibid.*, стр. 93.

²⁰Универзална декларација о људским правима, чл. 1.

економска, социјална и културна права, исто као и своја грађанска и политичка права.²¹ Сва људска права морају се посматрати у међузависности, јер без основног људског права на живот не можемо говорити о економском праву на зараду или о слободи синдикалног организовања. Идеја достојанства, којем човечанство тежи, представља основ за постизање слободе, правде и мира у свету. Касније, идеја поштовања достојанства човека бива прописана у уставима многих држава, чиме се и уздиже на ниво уставноправног начела, а правна заштита права на достојанство се самим тим обезбеђује принудом државе. Ипак, право није најподесније средство за остваривање достојанства, посебно због принуде која му је својствена.²² Правом се санкционишу само најгрубљи поступци против људског достојанства, али не и повреде које се врше на инстанчан начин, суптилним средствима.²³ Према томе, достојанство је више морална но правна категорија, али морална осуда која долази од друштва, окружења, савести појединца, понекад је тежа и далекосежнија од било какве санкције државног апарата.

Пре права на достојанство, налази се само право на живот, које се човеку не може угрозити, чак ни док се налази у мајчиној утроби, као фетус, јер и такав има право на живот, тј. на рођење. Својим рођењем сваки човек дужан је да поштује достојанство другог човека, што је, видели смо, предмет регулисања како у међународним изворима права тако и у домаћим.

Тренд конституционализовања појма људског достојанства везује се за 20. и 21. век.²⁴ Ниједан устав, при том, не садржи експлицитну дефиницију људског достојанства, иако поједини елементи дају пластичнију слику о смислу гаранције људског достојанства, као што је забрана смртне казне или мучења.²⁵ Појам људског достојанства појављује се у уводним деловима, преамбулама или каталозима људских права у савременим уставима.²⁶ Иако се достојанство, у неким уставима, јавља као основна вредност и начело, у другим уставима, уколико се везује за каталог права, најчешће се прописује посебно право на људско достојанство, или се питање везује за заштиту физичког и психичког интегритета личности, те и за гаранцију слободног развоја личности, али и за гаранције обезбеђења егзистенцијалног минимума, чиме се обезбеђује егзистенција достојна човека.²⁷ Достојанство се у неким уставима јавља одвојено, а у неким уставима повезује се слободом и једнакости.²⁸ Носиоци људског достојанства су притом човек (људско достојанство), грађанин или индивидуа (достојанство индивидуе), личности (достојанство личности), али се достојанство може везивати и за колективитете, попут друштвених група, друштва, нације, народа.²⁹ Човек је недељива целина (човек као појединац и човек као друштвено биће), те се могу издвојити следећи апсекти људске вредности: физички и духовни интегритет, када говоримо о људском достојанству, и физички и социјални идентитет појединца, када говоримо о достојанству особе, коју посматрамо кроз њене интеракције у друштву.³⁰

Достојанство је тесно повезано са поштовањем једнакости сваког човека, без обзира на његова урођена или стечена својства. У срцу концепције достојанственог рада налази се, дакле, начело једнакости, нарочито једнакости мушкараца и жена, а у вези са захтевом за уклањањем дискриминације на основу пола, уз обезбеђивање пуног учешћа мушкараца и

²¹ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, („Службени лист СФРЈ- Међународни уговори“, број 7/1971).

²² Марјановић М./2013/ *op.cit.*, стр. 101-102.

²³ *Ibid.*

²⁴ Франета Д./2015/ *op.cit.*, стр. 33.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*, стр. 34.

³⁰ Venckienė E./2011/*op.cit.*, стр. 95.

жена у свету рада.³¹ Модерне државе, својом нормативном делатношћу утврђују и прокламују начело једнакости, чиме се потврђује да су сва људска бића једнака у својим правима, као и да су једнака у заштити својих права, без обзира на све разлике које постоје у погледу њихових урођених или стечених личних својстава. Неједнак третман се забрањује осим уколико он има везе са урођеним или стеченим карактеристикама које једну особу доводе у неједнак положај у односу на друге, тако да се принцип давања првенства таквој особи неће сматрати дискриминацијом (нпр. особа са инвалидитетом, трудница).

Начела радног права слобода рада и једнакости шансе и поступања преплићу се и укрштају у запошљавању и у току радног односа и радног ангажовања ван радног односа, тако да теже остваривању идеала толеранције кроз поштовање достојанства сваког и обезбеђивање једнаког третмана. Сваки облик дискриминације дубоко вређа достојанство човека и представља како неморалан тако и противправан чин. „Дискриминација у запошљавању и на раду негира не само човека као радника, већ и човека као грађанина (по основу политичког уверења); човека родитеља (дискриминација запослених због породичних обавеза радника); негација жене по основу трудноће; негација слободе удруживања (запосленог члана синдиката); негација слободе вероисповести (дискриминација по основу вероисповести); негација културног идентитета радника (радника-мигранта-дискриминација по основу језика)“.³²

Достојанствен рад у својој суштини значи поштовање права радника, једнакост мушкараца и жена, сигурност радника кроз систем социјалне сигурности, социјални дијалог, право на зараду од које се може достојно живети, спречавање експлоатације радника, али и поштовање права радника на синдикално организовање.³³ Термин достојанствен придодаје се концепту право на рад, јер се на тај начин обезбеђује правна заштита од нових психосоцијалних ризика на раду, као што су стрес, злостављање на раду, сексуално узнемиравање, а истовремено се обезбеђује холистички приступ, јер се ово право посматра у корпусу других економских и социјалних права. Менаџерска политика послодавца заснована на „достојанству на раду“, која нуди одговарајућу заштиту за све запослене, заснована је на уверењу и признању да запослени постижу своје најбоље резултате у позитивном радном окружењу, и *vice versa*.³⁴

Заштита права на достојанство сваког радника повезана је и са системом социјалне сигурности, у случајевима када дође до наступања неког од социјалних ризика (незапосленост, трудноћа, старост, инвалидност итд), где се кроз државни систем социјалног обезбеђења и бригу државе и заједнице, омогућава опстанак и егзистенција достојна човека. То подразумева и мере социјалне политике, које државе примењују ради елиминисања сиромаштва, које бележи стопу раста свугде у свету, а у Србији је 2018. године она износила 7,1%.³⁵ Бити достојанствен, дакле, значи бити слободан али и бити лишен ситуације угрожености егзистенције и општег стања сиромаштва.³⁶

Са друге стране, без људског рада и коректне комуникације између субјеката радног односа неће бити достојанственог рада, те управо зато научна истраживања везана за достојанствен

³¹ Ковачевић Љ./2018/ *op.cit.*, стр. 97.

³² Лубарда Б./2008/ *op.cit.*, стр. 437.

³³ Косановић Р., Пауновић С./2013/ Филозофија достојанственог рада, *Радно и социјално право бр.2/2013*, стр. 122.

³⁴ Лубарда. Б./2012/ *Радно право. Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 393-394.

³⁵ Оцена апсолутног сиромаштва у Србији у 2018. години, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/10/Ocena_apsolutnog_siromastva_u_2018_cir.pdf, (02.02.2020.).

³⁶ Линија апсолутног сиромаштва у 2018. години у нашој земљи износи 12.286 динара месечно по потрошачкој јединици, а потрошњу нижу од тог износа имало је 7,1% становника Републике Србије. Видети више: *Ibid.*, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/10/Ocena_apsolutnog_siromastva_u_2018_cir.pdf.

рад имају за циљ хуманизацију радног односа и основна су претпоставка достојанственог живота.³⁷ Заштита достојанства запосленог је, према томе, и незаобилазан елемент културе рада.³⁸

1.2. Развој признавања и заштите права на достојанство на раду

Достојанство човека представља кључну вредносну представу савременог права.³⁹ Њом се употпуњује идеја правде као једнакости, тако што се одређује ко је субјект права и шта треба да буде изједначено.⁴⁰ У праву то подразумева идеју да правни субјективитет припада сваком појединцу, и на томе се гради даља заштита пунине субјективитета сваког појединца.⁴¹

Људско биће је неодвојиво од људског достојанства, уз напомену да се у развоју заштите људског достојанства човек мора дефинисати као вишеструки објект, јер појединачно посматрано телесни или духовни идентитет још није човек, његова вредност настаје само комбинацијом ова два.⁴² Право на људско достојанство може се дефинисати као право на тражење физичког и моралног интегритета и обезбеђивање могућности испољавања сопствености као дужност поштовања истог права других људских бића.⁴³

Право на живот је основно право сваког човека а право на рад, његово основно економско право. Право на живот, наиме, стоји у основи свих других права, а подразумева право да се живи у достојанству, право на достојанствено постојање.⁴⁴ Међу-амерички суд за људска права посматра право на живот у смислу права на достојанствен живот, као социјално-економског права, које укључује право на здравствену заштиту, образовање и адекватан животни простор, која су у основи права на живот.⁴⁵

Сваки човек слободан је да бира посао и занимање, али је потребно да савесно и квалитетно извршава посао на коме ће се поштовати достојанство и интегритет његове личности. Идеју достојанства налазимо још у XVIII веку, када се развија свест човека под утицајем филозофије права, социологије, где са коначним прекидом са феудалним системом уређивања односа који је почивао на подређеном, вазалном односу кмета у односу на феудалце, јављају се прве либералне идеје у Европи, идеје о једнакости, слободи, равноправности, неприкосновености приватне својине, а које у себи садрже и поштовање достојанства човека. Буржоаском револуцијом 1848. године, снажним развојем радничких и синдикалних покрета, признањем права на синдикално и политичко организовање, постиже се и све веће поштовање достојанства радника, посебно деце и жена, која су у претходном периоду била експлоатисана и тлачена. Од половине XIX века, са снажним развојем радничких покрета и борбом за радничка права, боље услове рада и социјално материјални положај радника, долази до издвајања радног права, као посебне гране права, уз интервенционизам државе, која својим радним законодавством настоји да заштити одређене

³⁷ Petričević A., Medarić D./2014/ *Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa*, *Pravni vijesnik*, vol. 30, br. 2/2014, стр. 407.

³⁸ Лубарда Б./2004/*Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, стр. 265.

³⁹ Франета Д./2015/ *op.cit.*, стр. 310.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Venckienė E./2011/*op.cit.*, стр. 97.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Hnitiidou E.K./2016/ *Beyond the right to life: the right to live in dignity in the european convention on human rights*, master thesis, Faculty of Law, Lund University, Lund, стр. 1-4.

⁴⁵ *Ibid.*, стр. 26-27.

категорије радника, који су посебно угрожени. Заштита личности, физичког интегритета и достојанства радника није била могућа без доношења закона којима ће се ограничити подручје слободе уговорања у области радних односа, јер су радници и послодавци били правно и економски неједнаки субјекти, као што су и дан данас.⁴⁶ У току XX века, долази и до тектонских политичких поремећаја на карти света, до два светска рата, и развоја новог, прво, комунистичког, а затим и социјалистичког друштвеног, политичког и економског система, у државама источне Европе, Кини и на Куби. Тек крајем прошлог века, Међународна организација рада (МОП) обелодањује концепт *права на достојанствен рад*, који у садашњости настоји да инкорпорира кроз четири стуба: социјални дијалог, запошљавање, социјалну сигурност и радне односе. Активности МОП које су усмерене на достизање социјалне правде представљају делатност која не јењава. То се остварује усвајањем радноправних стандарда под окриљем МОП. У основи нормативне активности ове организације налазе се људска права, којима се омогућава њихово прокламовање, али и заштита. „Људска права дају својеврстан дигнитет и потпору, како деловању МОП-а тако и ауторитет заштите права на раду као фундаменталних људских права“.⁴⁷ Једно од основних економских права, јесте право на рад. Овом праву је претходила слобода рада, као универзална идеја и вредност. Ова права, у теорији радног права, издигнута су на ниво начела, као основних постулата и правила, и у својој суштини укључују заштиту права на достојанство на раду.

Начело слободе рада, као и начело забране дискриминације, садржана су у савременом значењу термина права на достојанствен рад. Јављају се као последица развоја науке радног права и напретка цивилизације, где право прати друштвена кретања и промене у друштву, и изражава потребу да одговори новим, савременим изазовима са којима се друштво сусреће. Начело слободе рада значи забрану принудног рада, и јавља се као идеја пре права на рад. Од идеје слободе рада до права на рад прошло је више од једног века, идеја слободе рада постојала је много пре права на рад те се може рећи да представља најстарије и посебно начело радног права. Слободу рада треба посматрати у вези са начелом једнаких шанси и поступања, које значи да су сваком људском бићу сва радна места доступна под једнаким условима и на једнак начин. Свако има слободу избора свог занимања. Свако има слободу да бира да ли ће да ради или не, код ког послодавца, да ли ће засновати радни однос и под којим условима и да ли ће напослетку раскинути радни однос.⁴⁸ На тај начин се исказује антрополошка потреба за радом, стваралаштвом – *homo faber*.⁴⁹ Слобода рада значи и да свако има право на достојанствене услове рада и на зараду достојну човека. Слобода рада у негативном значењу значи забрану принудног рада. Дуго су у историји владали радни односи засновани на принуди. Феудализам, вазални (кметски) однос, претходно ропски рад, представљали су атак на достојанство и људскост. Човек је био као роба, туђа својина, без своје личности, особености, пука ствар. Са Француском револуцијом, Декларацијом о правима човека и грађанина од 1789. године, а касније, и развојем капиталистичких продукционих односа, у међународном окружењу се јавља снажан раднички покрет, који се бори за право гласа и слободу удруживања и за „боља и већа“ права радника и радноправну заштиту од несреће на раду, болести, незапослености и другог. Под окриљем МОП доноси се Конвенција број 29 о принудном и обавезном раду (1930. године) и Конвенција број 105 о укидању принудног рада (1957. године), Препоруке број 35 и 36, и Декларација о основним правима и начелима из 1998. године која изнова говори о укидању принудног рада. Принудни рад представља сваки рад који обавља појединац против своје воље, а под претњом казне. Он представља негацију права на рад и слободе рада. И у радном праву

⁴⁶ Ковачевић Љ./2013/ *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 27-28.

⁴⁷ Ковачевић-Перић С./2011/ *Допринос пристојног рада, Радно и социјално право, бр. 1/2011*, стр. 18.

⁴⁸ Лубарда Б./2014/ *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 37.

⁴⁹ *Ibid.*

Европске уније, у Повељи о основним правима из 2000. (тзв. Повеља из Нице), у хексагону груписаних људских права у оквиру установе достојанство, Повеља изричито забрањује тортуру, мучење, нехумано и деградирајуће понашање односно третман, што је у најтешњој вези са принудним радом, дискриминацијом, злостављањем на раду и сексуалним узнемиравањем на раду.⁵⁰

Још је Универзална декларација о људском правима из 1948. истакла да свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту за случај незапослености, да свако, без икакве разлике, има право на једнаку зараду за једнаки рад, да свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите, и да свако има право да оснива синдикат и учлањује се у њега ради заштите својих интереса.⁵¹ У овоме се базично сагледава достојанство радника у његовом радном окружењу.

Право на достојанство на раду мора се сагледати холистички, као део најширег корпуса људских права, са којим га везује нераскидива веза. Људско достојанство је централна вредност на којој се темељи целокупност међународног права људских права уз напомену да се националним правима достојанство неретко одређује на начин да не одговара дефиницијама међународног права.⁵² Људско достојанство се, наиме, изричито потврђује као основни принцип у уставима значајног броја земаља широм света, и то у најмање петнаест европских земаља, као и у другим државама, попут Канаде, Израела и Јужноафричке Републике.⁵³ И у оним државама где уставима није изричито прописано поштовање достојанства, оно се обезбеђује судском праксом, која сматра да свако људско биће има право на достојанство. На основу свега можемо рећи да се у вези са људским достојанством као уставним концептом, у западним државама могу издвојити следеће заједничке карактеристике и то да свако људско биће има својствено достојанство захваљујући својој човечности, без обзира на спољашње карактеристике, укључујући (али не ограничавајући се на) пол, старост, расу или националност, верско или политичко уверење, статус, сексуалну оријентацију или менталну или физичко стање; да прокламовано достојанство захтева да се нека људска права заштите и да, будући да у људским бићима постоји достојанство, без обзира на спољашње карактеристике, свако људско биће треба да има право да ужива своја људска права без трпљења било какве дискриминације или разликовања заснованог на таквим спољним карактеристикама.⁵⁴ Људским правима се исказује поштовање дигнитета личности, идентитета човека као бића у целости, у свим сферама остваривања његовог хуманума – личног, умног, физичког, породичног, имовинског, политичког, грађанског, социјалног, еколошког, и др.⁵⁵ Достојанство на раду, посматрано као скуп тежњи појединаца у остваривању људских и грађанских права, али и економских и социјалних права, у сфери рада, подразумева постојање могућности за продуктивни рад, уређен и правичан однос послодаваца према запосленима, безбедно и здраво радно окружење, заштиту социјалних права запослених и чланова њихових породица, што боље услове за лични просперитет запосленог и његову социјалну интеграцију, слободу запослених да изразе своје потребе, интересе, да се организују и активно учествују у одлукама које се непосредно тичу њиховог рада, живота и једнаке могућности међу половима, тј. равноправност између мушкарца и

⁵⁰ Лубарда Б./2008/ *op.cit.*, стр. 433.

⁵¹ Универзална декларација о људским правима, чл.23. ст 1-4.

⁵² O'Mahony C./2012/ There is no such thing as a right to dignity, *I•CON*, бр. 2/2012, стр. 552.

⁵³ *Ibid.*, стр. 553.

⁵⁴ *Ibid.*, стр. 555.

⁵⁵ Перић С./2011/ *Пристојан рад*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, стр. 43.

жене.⁵⁶ Идеја достојанства осмишљава право, људско достојанство је фундаментална правна вредност, те као такво представља конституенс смисла права.⁵⁷ Право на људско достојанство је апсолутно, оно се не може одузети због човековог понашања које није у складу са захтевима друштвених норми, јер сам предмет права – људскост и човечност као физички и духовни аспект - не сме бити изгубљен, може се само прекршити.⁵⁸ У том смислу, ваља имати у виду да Савезни уставни суд Немачке сматра да норма људског достојанства забрањује третирање људског бића као објекта, те можемо рећи да заштита достојанства људског бића као представника врсте *homo sapiens* забрањује његову инструментализацију, а људско право на достојанство значи право да се не третира као објект или право на хумано поступање.⁵⁹ Достојанство личности је императив, цивилизацијска тековина и општа вредност, која се жели постићи у савременом друштву и државама прописивањем у хетерономним изворима радног права, уз нераскидиву повезаност са људским правима. „Примена холистичког принципа у области људских права оправдава увођење термина достојанствен рад где термин достојанствен означава општу вредност која се временом издвојила и инкорпорирала кроз остале вредности тј. слободу (слобода рада), једнакост (забрана дискриминације у области запошљавања и рада) што одговара данашњим условима развоја друштва, државе и права и циљу суочавања са новим, савременим изазовима.“⁶⁰

Повреда људског достојанства се препознаје кроз угрожавање права на приватност, права на физички и психички интегритет личности, слободни развој личности, у недостатку егзистенцијалног минимума који омогућава живот достојан човека, у одређеним начинима функционисања привредног поретка, у нарушавању здраве животне средине, слободе и права на рад, злоупотребе генетског идентитета личности и бројним другим случајевима.⁶¹

Уколико се осврнемо на стогодишњу историју постојања МОП и њену нормативну делатност, можемо уочити да су основне идеје да људско достојанство појединца лежи у сржи рада, укључујући његову слободно изабрану природу, могућности и права која ће из тога произаћи без дискриминације мушкараца и жена, уз захтев да се, кроз социјална питања, покрену и економска питања, која су заснована на визији да је централна улога достојног (пристојног) рада, а посебно пуног и продуктивног запошљавања, у задовољењу основних потреба, спречавању сиромаштва и постизању социјалне укључености, уз помоћну улогу социјалне заштите, која, такође, доприноси тим циљевима.⁶² Тако се ствара уверење да универзални минимални стандарди МОП обезбеђују хумане услове рада и тако подупиру напредак друштва, имајући у виду да рад није роба и да је рад извор достојанства.⁶³ Филадельфиском декларацијом (1944. године), редефинисане су основне вредности и циљеви МОП са пребацивањем фокуса са радних на социјалне теме, уз, што је најважније, потврђивање идеје да „сва људска бића, без обзира на расу, веру или пол, имају право да остваре и своје материјално благостање и свој духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнаке могућности, и да то мора представљати централни циљ националне и међународне политике.“⁶⁴ На тај начин, јасно је истакнуто да су социјалне теме испред економских, да су посао, лично достојанство, сигурност породице и

⁵⁶ Ристановић Р./2012/ Достојанство на раду у Републици Србији - стварност или фикција, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 180.

⁵⁷ Франета Д./2015/ *op.cit.*, стр. 232.

⁵⁸ Venckienė E./2011/*op.cit.*, стр. 97.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Златановић Стојковић С./2016/ *Правни статус и заштита лица оболелих од ретких болести-радноравни, медицинскоправни и аспект социјалне заштите*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 146.

⁶¹ Франета Д./2015/ *op.cit.*, стр. 310-311.

⁶² Trebilcock A./2009/*From social justice to decent work: An overview of the ILO's guiding ideals 1919-2008*, International Labour Organisation, Geneva, стр. 4.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*, стр. 11.

мир важнији од капитала, истакао је касније Генерални директор МОП *Somavia*, коментаришући ове новеле.⁶⁵ Декларација о једнаким шансама и поступању за раднице од 1975. године фокусира се, такође, на могућности које представљају пут за афирмацију права на људско достојанство. Бави се једнаким шансама и поступањем, друштвеним ставовима, образовањем и обуком, дизајном радних места, мерама за обезбеђивање једнаке накнаде за рад, материнством, животним и радним условима, социјалном инфраструктуром и социјалном сигурношћу.⁶⁶ Коначно, Декларација о фундаменталним принципима и правима на раду реафирмише поново очување људског достојанства, и то кроз одредбе о слободи од принудног рада и дечијег рада и уклањању дискриминације, уз слободу удруживања.⁶⁷

1.3. Концепција достојанственог рада

Крајем прошлог века, под окриљем Међународне организације рада, унапређује се и издиже право на рад у концепт права на достојанствен рад. Према идејној платформи Међународне организације рада достојанствен рад⁶⁸ је важан циљ сам по себи.⁶⁹ Он је основна карика и чинилац одрживог развоја.⁷⁰ Постизање стандарда достојанственог рада је, посматрано са тог аспекта, не само економски, већ и политички циљ.⁷¹

Први пут се појам права на достојанствен рад појављује 1999. године у извештају тадашњег Генералног директора МОП Хуана Сомавије, који је истакао да је основни циљ Међународне организације рада данас промовисање могућности да жене и мушкарци добију пристојан и продуктиван рад, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства.⁷² Након тога, 10. јуна 2008. године, једногласним усвајањем Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације, овај концепт добио је своје место у званичном међународном правном акту универзалног карактера. Овом декларацијом настоји се развити социјална димензија глобализације и промоција праведне глобализације, уз помоћ достојанственог рада, при чему концепт достојанственог рада треба да представља циљ и аспирацију за квалитетан рад свима на овом свету који желе да се запосле.⁷³ Концепт достојанственог рада је, заправо, принцип који је примењив на све запослене у свим друштвима.⁷⁴ Запослени желе да учествују у социјалном дијалогу и колективном преговарању на нивоу послодавца, гране односно сектора и државе, и сви желе послове где ће се поштовати њихово достојанство и безбедност, уз адекватну новчану престаацију. Концепт достојанственог рада, управо, значи

⁶⁵ *Ibid.*, стр. 12.

⁶⁶ *Ibid.*, стр.18-19.

⁶⁷ *Ibid.*, стр. 21.

⁶⁸ Професорка Перић у својој докторској дисертацији користи појам пристојан рад као синоним за *decent work*, иако у својим каснијим радовима користи појам достојанствен рад. Мишљења сам да је израз достојанствен рад, бољи превод и да је приближнији појму *decent work*.

⁶⁹ Перић С./2011/*op.cit.*, стр. 38.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Trebilcock A./2009/*op.cit.*, стр. 22.

⁷³ Ghai T./2005/ *Decent work: universalisity and diversity, International Institute for labour studies, no.15*, стр. 2.

⁷⁴ *Ibid.*

да није довољно да рад буде адекватно плаћен и сигуран, већ се тражи испуњење и других критеријума који чине концепт достојанственог рада, попут права да се учествује у колективном преговарању, права на једнаке шансе за запошљавање и забрану дискриминације.

Допринос концепта достојног рада је у томе да се квалитет рада, односи на раду, услови рада и свеукупни амбијент радног ангажовања процењују на један садржајнији начин, уз примену шире лепезе међународних стандарда рада.⁷⁵ Нормативно посматрано, достојанствен рад интегрише међународне стандарде рада и основна људска права (фундаментални принципи и права на раду).⁷⁶

Концепт достојанственог рада представља универзално начело, којем све државе чланице Међународне организације рада треба да теже и да га остваре, тако што ће га укључити у правне системе, уз уважавање националних специфичности у смислу традиције, културе, али и степена економске развијености конкретне државе. Примена концепта разликује се од државе до државе, имајући у виду различите правне системе, степен економског и културног развоја и друге особености које и доводе до јаза и неједнаке примене кључних стандарда и остваривања подједнаког обима права. Из тих разлога, приступ пристојном раду на националном нивоу, мора да максимализује синергију различитих фактора, како би се пронашле политичке и институционалне опције у циљу превазилажења препрека, сукоба и ограничења.⁷⁷

Четири кључна циља желе се постићи Декларацијом и то су: промоција запошљавања, побољшање социјалне заштите и проширење социјалне сигурности на све, промоција социјалног дијалога и начела трипартизма и остваривање и проширивање права на раду. У том смислу, у Декларацији су наведена четири кључна принципа и вредности: *слобода, једнакост, сигурност и људско достојанство*. Оквирни показатељи рада Међународне организације рада, дакле, обухватају десет суштинских елемената који су у складу са четири стратешка стуба Агенде достојанственог рада (пуна и продуктивна запосленост, права на раду, социјална заштита и унапређење социјалног дијалога) и то су: могућности запошљавања, адекватна зарада и продуктиван рад, пристојно радно време, усклађивање породичног и професионалног живота, забрана принудног рада, стабилност и сигурност на послу, једнаке могућности и поступање при запошљавању, безбедно радно окружење, социјална сигурност и социјални дијалог.⁷⁸

Запошљавање је важна категорија достојанственог рада, која подразумева право сваког да се запосли, под једнаким условима, да напредује, да се развија кроз обуке и стручно усавршавање, али и да одбије обављање противправног посла. Радници се морају штитити од повреда на раду, тешких и напорних услова рада, као и од неоправдано дугог прековременог рада, који мора бити ограничен, како би се омогућила обнова радних и психофизичких способности запосленог.

Начело једнакости садржи захтев за забраном дискриминације на основу пола, али, поред њега, подразумева и предузимање *посебних, тзв. посебних (позитивних) мера* које су неопходне за отклањање фактичке неједнакости која на тржишту рада постоји у погледу радника одређеног својства, а полазећи од захтева за једнаком расподелом могућности и

⁷⁵ Ковачевић-Перић С./2011/ *op.cit.*, стр. 16.

⁷⁶ Ковачевић-Перић С./2018/ Перспектива достојанственог рада у: *Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности*, Правни факултет Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, стр. 381.

⁷⁷ Ковачевић-Перић С./2011/ *op.cit.*, стр. 20.

⁷⁸ Decent work indicators, ILO-Geneva, https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm, (13.11.2019.).

оптерећења.⁷⁹ Отуда, пред законодавцем, стоји задатак да исте или сличне ситуације уреди на исти начин, док, са друге стране, на различит начин уреди различите ситуације⁸⁰, и да, притом, својим нормама не производи нове разлике.⁸¹

У срцу концепта достојанственог рада налази се отуд и начело једнакости, и то посебно једнакости мушкараца и жена, у смислу захтева за уклањањем дискриминације на основу пола, уз обезбеђивање пуног учешћа мушкараца и жена у свету рада.⁸² Забрана дискриминације подразумева и забрану неједнаког поступања и третмана запосленог у односу на друга лична својства попут националне, верске, политичке и синдикалне припадности, брачног статуса, сексуалног опредељења и друго. Дискриминација представља кршење начела једнаких шанси и поступања у поступку заснивања радног односа, у току радног односа, тј. у вези са остваривањем било ког права из радног односа и приликом престанка радног односа.

Појава нових психосоцијалних ризика који изазивају стрес и злостављање на раду, али и дискриминацију, подразумева прописивање правне заштите и поштовање достојанства личности на раду, уз поштовање приватности, професионалног и личног интегритета и угледа. Поред тога, достојанствен рад захтева и обезбеђење одговарајућих услова рада, пристојну зараду, сигурност на раду и здраву радну средину.⁸³

Надаље, социјални дијалог између различитих друштвених и економских група и између њих и јавних власти је битан атрибут демократског друштва и средство за решавање неизбежних сукоба интереса над економским и социјалним политикама.⁸⁴ То може да промовише једнакост, ефикасност и прилагођавање и тиме да одржи економски прогрес.⁸⁵

Не постоји прецизна дефиниција појма достојанствен рад, али би он требало да сублимира све претходно речено. Достојанствен рад представља и идеал и средство за постизање других идеала, посебно социјалне правде, он је, наиме, важан пут ка ширем циљу социјалне правде.⁸⁶ Методологија израчунавања индикатора који чине концепт достојанственог рада укључује, ако говоримо о праву на рад, три главна права која се односе на забрану принудног и дечјег рада, право на слободно организовање и колективно преговарање; код дискриминације посебно је важна она која се односи на пол и етничко порекло, док се као индикатор запошљавања, узимају три параметра стопа незапослености, коефицијент прихода и стопе потрошње и учешће радне снаге; за индикатор социјалне сигурности важна је стопа БДП, док су за социјални дијалог важни чланови синдиката, који се изражавају као проценат од укупног броја запослених, али и укупан број запослених који је покривен закљученим колективном уговорима.

⁷⁹ Ковачевић Љ./2018/*op.cit.*, стр. 105.

⁸⁰ На овај начин избећи ће се ситуација да постојећа наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса буду такви да се са њима ствара прикривена (посредна) дискриминација, која није очигледна, а која управо настаје као последица тога што се на исти начин поступа према лицима која се суштински налазе у различитој ситуацији, чиме се нарушава начело једнаког поступања и шанси, чиме се одређена лица стављају у неповољнији положај у односу на друга упоредива лица, што значи да се игнорише то да је неким лицима теже или немогуће да испуне услов који је исти за све, а није неопходан за успешан рад. Уколико би послодавац прописао да се за обављање посла физичког обезбеђења објекта захтева курпулентнија грађа, висина изнад 1.85 cm и посебне физичке способности, тиме би посредно, већина жена, била посредно дискриминисана, будући да не задовољавају посебне услове за заснивање радног односа за рад на том месту, иако се за ове послове може везати стереотип да су у питању тзв. мушки послови.

⁸¹ Ковачевић Љ./2018/*op.cit.*, стр. 117.

⁸² *Ibid.*, стр. 97.

⁸³ Златановић Стојковић С./2016/ *op.cit.*, стр. 145.

⁸⁴ Ghai D./2013/ Decent work: Concept and indicators, *International Labour Review*, vol. 142, бр. 3/2013, стр. 132.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ Trebilcock A./2009/*op.cit.*, стр. 30.

Достојанствен рад је и кључни стуб Агенде 2030, која позива на промоцију одрживог и инклузивног економског раста, пуног и продуктивног запошљавања и достојанственог рада за све (SDG 8).⁸⁷ Овом Агендом надомештени су једним делом и недостаци Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду (1998), која је усвојена као правнообавезујући инструмент.

У стручној литератури се истиче да концепт достојанственог рада није довољно обрађиван у академским круговима и у јавним политикама, посебно ако се упореди са људским развојем, који је као концепт, објављен од стране Организације Уједињених нација за развој 1990. године. Ту су и значајне методолошке разлике између мерења концепта људског развоја и достојанственог рада. Док људски развој може да се мери са непрекидним и збирним нумеричким показатељима (година, проценат, доходак), који се лако могу стандардизовати, достојанствен рад комбинује нумеричке и категоричке индикаторе на индивидуалном и макро плану (приход, врста уговора, право на рад и ниво организовања синдиката и незапосленост), који је методолошки тежак за резимирање.⁸⁸ Вероватно најозбиљнија последица неуспеха концепта достојанственог рада огледа се у његовом незнатном утицају на развој литературе, као и у томе да су развојне институције и владе земаља у развоју систематски занемариле питање запошљавања, као приоритета у свом праву.⁸⁹ Наравно, ово је последица слабог економског и привредног развоја ових земаља, што има за последицу споро генерисање слободних радних места и запошљавање људи. У последњих неколико година покренута је критика концепције достојанственог рада из угла различитих дисциплина, а због забринутости због повлачења из етоса социјалне правде који је на почетку и дефинисао ову концепцију. Поред тога, други научници су приметили да достојанствен рад није ставио фокус на улогу смисла и сврхе на раду. То вреди и за психолошку перспективу, која може помоћи да се оживи план достојанственог рада тако што ће се фокус ставити на појединачна искуства повезивањем достојанственог рада са његовим изворима социјалне правде.⁹⁰

У условима свеопште глобализације, дерегулације и неолибералне економије, расте јаз између рада и капитала, те се све кључне вредности, критеријуми који детерминишу концепт достојанственог рада свакодневно доводе у питање. Све је мање сигурности радних места, јер је ера флексибилизације на снази, достојанство радника свакодневно се крши разним понашањима која представљају злостављање на раду, колективна права се крше почев од основног права на синдикално организовање и колективно преговарање, принудан рад и дечји рад су забрањени, али нису искорењени, дакле, реалност и стање индивидуалних и колективних права у свету рада захтева сталну допуну, ревидирање и прописивање нових међународних стандарда, како би се остварила социјална кохезија и стање социјалног мира у свету.

На регионалном нивоу, концепт достојанственог рада развија се под окриљем Европске уније, чијом се Лисабонском стратегијом из 2000. године и Ревидираном стратегијом из 2005. године настоје развити три стуба: економија, екологија и социјални стуб, како би се омогућио развој најдинамичније економије света, уз акценат на пуно запошљавање и развој европског социјалног модела. Будућност европског социјалног модела зависи, наиме, од улагања у младе, али и од коришћења људског и друштвеног капитала старих. У таквим условима и концепт достојанственог рада мора се иновирати како би био реалнији и

⁸⁷ International Labour Organization/2017/*Decent work for sustainable development*, International Labour Organization, Geneva, стр. 4.

⁸⁸ Senbruch K., Burchell B., Nurjk A., Piasna A./2015/ Human development and decent work: why some concept succeed and others fail to make an impact, *Development and Change*, vol. 46, бр. 2/2015, стр. 206.

⁸⁹ *Ibid.*, стр. 218.

⁹⁰ Blustein D., Chad O., Connors-Kellgren A., Diamondi A.J./2016/ Decent work: A psychological perspective, у: *Frontiers in Psychology*, Boston Collegde, стр. 1.

остварљивији. Концепт европског социјалног модела се, отуд, редефинише последњих деценија, имајући у виду напуштање концепта социјалне државе, која води бригу о социјалном благостању својих грађана уз развијање концепта „флексибилности“, који треба да помири два, у основи супротстављена концепта, све већу флексибилност радног односа и обезбеђивање сигурности запослења и социјалне сигурности генерално. Да би се концепт достојанственог рада остварио морају се помирити ове противуречности концепта флексибилности. Повешом Европске уније о основним правима економска, социјална и грађанска права се изједначавају и прокламују једним документом, уз истицање основних вредности на којима почива Унија. Реч је, прецизније, о недељивим и универзалним вредностима достојанства, слободе, једнакости и солидарности, заједно са начелима владавине права и демократије. У том смислу се потврђује да је људско достојанство неповредиво. Оно се мора поштовати и штитити.⁹¹ Сваки радник има право на услове рада који поштују здравље, безбедност и достојанство.⁹² Европски Парламент 2007. године доноси Резолуцији о достојанственом раду⁹³, која поново истиче да рад треба да буде пристojно плаћен, уз пуно поштовање права радника, при чему достојанствен рад представља центар борбе против сиромаштва и социјалне искључености. Стратегија Европске уније Европа 2020 управо представља визију како обезбедити боља и сигурна радна места и бољи живот за грађане.⁹⁴ Ова Стратегија има, наиме, за циљ економски развој ЕУ заснован на знању, уз очување животне средине, висок ниво запослености, продуктивности и социјалне кохезије.⁹⁵ Циљ је обезбеђивање запослености у ЕУ за 75% грађана старости од 20 до 65 година на начин да се обезбеди оптимизација националних политика флексибилности, да се ревидирају политике опорезивања зарада, да се поспешују и развију социјални дијалог којим се омогућава већи обим права, али и обавеза и одговорности за учеснике у колективном преговарању, уз врло важну интеграцију формалног и неформалног образовања са тржиштем радне снаге. Овим циљевима треба да теже и државе које желе да се придруже европској заједници народа. Њима се обезбеђује и поштовање достојанства сваког људског бића и остварење основних циљева и универзалних вредности прокламованих под окриљем Међународне организације рада кроз њен концепт достојанственог рада.

Коначно, ваља имати у виду и то да на нивоу Савета Европе, Ревидирана Европска социјална повеља на непосредан начин уводи заштиту права на достојанство на раду настојећи да пружи заштиту од сексуалног узнемиравања, на које се гледа као на облик дискриминације. Ово представља први међународни стандард којим се прописује право на достојанство на раду у односу на узнемиравање којим се успоставља увредљиво и непријатељско радно окружење у односу на личне карактеристике лица, и то на основу пола.⁹⁶

У синтагми „достојанствен рад“, термин достојанствен придодaje се, дакле, концепту права на рад, јер се на тај начин обезбеђује и правна заштита од нових психосоцијалних ризика на раду, попут стреса на раду, злостављања на раду, сексуалног узнемиравања, а истовремено се обезбеђује холистички приступ, јер се ово право посматра у корпусу других економских и социјалних права.

2. Психосоцијални ризици на раду

⁹¹ Повеља Европске уније о основним правима (2007/С 303/01), чл. 1.

⁹² *Ibid.*, чл. 31, ст. 1.

⁹³ European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240(INI)).

⁹⁴ Кроња Ј./2011/ *Водич кроз стратегију Европа 2020*, Европски покрет Србија, Београд, стр. 8.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Kollonay-Lehoszky C./2017/ *The right to dignity at work* у: Bruun N., Lörcher K., Schömann I., Clauwaert S. (eds), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford and Portland, Oregon, стр. 439.

2.1. Заштита добробити и здравља радника као императив и циљ радног права

Иако се различити изрази могу користити за упућивање на психосоцијалне проблеме на радном месту, као што су стрес, нарушавање менталног здравља и благостања, за њих се обично сматра да не штете само здрављу радника, већ да имају негативан економски утицај на послодавце и цивилно друштво.⁹⁷ Отуда, негативни утицаји психосоцијалних проблема који настају на радном месту признају се на оба нивоа, на нивоу економског учинка (продуктивности) и на нивоу „људског капитала.“⁹⁸ Посматрана на тај начин, заштита добробити и здравља радника намеће се као императив, али и као циљ радног права.

Однос рада и здравља представља врло важан однос који долази до изражају и у поступку изналагања запослења, као и у току радног односа и радног ангажовања ван радног односа. Однос између посла и здравља иде у оба смера, при чему један утиче на други. Учинци могу бити тренутни (када погрешан покрет доводи до наглог бола) или одложени (када излагање стресу на послу води касније у здравствене проблеме). Такође могу бити позитивни, када рад директно или индиректно доприноси здрављу и добробити, или негативни, када рад доводи до ограничења у активности, болести или чак преране смрти.⁹⁹ Глобално, смртни случајеви на послу процењују се користећи атрибутивне фракције смртности на радном месту услед специфичних категорија болести и повреда до којих долази, као што на пример до меланоме коже долази услед изложености штетном утицају радиоактивног зрачења.¹⁰⁰

Мотивисаност за рад, посвећеност послу и добри међуљудски односи у радној средини представљају безбедно и здраво радно окружење, где се обезбеђује заштита здравља и добробити за све запослене. Из перспективе запослених, тзв. повољна безбедносна клима подразумева да свако мора да преузме сопствену одговорност за рад на безбедан начин и да запослени помажу једни другима да обаве посао и задатке безбедно и у складу са мерама заштите. Другим речима, термин безбедносна клима се односи на поступке, праксу и перцепцију политике на радном месту, што се у великој мери односи на мотивацију за заштиту на раду на индивидуалном нивоу.¹⁰¹ Без заштите здравља на радном месту није могуће постићи добробит, нити је могуће допринети заједници. Уколико здравље запосленог буде оштећено тиме се угрожава и одрживост запослења, али и његово радно окружење, на које се негативно делује, смањује се висина прихода, чиме се директно угрожава и егзистенција породице.

Нови психосоцијални ризици јављају се са савременим променама у карактеру радних односа. Последњих деценија сведоци смо појаве нових психосоцијалних ризика, са чијом појавом савремено радно право тражи нове циљеве којима тежи. Заштита добробити и психичког и физичког здравља запослених, постаје, наиме, императив радног права, који се жели постићи. Заштита здравља и безбедности на раду укључује и заштиту запосленог од физичког и психичког насиља на раду. Како се кретала заштита здравља запослених, посматрано кроз фазе у развоју радног права, уочава се да се првобитно настојало заштитити физичко здравље запосленог (мере безбедности и здравља на раду као део обавезне заштите

⁹⁷ Eurofound /2014/ *Industrial relations practices related to psychosocial constraints at work in the steel sector*, Dublin, стр. 1.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ Alekynska M., et al/2019/ *Working condition in global perspective*, Eurofound and International Labour Organization, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, стр.7.

¹⁰⁰ Takala J./2002/ *Introductory report: Decent work – safe work*, XVIth World Congress on Safety and Health at Work (Vienna, 27 May 2002), International Labour Organisation, Geneva, стр. 1.

¹⁰¹ Ракић Т./2018/ *Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком*, докторска дисертација (необјављена), Факултет заштите на раду, Универзитет у Нишу, Ниш, стр. 39.

на радном месту), да би у новије време појава нових психосоцијалних ризика, наметнула да се пропише и заштита психичког здравља запосленог. Појавом нових ризика, заштита психичког здравља постаје не само императив него и циљ обезбеђивања покривености радноправном заштитом.

У том смислу је формирање Европске агенције за безбедност на раду 1994. године и њено иновирање на основу Одлуке Европског Парламента и Савета од 16. јануара 2019. године,¹⁰² била неминовност, обзиром на значајне промене у свету рада и у области радних односа. Ова агенција, наиме, обавља економску, нормативну и научну делатност настојећи да усаглашавањем политика држава чланица Уније, а кроз активност свих партнера у социјалном дијалогу, унапреди нормативну делатност у сфери безбедности и здравља на раду, у циљу очувања психичког и физичког здравља радника, али и анализе дејства ризика ради превенције.

2.2. Заштита физичког интегритета запосленог

Заштита физичког интегритета подразумева заштиту запосленог у радној средини, како би се спречиле повреде на раду или професионалне болести. Израз интегритет потиче од латинске речи *integritas*, која значи неповређеност, читавост, те у синтагми физички интегритет означава очување физичког интегритета радника од неповређивања и штетних деловања ризика из радне средине. Стварање безбедне радне средине представља обавезу послодавца, чиме се омогућава очување здравља, безбедности и радне способности запосленог.¹⁰³ Она је важан сегмент конкурентности предузећа јер се њом спречавају повреде на раду и професионалне болести, које могу бити узрок привремене, па, чак и трајне спречености запосленог за рад.¹⁰⁴ Управо зато, се традиционална радноправна заштита везује за очување физичког здравља запослених на раду, због чега су се и први радноправни стандарди односили на ограничење радног времена, забрану дечијег рада, заштиту жена и безбедности и здравља на раду.¹⁰⁵ Заштита физичког интегритета може се посматрати и кроз мере заштите здравља и безбедности на раду, заштите радне средине, али и кроз појам благостања и добробити на раду и пристојног рада.¹⁰⁶

Нарушавање физичког интегритета запосленог у радној средини се огледа у нарушавању функционисања појединих делова његовог тела, чиме се нарушава складно деловање, које може као крајњу последицу имати и смрт. До нарушавања физичког интегритета долази из два разлога: уколико употреба телесно-органске способности превазилази способности човека у физичком смислу, или уколико је ангажовање саобразно способностима, али услед неповољног деловања услова рада, који се могу огледати и у необезбеђеним средствима за рад, чијом употребом долази до оштећења физичког здравља у виду повреде на раду или професионалне болести. Физички интегритет запосленог је увек угрожен уколико долази до несклада између понашања и активности у обављању радних задатака и чинилаца радне средине. Услови рада могу бити штетни и повећано ризични, тако да угрожавају физичко здравље радника. Услед дејства штетних услова рада или услед несклада између радних

¹⁰² Regulation (EU) 2019/126 of the European Parliament and the Council, *Official Journal of the European Union*, L 30/58, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0126&from=EN>.

¹⁰³ Шундерић Б., Ковачевић Љ./ 2019/ *Радно право*, ЈП Службени гласник, Београд, стр. 257.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Годоровић А./2016/ *Међународни радни стандарди од значаја за заштиту физичког интегритета запослених*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 6-7.

способности радника и захтева посла, долази до повреда на раду и професионалних болести, те је и традиционална заштита радника, посебно тзв. радника плавих крагни, везана за заштиту физичког здравља од опасних ствари (машина и других средстава за рад) и опасних материја или агенаса (са физичким, хемијским или биолошким својствима). Сходно томе, послодавцу се намећу обавезе да ради обезбеђивања физичког интегритета радника примени скуп мера и средстава ради обезбеђивања здравог и безбедног радног окружења, како би спречио повреде на раду и професионалне болести. Према томе, заштита физичког интегритета запослених може се посматрати у ширем смислу, као регулисање свеукупних услова рада који утичу на физичко здравље радника (примера ради: радно време, одмори, заштитни услови на раду...) или, пак, у ужем смислу, као заштита од опасности и штетности које постоје за здравље запослених у вези са начином и процесом производње.¹⁰⁷

Са друге стране, услед задовољства послом и услова рада који су здрави и безбедни, повећава се и мотивација запослених за рад. Висока мотивисаност може довести до психичког и физичког оптерећења организма што може довести до исцрпљености организма, а након дужег деловања тог стања и до појаве стреса и умора.

Изгарање или *burn out* синдром, представљају ситуацију физичке и емоционалне истрошености и отуђености од посла. Амерички психолог *Herbert Freudenberger*, први је употребио назив *burnout* синдром, и описавши га као стање које настаје као последица високог нивоа стреса и великих очекивања на радном месту.¹⁰⁸ *Burnout* је стање менталне исцрпљености која погађа припаднике професија у којима постоји стални контакт са људима, као што су предавачи, здравствени радници и сарадници, а посебно лица која раде на очувању менталног здравља.¹⁰⁹ „Синдром сагоревања на послу је одговор на хроничне емоционалне и међуљудске стресоре који су повезани са радним местом“.¹¹⁰ Најшире посматрано, овај синдром може се схватити као процес који доводи до потпуне професионалне исцрпљености која за крајњи исход може да има апатију.¹¹¹ Иако се често полемише да ли је у питању дијагноза или социјални феномен, може се закључити да је реч о дијагнози коју прате лаки, средњи или тешки симптоми, али се са медицинске тачке ипак третира као исцрпљеност, која се јавља у три облика, као физичка, ментална или емотивна.¹¹² Најпознатији пример синдрома сагоревања на послу везује се за раднике, тзв. ратнике и самураје у Јапану, који су оболели од претеривања у раду, а који се назива *кароши*. Кароши у буквалном преводу значи смрт од умора на послу.¹¹³ Овај синдром први пут је забележен 1969. године, а тичао се мушкарца старости 29 година, који је радио у новинској агенцији и преминуо услед можданог удара, узрокованог његовом исцрпљеношћу послом.¹¹⁴ Кароши представља, наиме, синдром преоптерећености послом, услед чега долази до великог броја прековремених сати рада. Подаци из 1990. године указују на поражавајуће резултате, да у Јапану 10 000 људи умире годишње, због карошија.¹¹⁵ Већина запослених која је умрла

¹⁰⁷ *Ibid.*, стр. 7.

¹⁰⁸ Рапас Ф., Швац М./2018/ Правнотеоријски аспекти мобинга и његова појава на тржишту рада, *Paragraf*, vol. 2, бр. 1/2018, стр. 230.

¹⁰⁹ Вићентић С., et al./2010/ Професионални стрес код лекара опште праксе и психијатара – ниво психичког дистреса и ризика од *burnout* синдрома, *Војносанитетски преглед*, vol. 67, бр. 9/2010, стр. 742.

¹¹⁰ Станетић К., Пешановић Г./2013/ Утицај животног доба и дужине радног стажа на ниво стреса и синдрома сагоревања на послу, *Медицински преглед*, бр. 3-4/2013, стр. 153-162.

¹¹¹ Дружић Лjubotina О., Frišić Lj./ 2014/ Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori stresa i sagorevanje na poslu, *Ljetopis socijalnog rada*, vol. 21, бр. 1/2014, стр. 5.

¹¹² Красуља Н., Васиљевић-Благојевић М., Ратковић М./2014/ Феномен сагоревања на послу - узрок и/или последица, *Ecologica*, стр. 669.

¹¹³ Петковић Н., Маћешкић Петровић Д., Ђорђевић М./2010/ Синдром сагоревања код професионалаца који раде у заводском третману малолетних деликвената, *Социјална мисао*, бр. 2/2010, стр. 51.

¹¹⁴ Станојевић С., Милошевић Б./2011/ Професионални стрес, *Зборник радова Филозофског факултета*, vol. XLI, стр. 633.

¹¹⁵ *Ibid.*

радила је више од 100 часова недељно, иако сама недеља броји 168 часова. Такво изгарање на послу доводи до умора и велике физичке исцрпљености организма која води у смрт. У таквим условима, законско ограничење радног времена и броја прековремених сати рада мора се стриктно примењивати да не би долазило до оваквих последица. Прекомерни рад, који је претеран, и који за последице, може имати и смрт, у Кореји се назива *gwarosa*, а у Кини *gualosi*.

Синдром изгарања на послу није само стање претераног нивоа стреса, него и сложена људска реакција услед дуготрајне изложености стресу, који, као и код стреса изазива емоционалну исцрпљеност и растући негативан став према раду, а неретко и према животу.¹¹⁶ „Синдром изгарања је стање које се развија услед дискрепанције на нивоу интенције мотивисаног радника и реалности неадекватних услова рада,¹¹⁷ што је део дефиниције Кристине Маслах, која се свеобухватно бави овом појавом. Изгарање на радном месту има за последицу чешће одсуствовање са посла.¹¹⁸ Истраживања у Холандији доказују да је феномен изгарања на послу присутан код 4–7% запослених, а код специфичних професија и до 10%.¹¹⁹ Колико је у питању значајан проблем у савременом радном и социјалном праву указује и чињеница да се у Шведској синдром изгарања на послу налази на званичној класификацији болести.¹²⁰

Питање заштите физичког интегритета радника неодвојиво је повезано са питањем њихове заштите од физичког насиља на раду. Потоњи појам, прецизније подразумева да израз насиље на радном месту обично укључује физичко и психичко насиље.¹²¹ Дефинисању физичког насиља мора се приступити да би се направила јасна разлика између стварних активности физичког насиља и претње, а посебно имајући у виду да се неке форме физичког насиља могу преплитати и бити облик и злостављања на раду али и сексуалног узнемиравања.¹²²

Употреба физичког насиља на раду се сматра недопуштеним и противправним понашањем. Физичко насиље се дефинише као употреба физичке силе против другог лица или групе која доводи до физичке, сексуалне или психолошке повреде.¹²³ То укључује премлаћивање, шутирање, ударање, пуцање, угризање, сексуални напад и силовање, између осталих.¹²⁴ Ово се узима као општеприхваћена дефиниција физичког насиља у стручној литератури. У том смислу радно законодавство прописивањем норми, а послодавац својим општим актима и активностима, треба да омогуће заштиту физичког интегритета, али и психичког здравља запосленог. Послодавац мора да створи здраве и безбедне услове рада и радног окружења, да би минимизирао дејство ризика.

Физичко насиље на раду и узнемиравање може оставити физичке, али и емоционалне, ожиљке, који захтевају рехабилитацију и саветовање.¹²⁵ Физичко насиље и узнемиравање често се пријављују у занимањима где радници долазе редовно у контакт са клијентима и корисницима услуга које пружа послодавац, као што су образовање, здравство, социјални рад, државна управа, услуге смештаја и прехранбене услуге.¹²⁶ Истраживање Европске фондације за унапређење услова живота и рада од 2013. показало је да је, након физичког

¹¹⁶ *Ibid.*

¹¹⁷ Петковић Н., Маћешкић Петровић Д., Ђорђевић М./2010/ *op.cit.*, стр. 51.

¹¹⁸ Аранђеловић М., Илић И., Јовић С./2010/ *Burnout* и квалитет живота код радника у прехранбеној индустрији – пилот студија у Србији, *Војносанитетски преглед*, vol.67, бр. 9, стр. 709.

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Eurofound /2013/ *Physical and psychological violence at the workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 7.

¹²² *Ibid.*

¹²³ Di Martino V./2003/ *Relation between work stress and workplace violence in the health sector*, ILO/ICN/WHO/PSI, Geneva, стр. 2.

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ *Ending violence and harassment against women and men in the world of work/2017/* ILO, Geneva, стр. 26.

¹²⁶ *Ibid.*, стр. 25.

насиља, постојала три пута већа вероватноћа да се код радника развије депресија и два пута већа вероватноћа од настанка стреса.¹²⁷

Озбиљност последица угрожавања и повреде физичког интегритета запосленог намеће потребу да се савремено радно право бави овим проблемом, да обезбеђује заштиту физичког здравља применом мера за безбедност и здравље на раду али делотворном применом начела поштовања физичког интегритета које налазимо у уставима држава, законима али и другим општим актима аутономног порекла, као и у међународним изворима универзалног и регионалног карактера.

2.3. Заштита психичког здравља запосленог

Заштита психичког здравља постаје важно питање у новом миленијуму. Постоји неколико разлога зашто је то тако. У првом реду, бројне истраживачке студије су показале да је психичко насиље важан друштвени проблем, који има штетне последице на здравље и добробит радника.¹²⁸ Докази за то долазе из података који показују да су данас чешћи здравствени проблеми везани за посао који су последица психолошких и психосоцијалних узрока, него физичких узрока.¹²⁹ То је и разлог што је у неколико земаља судска пракса препознала психичко насиље као професионални ризик, једнак по важности другим ризицима у радном окружењу.¹³⁰

Квалитетна радна средина (енгл. *comfortable working environment*), представља средину у којој се негује физичко и психичко здравље запослених, и изузетно је значајна за радни процес.¹³¹ Квалитет односно «неквалитет» радне средине, снажно се одражава на здравље и добробит запослених, а такође и на њихов приватни и породични живот.¹³²

Посао, уколико је интересантан и испуњавајући, доводи до заштите менталног здравља запосленог, док негативно радно окружење и дејство бројних психосоцијалних стресора може довести до физичких и менталних здравствених проблема запосленог.¹³³ Најбоља заштита коју послодавци и запослени могу да учине јесте у томе да спроводе све неопходне мере за заштиту менталног здравља запослених, уз пружање помоћи онима који су већ ментално оболели. Сигмунд Фројд је у својим делима о психоанализи разумео здравље као способност да се ради и воли.¹³⁴ Светска здравствена организација дефинише здравље као стање благостања у којем појединац остварује своје сопствене способности, може се носити са нормалним животним стресовима, може продуктивно и плодносно радити и способан је дати допринос својој заједници.¹³⁵ У овом позитивном смислу, ментално здравље је темељ добробити и ефикасног функционисања појединца и заједнице.¹³⁶ Такође, Светска

¹²⁷ *Ibid.*, стр. 26.

¹²⁸ Eurofound /2013/*op.cit.*, стр. 3.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ Јашаревић С./2013/ Сексуално узнемиравање и здрава радна средина, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 2.

¹³² *Ibid.*

¹³³ Preventing suicide at work-information for employer, managers and employees, <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/suicide-prevention-employers.pdf>, (15.03.2020.).

¹³⁴ Вуксановић М./2013/ Последице мобинга и могућности њиховог мерења, *Темид*, стр. 144.

¹³⁵ Jain A./2017/ Mental health promotion in the health care sector, https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_promotion_in_the_health_care_sector, (20.03.2020.).

¹³⁶ *Ibid.*

здравствена организација дефинисала је здравље као стање потпуног физичког, менталног и социјалног благостања, а не само одсуство болести и онеспособљености.¹³⁷ Треба имати у виду и то да дефиниција здравља Међународне организације рада подразумева да здравље, у односу на посао, не означава само одсуство болести или слабости, већ укључује физичке и менталне елементе који утичу на здравље, а који су у директној вези са сигурношћу и хигијеном на раду.¹³⁸ За Међународну организацију рада, ментално здравље је стање здравља и добробити (појединачно и колективно), у којем радници остварују своје способности, продуктивно раде и доприносе заједници. У овом контексту, здравље на раду требало би да има за циљ одржавање највишег степена физичке, менталне и социјалне добробити за радника у свим занимањима.¹³⁹

Од 1960. године на овамо постало је очигледно да организација рада и менаџмент утичу на психичко здравље и ментално стање запослених, да би у новије време пракса управљања заштитом здравља и безбедности на раду постала измењена, унапређена, а све у циљу заштите здравља и добробити радника. У неколико студија утврђено је да су нејасне улоге, преоптерећење (квантитативно и квалитативно), повлачење, ниско самопоуздање, слабо задовољство послом и напетост на послу повезани са стресом.¹⁴⁰ Међутим, међуљудски односи и социјална подршка, као и фактори личности могу умањити њихов утицај.¹⁴¹ Такође, добробит радника значајно угрожава и психолошко насиље које подразумева намерну употребу насиља против другог лица или групе које може довести до повреде њиховог менталног здравља и моралног или социјалног развоја, али и физичког здравља. Понашања којима се испољава психолошко насиље су разноврсна као што су злостављање, дискриминација, узнемиравање, сексуално узнемиравање, булинг, те је у том смислу тешко и направити јасне контуре и дефиницију психолошког насиља, имајући у виду различите облике у којима се изражава.

Социјално окружење и улога службе људских ресурса могу значајно допринети побољшању менталног здравља запослених на радном месту али и смањењу могућности настанка ризика. Редовне здравствене контроле, барем једном годишње, представљају професионалну здравствену бригу менаџмента за физичко и ментално здравље запослених али и за процену ризика појединих услова радне средине и управљања стресорима. Изложеност психолошком насиљу кореспондира са високом стопом изостанка са посла, услед боловања.¹⁴² Истовремено, поједини услови на раду, попут строгих и кратких рокова за извршавање радних задатака, рад при великој брзини, чест рад у контакту са купцима, клијентима и другим лицима, повезани су са већом вероватноћом малтретирања.¹⁴³

Циљ промоције менталног здравља јесте промоција здравља и задовољства на послу. Радно место би требало да буде место задовољства и добробити радника, а ментално здравље стање добробити у којем појединац посматра своје способности тако да се може суочити са свакодневним стресом, задржавајући високу продуктивност и допринос својој заједници.¹⁴⁴ Најбољи начин за достизање овог циља није у психијатријским услугама, већ у планирању

¹³⁷ Устав Светске здравствене организације, преамбула.

¹³⁸ Конвенција о безбедности и здрављу на раду, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:R164,\(15.03.2020.\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:R164,(15.03.2020.)).

¹³⁹ Реч је о свеобухватној дефиницији коју су усвојили Међународна организација рада и Одбор за здравље на раду Светске здравствене организације на свом првом заседању 1950., а која је касније ревидирана на заседању 1995. године.

¹⁴⁰ Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E./2010/ *Definition of stress*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, стр. 5.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² Eurofound /2013/ *op.cit.*, стр. 6.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Lerouge L./2017/ *Making the law a key instrument for combating psychosocial risks in a changing world of work*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 392.

радних задатака и модела индустријског пословања који се не супротстављају људској емоционалној потреби.¹⁴⁵ Ментално здравље могу угрозити не само тешке патологије, већ и уобичајени поремећаји попут депресије, анксиозности, напрезања на послу или случајеви изгоревања који се могу правилно лечити ако се правилно поступа.¹⁴⁶ Имајући у виду све ово, треба указати на потребу за пружање веће радноправне заштите менталног здравља запослених, а овај нови приступ подразумева све интензивнију афирмацију основних људских права и слобода у радном праву, која укључује и заштиту достојанства личности.¹⁴⁷

За време продуженог интелектуалног рада појављују се блокови у менталној активности, када је потребно направити паузу да бисмо повратили пуну концентрацију за оно што радимо. Све је више доказа да се код студената, наставника и других који се баве менталним радом јављају кардиоваскуларна обољења и неуротични поремећаји, који су последица повећаног менталног и емоционалног напрезања, тј. психолошког стреса.¹⁴⁸ Повећан ментални напор изазива психолошко оптерећење радника, који осећа константан притисак и може развити субјективни осећај да трпи злостављање на раду. 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.¹⁴⁹ Касациони суд Републике Италије, је један од првих судова, који је као радње злостављања квалификовао и радње нечињења којима је циљ изоловати злостављаног радника како би се код њега развиле психолошке али и физичке фрустрације.¹⁵⁰

2.4. Заштита моралног интегритета запосленог

У последњим деценијама сведоци смо потребе да се запослени сагледају холистички, не само као радна снага, већ као свекупне личности, са свим својим моралним односно етичким принципима и вредностима, које чине њихов морални интегритет. „У радном односу није само радна снага човека, као психо-физичка компонента, већ и његова укупна личност, са свим моралним, етичким и другим својствима.“¹⁵¹ Достојанство је нераскидиво везано за заштиту моралног интегритета запослених од расног, психичког или сексуалног узнемиравања или уцењивања на раду.¹⁵² Најшире посматрано, очување моралног интегритета подразумева и очување здравља запослених.

С тим у вези, морамо поћи од односа морала и права, као два скупа друштвених норми, који се разликују, али се и преклапају. Право је државни нормативни систем који је снабдевен принудом, док код морала то не постоји, већ постоји једино лични, субјективни осећај појединца, који увиђа неморалан чин. Једина казна за њега у том случају би била грижа савести. У најширем смислу, право се може одредити и „као систем правних норми заштићен санкцијом државне принуде, а морал као систем моралних норми заштићен санкцијом аутономног осећања гриже савести или презиром друштвене средине.“¹⁵³

¹⁴⁵ Joint ILO/Who Committee on Occupational Health, World Health Organization, 1953/ Geneva, стр. 11.

¹⁴⁶ Mental ill-health at the workplace: Dont let stigma to be your guide, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_316838/lang--en/index.htm, (13.11.2019.).

¹⁴⁷ Ковачевић Ј./2013/*op.cit.*, стр. 465.

¹⁴⁸ Чабаркапа М./2017/ *Професионални стрес: психологија стреса на раду*, Завод за уџбенике, Београд, стр. 47.

¹⁴⁹ Јовановић П./2015/ *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, стр. 254.

¹⁵⁰ Rittossa D., Trbojević Palalić M./2007/ *Kaznenopravni pristup problematici mobbinga, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka, vol. 28, br. 2*, стр. 1339.

¹⁵¹ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 252.

¹⁵² Лубарда. Б./2012/ *op.cit.*, стр. 400.

¹⁵³ Перовић С./2012/ *Природно право и морал, Правни живот бр. 9/2012*, стр. 12.

Морални интегритет је индивидуални феномен, лично својство човека у које су уткане друштвене норме које говоре о томе шта се сматра добрим и друштвено допуштеним, а шта се сматра злим и друштвено недопуштеним.¹⁵⁴ Према томе, друштвене норме и вредности, које су опште, утиснуте су у личност појединца, који, као запослени, дела у радној средини, у складу са њима.

Имануел Кант је сматрао да су исправни само они поступци код којих је мотив дужност. Право поседује санкцију као казну уколико се не поштује. Морал поседује само друштвену осуду неприкладног односно неморалног понашања. „За етичка, односно морална правила обично се узима да је битно да она делују *pro foro interno* (да су обавезна за савест, за разум саме особе која их примењује, тј. *ad culpam*), а не – као што је то код правних правила – *pro foro externo* (тј. као заповест другоме, коју он мора испунити, јер постоје и спољна средства присиљавања на испуњење, тј. која су обавезна *ad poenam*).“¹⁵⁵

Морал и право преклапају се и у радном односу, посебно кроз етичке и професионалне кодексе које доносе послодавци и струковна удружења, нарочито за неке професије попут лекара, адвоката, судија, медијатора и других. Преклапају се и у делу у којем до изражаја долазе морални квалитети запослених када пријављују корупцију и друга незаконита поступања у предузећу, чиме врше узбуњивање, јер жеља за обелодањивањем кршења закона у овим ситуацијама надјачава страх од евентуалне одмазде. Етички кодекси, који се доносе у неким радним срединама и неким професијама, и који садрже моралне и професионалне стандарде, првобитно су представљали правила која су се сталним понављањем уобичајила и као таква примењивала, да би затим, кроз писани кодекс, постала извор аутономног, а негде и хетерономног права. Несумњиво је да је једна од основних функција етичког кодекса управо морализовање радног односа.¹⁵⁶ Према професору Радомиру Лукићу морал јесте друштвена појава, али је он и духовна (културна) појава.¹⁵⁷

„Морални интегритет запосленог, као лично својство, може имати *позитивну и негативну страну*. Позитивна страна се испољава у друштвено прихватљивом односу запосленог према: (1) самом раду, (2) према другим запосленима и послодавцу, (3) према општим моралним вредностима и њиховој примени на радном месту и под радним условима.“¹⁵⁸ Када говоримо о *позитивној страни моралног интегритета*, она се огледа у правној заштити која се пружа запосленом путем забране дискриминације, сексуалног и психичког узнемиравања, заштите података о личности, посебно оних који су посебно осетљиви, али и кроз професионалне и етичке кодексе. *Негативну страну* представља свака врста кршења права радника из радног односа и у радном односу, као и свака злоупотреба права, коју прати одређено правно санкционисање. Заштита моралног интегритета је важна категорија у радном односу и она се прописује бројним актима међународног права универзалног и регионалног карактера, као и хетерономним и аутономним актима на националном нивоу.

2.5. Појам и врсте психо-социјалних ризика на раду

¹⁵⁴ Јовановић П., Божичић Д./2017/ Нормативни оквир заштите моралног интегритета запосленог, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2017, стр. 1231.

¹⁵⁵ Tintiћ N./1972/ *Radno i socijalno pravo*, Књига I: Radni odnosi (I), Zagreb, стр. 332.

¹⁵⁶ Сремчев С./2015/ *Кодекси професионалног и етичког понашања као извор радног права*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 48.

¹⁵⁷ Лукић Р./1975/ *Социологија морала*, Српска академија науке и уметности, Београд, стр. 6.

¹⁵⁸ Јовановић П., Божичић Д./2017/ *op.cit.*, стр. 1231-1232.

Психосоцијални ризици су нови ризици у сфери рада који доводе до стреса на раду и нарушавања менталног здравља запослених. Они представљају један од савремених проблема, који изазива константно интересовање многих истраживача из разних области друштвених и природних наука. Под ризиком се подразумева вероватноћа настанка повреде, обољења или оштећења здравља запосленог услед опасности, тј. околности или стања које може да угрози здравље или да нанесе повреду запосленом.¹⁵⁹ Нови психосоцијални ризици се јављају у вези са новом организацијом рада и везују се за дискриминацију, злостављање на раду, стрес, повреду података о личности и друго. Психосоцијални ризици односе се, наиме, на вероватноћу да ће психосоцијалне опасности везане за посао негативно утицати на здравље и сигурност запослених, кроз њихову перцепцију и искуство.¹⁶⁰ Ове ризике изазивају стресори, као спољни надражаји и захтеви који долазе од посла и конкретних радних задатака.

Не постоји општеприхваћена дефинија појма психосоцијалних ризика, али се у литератури издвајају два гледишта. Прво посматра психосоцијалне ризике са аспекта последица по ментално здравље и психички интегритет запосленог, а посредно и по физичко здравље запосленог, док се друго гледиште бави узроцима који доводе до појаве психосоцијалних ризика, имајући у виду квалитет међуљудских односа и начин на који запослени доживљавају притиске посла, па према томе испољавају радни елан односно мотивацију за радом. Неки аутори, тако, дефинишу психосоцијалне ризике као опасности које не утичу непосредно на физичко здравље запосленог и чија природа је таква да могу да угрозе психичко здравље запосленог.¹⁶¹ Други аутори ипак истичу природу, карактеристике и могуће изворе психосоцијалних ризика, те их дефинишу као ризике који произлазе из недовољно уређене организације рада и лоше комуникације међу запосленима.¹⁶² Психосоцијалне ризике можемо поделити на две групе, први се односе на радно окружење односно на услове рада који проузрокују ризике а други на ризике који произилазе из организације посла и радних односа.

Међународна организација рада и Светска здравствена организација дефинисале су психосоцијалне ризике као интеракцију између радног окружења, садржаја посла, организационих услова и радних капацитета, потреба, културе, личних додатних послова, која може, кроз перцепције и искуства, утицати на здравље, радни учинак и задовољство послом.¹⁶³ Поједностављена дефиниција коју предлажу *Cox* и *Griffiths* подразумева да психосоцијални ризици настају као интеракција дизајна и организације посла и социјално - организационог контекста радног окружења, која има потенцијал да узрокује психолошку повреду.¹⁶⁴

Промене у свету рада и карактеру радних односа доводе, дакле, до појаве психосоцијалних ризика, који потичу из лоше организације, руковођења и управљања радним процесом, као и из нездраве и небезбедне радне средине и лоших међуљудских односа, те нејасне и противречне пословне комуникације, што све доводи по психолошких, физичких и моралних последица по запосленог у виду појаве стреса, синдрома сагоревања на послу, али и психичких поремећаја личности. Најчешћи примери психосоцијалних ризика која се односе на садржај рада су радно окружење и средства за рад, дизајн радних задатака, оптерећење

¹⁵⁹ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 389.

¹⁶⁰ Jain A./2017/ *op.cit.*

¹⁶¹ Лубарда Б./2004/*op.cit.*, стр. 243.

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ Forastieri V./2016/Prevention of psychosocial risks and work-related stress, *International Journal of Labour Research*, vol. 8, бр. 1-2/2016, стр. 13.

¹⁶⁴ Leka S., Cox T., Zwetsloot G./ *The European framework for psychosocial risk manager (PRIMA-EF)*, Institute of Work, Health and Organization, Nottingham, стр. 2.

послом и темпо рада и радно време.¹⁶⁵ Ризици који се односе на контекст рада су организациона култура, улоге у организацији, развој каријере, поступак доношења одлука, контрола, међуљудски односи на раду и интерфејс за домаћи рад.¹⁶⁶ Прековремени рад представља један од савремених психосоцијалних ризика када се погледа организација радног времена. Уз њу може се придодати приправност, али и прерасподела радног времена, посебно уколико се институт прерасподеле злоупотребљава, тако да фактички запослени ради у прерасподели током целе календарске радне године, а зарада му се обрачунава за просечно месечно радно време, чиме велики број радних сати остаје неплаћен. У таквим условима услед преоптерећености послом, физичко и психичко здравље запослених се нарушава. Злоостављање на раду спада у један од тежих психосоцијалних ризика по здравље запосленог и према неким истраживањима прати га већа вероватноћа од смртног исхода него што је то случај код физичке повреде на раду.¹⁶⁷

Психосоцијалне ризике је тешко разумети јер представљају и индивидуалне перцепције радника на основу сопственог искуства, али и одражавају многа тумачења, из перспективе радника, из перспективе услова на раду и радног окружења, уз социјалне и економске утицаје изван средине, који заједно утичу на радну средину.¹⁶⁸ У том смислу, има места закључку да психосоцијални ризици на раду представљају чиниоце и утицаје услед чијег деловања на радника у радној средини долази до нежељених последица у виду оштећења здравља и слабљења и умањења радних перформанси. Као такви, ови ризици, у основи представљају трошак за послодавца, будући да услед њих долази до нарушавања здравља запослених и последично до њиховог одсуства са рада услед привремене спречености за рад, што је и трошак за систем социјалног осигурања у одређеним ситуацијама.

Настанак психосоцијалних ризика је повезан са условима рада, организацијом радног времена, распоредом и делегирањем радних задатака, уопште културом и моделом руковођења у једној организацији. Мотивација односно подстицај за рад је важан сегмент који се може посматрати као извор стреса, јер било да има појачано или умањено дејство, у оба случаја може изазвати неку фрустрацију и осујећење. Зарада, сигурност на раду, квалитет међуљудских односа, степен задовољења личних потреба, примена мера заштите здравља и безбедности на раду, садржај рада и учешће запослених у одлучивању представљају неке од параметара који могу утицати на степен мотивације, али и задовољства запосленог у једној радној средини. Могућност напредовања такође може бити узрок појаве психосоцијалних ризика, јер уколико се запослени константно спречава да напредује, код њега одговарајућа понашања послодавца изазивају осећај фрустрације, дубоког незадовољства, што производи стрес, осећај злоостављања и дискриминације.

Радни услови и радно окружење укључују опис радних задатака, физичке услове радног места, односе између запосленог и руководећих радника и праксу менаџмента.¹⁶⁹ Чиниоци који су изван радне средине запосленог, а који имају утицај на појаву психосоцијалних ризика на раду су породични и приватни односи, културни елементи, исхрана, услови превоза до и са посла као и услови становања.¹⁷⁰ Утицај психосоцијалних стресора на раду

¹⁶⁵ A workplace stress – a collective challenge, <https://docplayer.net/21433353-Workplace-stress-a-collective-challenge-world-day-for-safety-and-health-at-work-28-april-2016.html>, (15.11.2019.).

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ Миловић М./2017/ *Судска заштита од злоостављања на раду са посебним освртом на судску праксу Вишег и Апелационог суда у Новом Саду*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, стр. 7, видети више у: Bjorkqvist K., Osterman K., Hielt-Back M., Aggression among university employees, *Aggressive Behavior vol.20, бр.3/1994*, стр. 173-184.

¹⁶⁸ Ales E./2018/ „Article 31 CFREU: Fair and just working conditions”, у: Ales E., Bell M., Deinert O., Robin-Olivier S. (eds), *International and European Labour Law – A commentary*, Nomos/Verlag C.H. Bert/ Hart Publishing, Baden-Baden-Münschen-Oxford, стр. 1209.

¹⁶⁹ Ales E./2018/ *op.cit.*, стр. 1209.

¹⁷⁰ *Ibid.*

(фактора, услова, организације рада), производе нове психосоцијалне ризике. Заштита података о личности запосленог, као нови психосоцијални ризик, повезан је са дискриминацијом и злостављањем. Примера ради, синдикална и политичка припадност и здравствено стање запосленог, представљају нарочито осетљиве податке, који се у начелу не смеју прикупљати, нити користити ради уцене, дискриминације или злостављања на раду. За све је заједничко да су у питању психосоцијални ризици, јер утичу на психичко здравље запосленог и ремете његов радноправни положај, а самим тим и друштвено-социјални статус. Злостављање је најшире препознато од међународних и националних организација као озбиљан психосоцијални ризик (случај) који води до негативних последица по жртву, као и радну средину и друштво.¹⁷¹

На појаву нових психосоцијалних ризика утичу и дигитализација у свету рада, све већи број послова који се обављају преко мобилних телефона, интернет платформи и од куће, што утиче на повећање степена ризика од прекомерног рада, константне доступности, слабије интегрисаности у радни процес, али и све тежег усклађивања професионалног и приватног живота.

Послодавци не препознају у довољној мери важност управљања психосоцијалним ризицима, а исто вреди и за креаторе политика, док се у литератури упозорава на важност управљања психосоцијалним ризицима, не само на нивоу предузећа или друге радне средине, него и на макро, односно државном нивоу.¹⁷² Према подацима из истраживања ESENER, које је обухватило око 28.000 предузећа из 31 европске државе, чак око 40 % менаџера оцењује да је овим ризицима много теже управљати него традиционалним ризицима, а тек половина анкетираних информисе раднике о психосоцијалним ризицима и њиховим последицама на здравље и безбедност.¹⁷³ Сви учесници социјалног дијалога треба да схвате важност управљања психосоцијалним ризицима, јер уколико се томе не приступа на прави начин последице су сигурни губици у пословању и нарушавање здравља и добробити запослених.

Основ управљања психосоцијалним ризицима јесу мере које се спроводе кроз систем управљања безбедношћу и заштитом здравља на раду, чији је циљ успостављање контроле над ризицима који штетно делују на физичко и психичко здравље и морални интегритет запослених и нарушавају континуитет у пословању у једној радној средини.

2.6. Узроци настанка психо-социјалних ризика на раду

У савременим условима рада запослени су све више заштићени од тешког физичког рада и од штетних физичко-хемијских услова радне средине, али су са друге стране изложени психосоцијалним захтевима које доносе нове организационе културе, филозофија рада и нове технологије. Нови услови рада и послови захтевају све веће интелектуално и емоционално

¹⁷¹ Einarsen E., Hoel H, Zapf D., Cooper C./2011/ *Bullying and harassment in the workplace an industrial relations perspective of workplace bullying*, Taylor and Fransis Group, Milton Park Abington, стр. 359.

¹⁷² Laleta S., Senčur Peček D./ 2017/Atipični rad - izazovi zaštite od psihosocijalnih rizika i stresa na radu i u vezi sa radom, *Sigurnost*, vol. 59, бр. 4/2017, стр. 319.

¹⁷³ *Ibid.*

оптерећење човека. У таквим околностима појачавају се притисци који доводе до психосоцијалних ризика.

Посматрано глобално, до појаве и интензивног дејства психосоцијалних ризика долази услед глобализације и промена у свету рада, када имамо у виду технолошки процес и развој, иновације, дигитализацију, али и нове форме запошљавања и рада, које се огледају кроз развој разних облика радног ангажовања ван радног односа, а што суштински мења и карактер и садржину радних односа. У тим условима, захтеви и обим посла се повећавају, чешћи су захтеви за прековременим радом, све теже се усклађује професионални са приватним животом. Глобализација и придружени феномени попут фрагментације тржишта рада, потражње за флексибилним уговорима, смањење броја запослених и ангажовање преко тзв. лизинг агенција, веће потребе за флексибилношћу у погледу функције и вештина, повећана несигурност посла, већи обим посла и већи притисци, као и изостанак равнотеже између посла и приватног живота, сви ови чиниоци доприносе настанку стреса на послу широм света, како у индустријализованим, тако и у земљама у развоју.¹⁷⁴ Различитост послова, интензивнији развој услужних делатности, нове административне методе и методе менаџмента, послови у ИТ сектору, ставили су акценат на психосоцијалне ризике на раду и подцртали потребу за заштитом од ових ризика, као што је развој индустрије у XIX и почетком XX века довео до потребе да се радници заштите од физичких ризика.¹⁷⁵

Радно окружење укључује физичке и организационе елементе или структуру и стил управљања и културу, те може утицати на појаву психосоцијалних ризика који произилазе из интеракција.¹⁷⁶ Тако, карактеристике физичког дизајна радног окружења могу утицати на појаву ризика, те, примера ради, пренатрпана, слабо проветрена, прљава и бучна радна просторија ствара потенцијално већу вероватноћу за појаву психосоцијалних ризика, посебно ризика насиља на раду.¹⁷⁷ Пушење је новопризнати проблем на послу, а методе спречавања његових штетних ефеката у основи су исте, као и за све друге ризике на послу.¹⁷⁸ Надаље, организациони дизајн је изузетно важан. Лоша организација може, на пример, довести до превеликог оптерећења за одређену групу запослених (док други запослени могу бити релативно неактивни), успорити њихов рад, створити неоправдана одлагања и чекања у извршењу радних задатака, развити негативне ставове код таквих радника и изазвати агресивно понашање послодавчевих клијената.¹⁷⁹ У ширем контексту, морају се узети у обзир врсте међуљудских односа, менаџерски стил, ниво на коме су одговорности децентрализоване и општа култура на радном месту.¹⁸⁰ На пример, „партиципативно“ радно окружење у којем се интензивно спроводе дијалог и комуникација може помоћи у спречавању и ублажавању појаве психосоцијалних ризика.¹⁸¹

Најчешћи узроци појаве нових психосоцијалних ризика у радној средини су нарушени међуљудски односи, лош, најчешће ауторитарни тип руковођења, неадекватна организација рада и делегирање радних задужења, одсуство културе дијалога и толеранције, одсуство партиципације запослених у одлучивању и праве синдикалне акције, јер се синдикати

¹⁷⁴ Psychosocial risks and work-related stress, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm, (15.11.2019.).

¹⁷⁵ Bruere A./2017/ *Physical effects of psychosocial risks: Opportunities and limits of the occupational risks compensation legal framework*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 359.

¹⁷⁶ Chappell D., Di Martino V./2006/ *Violence at work*, third edition, International Labour Organisation, Geneva, стр. 126.

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ Према једној процени, смртност од излагања запослених дуванском диму из околине (пасивно пушење на послу) узрокује 2,8% свих карцинома плућа. Видети: Takala J./2002/ *op.cit.*, стр. 11.

¹⁷⁹ Chappell D., Di Martino V./ 2006/ *op.cit.*, стр. 126.

¹⁸⁰ *Ibid.*

¹⁸¹ *Ibid.*

оснивају ради заштите партикуларних интереса појединаца који су их основали, а не ради заштите свих чланова.

Извор психичког стреса на раду може бити одређена врста ризичних послова, одговорност запосленог за безбедност људи и имовине, руковођење и одлучивање, интензивни контакти са другим људима (са пацијентима, ученицима, старим лицима итд), изолација у послу и друго.¹⁸² Дуготрајним дејством ових ризика долази до синдрома изгарања на послу, који се догађа онда када услед прекомерне оптерећености запосленог радним задацима, посао за одређену особу потпуно изгуби смисао, нестане воља, жеља и мотивација, уз потпуно одсуство задовољства, што као крајњу радноправну последицу може имати и отказ уговора о раду.¹⁸³ Злостављање на раду често настаје у организацијама где постоји одсуство сарадње, низак ниво поверења, лоша, често примитивна комуникација, што су и најзначајнији узроци овог психосоцијалног ризика.

2.7. Стрес као врста психосоцијалног ризика

2.7.1. Општа разматрања

Стрес, почев од 90-их година, постаје један од главних савремених изазова са којима се послодавци и запослени суочавају у области заштите здравља и безбедности на раду.¹⁸⁴ При том је стрес био и остао предмет интересовања различитих наука: медицинских, психолошких, друштвених, те према томе, постоји и велики број дефиниција стреса које се баве различитим аспектима стреса значајним за научне дисциплине из којих су те

¹⁸² Кристина Маслах, пионир истраживања синдрома изгарања на послу, указује на три димензије изгарања на послу, и то на деперсонализацију, исцрпљеност и смањено лично задовољство послом, услед појачаног стреса и прептерећености послом. Као послови који показују висок ниво стреса који се испољава кроз замор и исцрпљеност су послови психотерапеута и социјалних радника, који немају довољно енергије и снаге за рад са младима, старима, болеснима, деликвентима, као и наставника који нису више у могућности да физички и емоционално брину о својим ученицима. Деперсонализација указује на хладан, немаран однос, незаинтересован однос према младима, старима, ученицима. Смањено лично достигнуће се односи на пад продуктивности, ефективности и радног учинка, услед замора и исцрпљености. Посао наставника подразумева не само рад са ученицима, већ и контакт са колегама, управом и родитељима ученика. Пуно је улога и различитих очекивања, те наставници често долазе у ситуације високог емоционалног набоја и стреса, који, уколико дуже траје, доводи до изгарања, услед лошег понашања ученика, родитеља, лоших колегијалних односа, превелике количине посла и неједнаког радног оптерећења. Управо сада, у условима опасности од ширења заразе *COVID-19*, сви наставници су се суочили са високим нивоом стреса, јер је требало припремити наставу на даљину, коју неки од њих раније нису реализовали. Са друге стране, посао лекара подразумева рад са пацијентима у току кога се суочавају са бројним прихосоцијалним стресорима (емоционално напете ситуације, људска патња, страх, сексуалност, смрт). У таквим ситуацијама појачава се ниво професионалног стреса, који може довести до синдрома изгарања на послу. Социјални радници се суочавају најчешће са следећим изворима стреса у свом раду: нејасноћом професионалне улоге, превеликим бројем корисника што доводи до радне преоптерећености, недостатком времена које произилази из радне преоптерећености, малом могућности напредовања у каријери, специфичностима корисника посебно оних који имају проблеме у менталном и психичком функционисању, те проблемом успостављања равнотеже између професионалног и породичног живота, уз недостатак социјалне подршке од колега и претпостављених. Видети више: Грубачић Ј., Чабаркапа М./2013/ Извори стреса и синдром изгарања код наставника, *Зборник радова Филозофског факултета vol. XLIII (1), бр. 1/2013*, видети више: Вићентић С, *et.al./2010/ Војносанитетски преглед, vol. 67, бр. 9/2010*, стр. 741–746. видети више: Družić Ljubotina O., Friščić Lj./ 2014/ *op.cit.*, стр. 12.

¹⁸³ Družić Ljubotina O., Friščić Lj./2014/ *op.cit.*, стр. 15.

¹⁸⁴ Hassard J., Cox T., Work related stress: nature and management, [https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress: Nature and management, \(20.03.2020\).](https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management_(20.03.2020).)

дефиниције потекле.¹⁸⁵ Посебно питање стреса, као врсте психосоцијалног ризика, изазива неслагања у стручној и научној литератури.

Најопштије посматрано, под стресом се подразумева продужена изложеност запосленог снажним притисцима на раду који доводе до поремећаја функционисања физичке, психолошке или социјалне природе, а које прати осећање немогућности/неспособности да се успешно изврше радни налози или задовоље сопствена професионална очекивања.¹⁸⁶ Међутим, треба имати у виду да се стрес користи и као израз којим се изражавају непријатна осећања у свакодневном животу, попут тескобе која води у депресију и нека друга психичка обољења. Стрес представља и реакцију и свако прилагођавање организма на спољашње и унутрашње околности и догађаје, због чега се може посматрати са позитивном и негативном конотацијом. У светлу ове дисертације примат ће имати негативна конотација, а због последица које стрес изазива на радном месту. С тим у вези, ваља, најпре, истаћи да стрес није оштећење здравља, али је први знак штетне физичке и емоционалне реакције.¹⁸⁷

Израз стрес први је употребио давне 1936. године *Hans Selye*, према коме стрес представља биолошки одговор тела на било какву промену. Потреба за променом је изазвана штетним утицајима из спољашње и унутрашње средине. Он је дефинисао и „стресоре“ као догађаје који покрећу биолошки и психолошки одговор организма, а што могу бити стање животне средине, спољни подражаји и утицаји или догађаји. Стресори су, дакле, фактори који доводе до стреса. Из наведене дефиниције стреса може се закључити да организам који трпи стрес, заправо, настоји да се одбрани и заштити од одређених чинилаца из средине који покушавају да угрозе његову равнотежу, али и у том процесу покушава и да се адаптира на њих, што се може посматрати и као још један вид одбране.¹⁸⁸ С друге стране, услови који претходе стресу и доводе до њега називају се стресорима. То су, прецизније, ситуације и догађаји који мењају стање у коме се појединац налази, и могу бити физички (бука, загађење) и социјални, захтеви који се пред појединца постављају пре ступања у интеракцију са другима.¹⁸⁹ Психосоцијални стресори односно фактори, попут појачане конкуренције, већих очекивања у погледу перформанси и резултата рада и дужег радног времена доприносе све стреснијем радном окружењу. Под окриљем Међународне организације рада, стрес се одређује као штетан физички и емоционални одговор који је проузрокован неравнотежом између уочених захтева и ресурса и способности појединца да се носе са тим.¹⁹⁰ Претерани захтеви од посла или од колега или шефова, доводе до напрезања организма и узрокују стрес. Код злостављања на раду постоји стрес највећег интензитета.¹⁹¹ Злостављање и стрес на раду, према томе, су врло распрострањени и стварају проблеме за послодавце и запослене. Стресогени фактори, при том, представљају штетности које су присутне на радном месту, и које произилазе из услова рада, а које својим деловањем на експонованог радника изазивају стресну реакцију или стрес.¹⁹² Неки од стресогених фактора су бука, оловне паре, органски растварачи, угљен моноксид, затим ноћни рад, рад у сменама, прековремени рад (организација радног времена), задовољство послом, ментални напори, одговорност за људе, монотон посао и друго. Тако,

¹⁸⁵ Станојевић С., Милошевић Б./2011/ *op.cit.*, стр. 622.

¹⁸⁶ Лубарда Б./2012/*op.cit.*, стр. 390.

¹⁸⁷ Сох Т., Griffiths А., Rial-Gonzales Е. /2010/ *op.cit.*, стр. 2.

¹⁸⁸ Шкаро М./2019/ *Радноправна заштита од стреса на раду - усклађеност домаћег законодавства и праксе са европским стандардима*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 14. видети: Станојевић Д., Милошевић Б./2011/ *Професионални стрес, Зборник радова Филозофског факултета, vol. XXI*, стр. 623.

¹⁸⁹ Красуља Н., Васиљевић-Благојевић М., Ратковић М./2014/ *op.cit.*, стр. 668.

¹⁹⁰ International Labour Organization/2016/ *Workplace stress: a collective challenge*, International Labour Office, Geneva, стр. 2.

¹⁹¹ Јашаревић С./2008/Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.1-2/2008*, стр. 544.

¹⁹² Јовановић Ј., Јовановић М./2004/ *Професионални стрес и артеријска хипертензија, Медицински преглед, vol. LVII, бр. 3-4/2004*, стр. 153.

примера ради, ови стресори утичу на појаву артеријских болести, посебно на појаву артеријске хипертензије која је највише присутна, и то у високом проценту од 43,4% случајева, код радника коју су незадовољни својим послом, а на раду су изложени и буци и угљен - моноксиду.¹⁹³

Узрок стреса на раду може бити, дакле, раскорак између личних карактеристика појединца и карактеристика посла који обавља, који услед дужег обављања радне активности и прековременог рада узрокује умор. Ипак, треба имати у виду да је сваки човек личност за себе, те према томе, једну исту радну ситуацију појединци могу различито доживљавати, те ће према томе нешто за неког представљати стрес а за неког не, зависно од личног прага толеранције и сензибилитета. Узроци стреса су и психичке трауме као и штетни физичко-хемијски надражаји. Стрес се може посматрати и као радно напрезање тј. као одговор организма на разне врсте радног оптерећења. Истовремено, важно је указати да је осећај мотивисаности радом важан елемент у развоју и одржавању психолошки здравог радног окружења.¹⁹⁴ Међутим, прекомерни и дуготрајни притисци и захтеви који превазилазе радникове перципиране ресурсе, способности и вештине да се носе са њима не треба схватити као "здрав притисак" или "добар стрес", већ као садржинске елементе стреса везаног за посао.¹⁹⁵

У литератури најчешћа категоризација извора стреса на раду јесте она која укључује поделу на персоналне, интерперсоналне и организационе изворе стреса.¹⁹⁶ Персонални извори односе се на типове личности и начин на који они реагује на бројне стресоре из спољњег и унутрашњег окружења. Интерперсонални извори подразумевају целокупне међуљудске односе на раду, у којима се јављају и осећања попут љубоморе, зависти, сукоба, квалитета односа међу колегама. Организациони узроци стреса на раду односе се на организацију и распоред радног времена, прекомерни рад, ситуације у којима долази до увођења нових технологија и нових радних процеса и промена и друго. Дакле, литература често препознаје неколико извора стреса (који се по дефиницији често називају и „психосоцијалне опасности“) који укључују стресоре који су својствени послу, улози у организацији, односима на послу, развоју каријере, организационој структури и клими и интерфејсу односно компјутерско софтверској мрежи за рад од куће.¹⁹⁷

Такође, у литератури се указује на девет ризика који производе стрес а односе се на организацију рада (монотono, нестимулативно, са бесмисленим радним задацима), претрпаност послом или немање посла и рад под константним временским притиском, у односу на радно време (фиксно и нефлексибилно радно време, прековремени рад, непредвидиво радно време, лоше организован сменски рад) и на партиципацију и контролу (мањак учешћа у процесу доношења одлука) и систем контроле, који се односи на радни темпо, радно време и радно окружење.¹⁹⁸ Примера ради, велики број сати прековременог рада је значајан извор психосоцијалних ризика на раду, посебно у Јапану, те су у овој држави, најновије измене радног законодавства од 2018. године, које су ступиле на снагу 2019. године, први пут у јапанско радно законодавство су увеле категорију максималног броја прековремених сати, који износи 45 часова месечно и 360 часова годишње, уз прописивање казни за послодавце који крше прописано ограничење.¹⁹⁹

¹⁹³ *Ibid.*, стр. 153-155.

¹⁹⁴ Hassard J., Cox T., *op.cit.*, https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management, (20.03.2020.).

¹⁹⁵ *Ibid.*

¹⁹⁶ Шкаро М./2019/ *op.cit.*, стр. 17, видети више: Станојевић Д., Милошевић Б./2011/ Професионални стрес, *Зборник радова Филозофског факултета*, Vol. XXI, стр. 625.

¹⁹⁷ Hassard J., Cox T., *op.cit.*

¹⁹⁸ Stavroula L., Griffiths A., Cox T./2003/ *Work organization and stress*, World Health Organisation, стр. 6.

¹⁹⁹ Takami T./2019/ Current state of working hours and overwork in Japan, *Japan Labour Issue*, vol. 3., бр. 16/2019, стр. 27-28. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/016-04.pdf> (20.3.2020).

Не постоји једна и опште прихваћена дефиница стреса. Стрес везан за посао одређује се психосоцијалним опасностима које се могу испољити у организацији рада, дизајну посла, радним условима и односима на раду.²⁰⁰ „Стрес на раду могли бисмо дефинисати као стање повећаног радног напрезања изазваног прекомерним радним оптерећењем које се односи на ризичне услове радне средине и повећане захтеве посла, а манифестује се са негативним последицама на плану субјективне добробити и психофизичког здравља запосленог“.²⁰¹ Дефиниција која на најједноставнији начин сублимира есенцију стреса је, да је, стрес физички и емоционални одговор који настаје када се не поклапају захтеви посла са могућностима, ресурсима или потребама запосленог.²⁰² „Најопштије посматрано, стрес је узнемиравајуће животно искуство које прате биохемијске, физиолошке и когнитивне промене и промене понашања у настојању да се особа дугорочно прилагоди ситуацији у којој су угрожене њене виталне вредности или да се „потру“ последице које је изазвала нека траума у животном простору особе.“²⁰³

Стрес се, са друге стране, често у литератури погрешно дефинише као психосоцијални ризик уместо као последица дејства ризика.²⁰⁴ Такође, неки писци верују да чиниоци који могу изазвати стрес представљају психосоцијалне ризике.²⁰⁵ Стрес би тако посматрано био психосоцијални случај, који настаје као последица дејства психосоцијалних ризика односно стресора. Важно је указати и на овакво мишљење, будући да не постоји потпуна сагласност у стручној и научној литератури, да ли је стрес психосоцијални ризик или не. Ми смо мишљења да стрес јесте психосоцијални ризик. Услед вршења насиља и узнемиравања на раду долази до појаве стреса, који је последица злостављачких активности. У том смислу, Европски оквирни споразум о стресу узрокованом на раду из 2004. године полази од тога да узнемиравање и насиље спадају у могуће узрочнике стреса.²⁰⁶ Услед њих, наиме, долази до стреса, али стрес, такође, изазива насиље и узнемиравање на раду, због чега се налазимо у једном затвореном, реципрочном кругу, међусобне повезаности ових појава. Стрес схваћен као ризик, подразумева продужену изложеност снажним притисцима на раду који доводе до поремећаја функционисања физичке, психолошке или социјалне природе, а коју прати осећај немогућности или неспособности да се успешно изврше радни налози или задовоље сопствена професионална очекивања.²⁰⁷ То није болест, с тим што дуготрајна изложеност стресу умањује продуктивност запосленог и може изазвати здравствене проблеме, психосоматске природе.²⁰⁸ То коначно, значи, да стрес није болест, али је значајан фактор који изазива болести и повреде радника.²⁰⁹

Стрес на раду представља озбиљан здравствени проблем, који штети добробити и менталном здрављу запослених. Последице трајног стреса су промене у психолошком и физиолошком функционисању организма, и то тако да се прво јавља замор, а пролонгиран стрес, који дуго траје и јаког је интензитета, може да изазове болест, али и смрт.²¹⁰

²⁰⁰ Psychosocial risks and work-related stress, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm, (10.11.2019.).

²⁰¹ Чабаркапа М./2017/*op.cit.*, стр. 27.

²⁰² Di Martino V./2003/ *Relation between work stress and workplace violence in the health sector*, ILO/ICN/WHO/PCI, Geneva, стр. 1.

²⁰³ Станојевић С., Милошевић Б./2011/*op.cit.*, стр. 623.

²⁰⁴ Forastieri V./2016/ *op.cit.*, стр.13.

²⁰⁵ A workplace stress – a collective challenge, <https://docplayer.net/21433353-Workplace-stress-a-collective-challenge-world-day-for-safety-and-health-at-work-28-april-2016.html>, (15.11.2019.).

²⁰⁶ Европски оквирни споразум о стресу узрокованим на радном месту/2004/ *ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP*, стр. 2.

²⁰⁷ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 388.

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ Тркуља М./2010/ Стрес на раду као узрок оштећења менталног здравља, *Свет рада, бр. 2/2010*, стр. 220.

²¹⁰ Јашаревић С./2008/ *op.cit.*, стр. 544.

Разликујемо стрес на раду и свакодневни, животни стрес, као и краткотрајни, акутни стрес и дуготрајни, хронични стрес, који за последицу има депресију и умор. Стрес може бити спољашњи фактор у виду радних услова и оптерећења радом, због чега, примера ради, боравак у условима радне изолације, који представља злостављање на раду, представља стање хроничног стреса. Према томе, стрес је узрок, али и последица злостављања. Стрес је и један од највећих здравствених и психосоцијалних проблема са којим се суочавамо, док је злостављање на раду један од битнијих чинилаца стреса, те је нужно нагласити важност њиховог превенирања.²¹¹

Основне форме стреса могу се поделити на еустрес и дистрес, где је еустрес позитиван стрес, који се примера ради јавља приликом рођења детета, добијања посла, напредовања, куповине стана, док је дистрес, негативан стрес, који се јавља као одговор појединца на ситуације и догађаје који су фрустрирајући за њега, и који га могу учинити емотивно и физички болесним.²¹²

Акутна реакција на стрес доводи до поремећаја моторике, збуњености, сметености, и ова реакција траје неколико минута до неколико дана након што је стрес преживљен.²¹³ Када изложеност стресу траје дужи временски период јавља се посттрауматски стресни поремећај.²¹⁴ Уколико он траје до три месеца у питању је акутни посттрауматски стресни поремећај, а уколико траје дуже од три месеца до две године у питању је хронични посттрауматски стресни поремећај.²¹⁵ Уколико промене трају дуже од две године, имамо трајне промене личности, и озбиљне последице на плану менталног здравља и личног и социјалног функционисања.²¹⁶ То је у ситуацијама када жртва трпи услед деловања, хроничног стреса, и злостављање на раду.

Последице стреса су велике у економском смислу, јер долази до пада продуктивности и профита, као и до чешћих одсуства запослених са рада услед боловања. Тако се, примера ради, у Великој Британији процењује да се 70 милиона радних дана годишње губи због лошег менталног здравља запослених, а 10 милиона изгубљених радних сати су последица анксиозности, депресије и стреса.²¹⁷ Процењује се да су стрес, депресија и анксиозност у 2005. и 2006. годину „коштали“ Велику Британију више од 530 милиона фунти.²¹⁸ Надаље, треба имати у виду да, када су под утицајем стреса, људи имају много већи проблем да ускладе пословни и приватни живот, многи могу створити нездраве навике попут конзумације цигарета, алкохола и дрога, уз чињеницу да стрес слаби имуни систем, смањује способност организма да се бори са инфекцијама.²¹⁹

2.7.2. Појам и врсте стреса на раду

²¹¹ Slavić A./2014/Ponašanja ravnatelja koja učitelji doživljavaju kao mobing, *Školski vjesnik*, vol. 63, бр. 3/2014, стр. 476.

²¹² Красуља Н., Васиљевић-Благојевић М., Ратковић М./2014/ *op.cit.*, стр. 668.

²¹³ Ивановић З., Ивановић М./2011/ *Препознавање и спречавање злостављања на раду*, Прометеј, Нови Сад, стр. 65.

²¹⁴ *Ibid.*

²¹⁵ *Ibid.*

²¹⁶ *Ibid.*

²¹⁷ Hassard J., Cox T., *op.cit.*

²¹⁸ *Ibid.*

²¹⁹ Stavroula L., Griffiths A., Cox T./2003/ *op.cit.*, стр. 8-9.

Некада је у медицини рада и психологији рада важило правило: Само здрав и способан радник је добар радник!²²⁰ Свакако да су психичко здравље и способности нужни предуслови за ефикасност на раду, али данас то више није довољно, па се све више истиче правило које гласи: Само задовољан и срећан радник је продуктиван радник!²²¹ Да би се то постигло, мора се водити рачуна о упознавању са стресом на раду и о његовој контроли, како због његових штетних последица по здравље и психолошку добробит запослених, тако и на плану њихове радне продуктивности.²²² Убрзане друштвене промене појединцу постављају велике захтеве за прилагођавањем, због чега он не само да пристаје да трпи стрес како би опстао, него га и сам производи како би осигурао себи лични успех.²²³

Појам стреса може се дефинисати као свака промена која од појединца захтева прилагођавање, промену уобичајеног и устаљеног начина понашања или, једноставно речено, стресом се може сматрати све оно што захтева промену уобичајеног и устаљеног начина живљења, с тим да та промена не мора бити само негативног, већ може бити и позитивног одређења.²²⁴ Потоњи је, свакодневни, животни стрес, са којим је суочен сваки појединац.

Питање одређења појма стреса на раду није само семантичке природе, већ захтева и једну шире прихваћену дефиницију, имајући у виду саму природу и карактеристике овог феномена, који се јавља у радној средини, али и у свакодневном животу. Стога бисмо могли рећи да је реч о појави која се јавља у свим сферама живота, а везује се за дејство спољашњих фактора и околности, који изазивају непријатна осећања и реакције у човеком организму. Стрес представља и озбиљан друштвени, глобални и корпоративни проблем који проузрокује значајне трошкове и негативне последице по здравље и добробит запослених. Јавља се као директна последица глобализацијских токова који су довели до интернационализације капитала, али и све веће несигурности радних места, што све доводи до појаве стреса, који постаје акутни проблем савремених организација. У резултатима истраживања које је спровела Европска агенција за безбедност и здравље на раду о условима рада у ЕУ 1996. године указује се да су највише заступљени здравствени проблеми запослених у вези са радом, и то мишићно-коштани проблеми (30%) и стрес (28%).²²⁵ Четвртим европским истраживањем услова на раду утврђено је да је 22% радника из 25 држава чланица ЕУ и две државе кандидата за приступање ЕУ пријавило да доживљавају стрес на радном месту.²²⁶ Притом се међу државама које имају највиши ниво пријављеног стреса на раду појављују: Грчка (55%), Словенија (38%), Шведска (38%) и Летонија (37%).²²⁷ Такође, статистика везана за безбедност и здравље на раду за период између 2000. и 2002. године указује да је стрес други по реду узрок болести до којег долази услед посла.²²⁸

Бројна истраживања указују да се у реакцији појединца на стресоре односно спољашње надражаје уочавају значајне индивидуалне разлике, тако да један исти тип стресора може довести до различитих телесних и менталних реакција, поремећаја и болести.²²⁹ Важни

²²⁰ Чабаркапа М./2017/ *op.cit.*, стр. 11.

²²¹ *Ibid.*

²²² *Ibid.*

²²³ Шкаро М./2019/*op.cit.*, стр. 14. видети: Koić E. i dr./2013/ *Mobing, Rad i sigurnost*, стр. 9.

²²⁴ Đukanović Lj./2009/ *Stres i zlostavljanje u Hrvaskoj legislativi, Sigurnost, vol. 51, бр. 2/2009*, стр. 114.

²²⁵ Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E. /2010/ *op.cit.*, стр.10.

²²⁶ Hassard J., Cox T., *op.cit.*

²²⁷ *Ibid.*

²²⁸ Barrett B./2004/ *Employers liability for stress at the work place: neither tort nor breach of contract, Industrial Law Journal, vol. 33, бр. 4/2004*, стр. 343.

²²⁹ Чабаркапа М., Корица В., Рођенков С./2011/ *Повезаност особина личности са доживљајем професионалног стреса код војног летачког особља, Војносанитетски преглед, vol. 68, бр. 2/2011*, стр.144.

фактори који утичу на реакције појединца на стресоре су генетска предиспозиција појединаца, индивидуална историја и структура личности.²³⁰

Увођењем савремених информационих технологија повећава се притисак на запослене у циљу повећања њихове ефикасности и готово сталне доступности и приправности, што резултира повећањем профита за послодавца, али доводи до високог нивоа стреса за запосленог. У новије време развила се посебна интердисциплинарна научна област која све више постаје позната као психо-неуро-ендокрино-имунологија стреса (*PNEIS*), или једноставније речено психофизиологија стреса, која треба да објасни ментално-емоционално пренапрезање и стресно реаговање у различитим радним и животним ситуацијама, нарочито уколико је отежана адаптација, или су угрожени сигурност и опстанак човека.²³¹

Стрес на раду представља проблем којим се бави и Европска агенција за безбедност и здравље на раду. У прегледу литературе о стресу може се уочити да се користе три различита али преклапајућа приступа дефинисању и проучавању стреса.²³² Први приступ је *транзакциони или психолошки модел* по коме појединац реагује на спољне угрожавајуће околности, те уколико оне превазилазе уобичајене способности прилагођавања појединца, долази до појаве стреса.²³³ У том смислу, особине личности имају значајну улогу јер од њих умногоме зависи реакција појединца. Међу компонентама стреса, транзакциони модел посебно истиче и значај когнитивних процеса и индивидуалних разлика у процени догађаја који долазе из спољашње средине, те је стрес унутрашње стање или доживљај.²³⁴ Други приступ је *интегративно – динамички или физиолошки модел*, који се бави више добробитима појединца и здрављем у организацији и полази од претпоставке да је стрес повезан са непријатним осећањима и неповољним радним искуствима, а може се мерити једном варијаблом.²³⁵ Дакле стрес се посматра у светлу заједничких физиолошких ефеката широког спектра аверзивних или штетних стимуланса.²³⁶ То, коначно, значи да се посматра као независна варијабла, као посебан физиолошки али и логичан одговор на угрожавајуће или штетно окружење.²³⁷ Трећи модел је *организациони-здравствени модел стреса*, који доводи у везу индивидуалне и организационе карактеристике и благостање запослених. Реч је, дакле, о приступу у ком стрес посматрамо као динамичку интеракцију појединца и радног окружења.²³⁸ Сваки од ових приступа има своје предности и мане. Првом и другом се може замерити што посматра појединца као пасивног посматрача који само прима надражаје из спољног окружења, пренебрегава се когнитивни моменат и интеракција појединца са радним окружењем, коју, са друге стране, посебно истиче трећи модел, те је по много чему он и најближи дефиницијама психосоцијалних ризика Међународне организације рада и Светске здравствене организације, које, управо, истичу значај и важност интеракције појединца са радним окружењем.

У психологији рада разликујемо свакодневни животни стрес и стрес који настаје на раду, те се као такав може везивати и за одређене професије и занимања. Тако, на пример, досадашња истраживања показују да је лекарска професија у високом ризику од оболевања од психосоматских поремећаја које су у вези са професионалним стресом, што може довести до значајног поремећаја личног, породичног и професионалног функционисања здравствених радника, јер је у свакодневном сусрету лекара са болешћу, тугом, патњом и људском

²³⁰ *Ibid.*

²³¹ Чабаркапа М./2017/*op.cit.*, стр. 19.

²³² Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E. /2010/ *op.cit.*, стр.10.

²³³ *Ibid.*

²³⁴ Družić Ljubotina O., Friščić Lj./ 2014/ *op.cit.*, стр. 8.

²³⁵ *Ibid.*, стр. 10.

²³⁶ *Ibid.*

²³⁷ *Ibid.*, стр. 10-11.

²³⁸ *Ibid.*, стр. 11.

несрећом потребан баланс између бројних аспеката сложене лекарске улоге, те је способност подношења стресних ситуација од посебног значаја у испуњавању професионалних обавеза.²³⁹ Стрес се јавља у разним варијантама радних услова, али се увек чини интензивнијим када запослени имају мање подршке од надређених и својих колега и тамо где имају мали степен контроле над послом и над начином савладавања захтева и притисака радног места.²⁴⁰ Такође, стрес настаје као изазов запосленом да савлада захтеве и изазове радних места, који се огледају и у притисцима, који када постану претерани и немогући за организовање, постају стрес.²⁴¹ Истраживања показују да су најстреснији услови на раду они где претерани захтеви и притисци не одговарају знању и способностима запослених, где постоји мала могућност избора или успостављања контроле, и где постоји незнатна подршка од других.²⁴²

Уколико посматрамо временску димензију трајања стреса постоји краткотрајни или *акутни стрес* и *дуготрајни/хронични стрес* који доводи до умора и депресије као последице деловања. Боравак у условима радне изолације, недавање радних задатака, претерано оптерећење радним задацима представља у нашем нормативном оквиру, радњу злостављања на раду, али и стање дугорочног стреса. У овој ситуацији имамо као стресор недовољно оптерећење, али и претерано оптерећење запослених, које је злостављачко понашање, те представља стање хроничног стреса. Стрес је узрок, али и последица злостављачких активности.

Услед дуготрајног деловања стреса долази до значајног оштећења физичког и психичког здравља запосленог. Последице су видљиве на здравственом нивоу у виду кардиоваскуларних обољења, мишићно-коштаних поремећаја, *burn out* синдрома, депресије, анксиозности, па чак и суицида. Истовремено се промене испољавају у понашању, у виду чешћег коришћења алкохола, дрога, појачаног пушења, нездравих дијета, недовољне физичке активности, сексуалне дисфункције и проблема са сном. Индивидуалне карактеристике као што су личност, вредности, циљеви, старост, пол, ниво образовања и породична ситуација могу утицати на нечију способност савладавања стреса.²⁴³ Ове карактеристике могу или погоршати или ублажити ефекте фактора ризика на послу и, заузврат, начин проживљавања стреса.²⁴⁴ Постоје појединци, који су овисници о стресу и адреналину, код којих је стална продукција стресних ситуација у животу и раду реалност и свакодневница. Основна констатација јесте да стрес није болест, али изложеност стресу може проузроковати болест, а исто тако долази до смањене продуктивности радника услед стреса до кога долази изван радног места.²⁴⁵

Појачан ниво стреса на раду долази до изражаја и код радника који раде у неким атипичним односно новим облицима рада, услед веће несигурности посла, притиска, захтева и рокова, радног времена које је тешко предвидети, те се у таквим условима радници осећају несигурно, лоше и израбљивано. Према Европској фондацији за услове живота и рада нови облици рада (запошљавања) могу се класификовати у девет широко одређених врста и то: делење запослених (енгл. *employee sharing*); делење посла (енгл. *job sharing*); привремени менаџмент (енгл. *interim management*), повремени рад (енгл. *casual work*), ИКТ мобилни рад (енгл. *ICT-based mobile work*); рад путем ваучера (енгл. *voucher-based work*); портфолио рад

²³⁹ Шкаро М./2019/*op.cit.*, стр. 18. видети: Вићентић С., Јовановић А., Дуњић Б., Павловић З., Ненадовић М., Ненадовић Н./2009/ Професионални стрес код лекара опште праксе и психијатра - ниво психичког дистреса и ризика од *burnout* синдрома, *Војносанитетски преглед*, vol. 67, бр. 9, стр.742-743.

²⁴⁰ Stavroula L., Griffiths A., Cox T./2003/*op.cit.*, стр. 3.

²⁴¹ *Ibid.*, стр. 4.

²⁴² *Ibid.*, стр. 5.

²⁴³ Hassard J., Cox T., *op.cit.*

²⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁵ Đukanović Lj. /2009/ *op.cit.*, стр. 116.

(енгл. *portfolio work*); запошљавање мноштва (енгл. *crowd employment*) и сарадничко запошљавање (енгл. *collaborative employment*).²⁴⁶ Истовремено флексибилна организација радног времена радника ангажованих за ове нове облике рада, ствара висок ниво стреса, посебно за раднике који имају породице, те је у тим условима теже ускладити пословни са породичним животом.

Многи савремени истраживачи сматрају да је стрес немогуће избећи нити га је могуће савладати јер је постао слепи пратилац савремених услова живота и рада, те се говори о управљању стресом, тј. о моделу стреса који је орјентисан на управљање.²⁴⁷

Истраживање које је посматрало однос полова према стресу, указује да жене другачије реагују на стресоре у односу на мушкарце, путем хиперактивности вегетативног система, односно физиолошких индикатора стреса.²⁴⁸

2.7.3. Разграничење стреса на раду од других психосоцијалних ризика

Психосоцијални ризици успостављају везу између стреса на раду и злостављања на раду и у томе је њихова највећа додатна вредност.²⁴⁹ Стрес и злостављање на раду су, наиме, психосоцијални ризици који изазивају оштећење физичког и менталног здравља запосленог, а који су међусобно повезани. Међусобна повезаност стреса и злостављања на раду успоставља се и када насиље и узнемиравање генеришу повишен ниво стреса који утиче и на жртве и на сведоке међу колегама.²⁵⁰ Сваки стрес на раду није и злостављање на раду, док је злостављање појава која као стресор додатно утиче на ниво негативног стреса на радном месту.²⁵¹ Приликом “дијагностиковања” злостављања на раду и његових штетних последица треба раздвојити злостављање од свакодневног стреса везаног уз посао,²⁵² а који постаје негативан у случајевима када је запослени изложен захтевима околине којима се тешко прилагођава, посебно ако су они чести, трају предуго или су толико велики да изазивају отпор психосоматског система. Такав дуготрајни стрес, који се огледа у претераним радним захтевима и оптерећењима, којима запослени не може да се прилагоди, доводи до злостављања на раду.²⁵³

Стрес може довести до фрустрације и гнева и тако може бити претходник злостављања на раду.²⁵⁴ Такође, стрес се наводи и као последица (или нуспојава) злостављања на раду, као професионалног ризика.²⁵⁵ Злостављање на раду је, заправо, један облик усмерене

²⁴⁶ Laleta S., Senčur Peček D./ 2017/ *op.cit.*, стр. 317-318.

²⁴⁷ Грубачић Ј., Чабаркапа М./2013/ Извори стреса и синдром изгарања код наставника, *Зборник радова Филозофског факултета*, vol. XLIII, бр. 1/2013, стр. 435.

²⁴⁸ Попов Б., Попов С./2011/ Структура полних разлика у доживљају стреса на раду, *Примењена психологија*, бр. 2/2011, стр. 190.

²⁴⁹ Velazgues M./2017/ *Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the european labour inspectorates*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 35.

²⁵⁰ Andre M.H./2016/ Psychosocial risks, stress and violence at work, *International Journal of Labour Research*, vol.8, бр. 1-2, стр.7.

²⁵¹ Стефановић В., Војновић Б., Стефановић М./2014/ Мобинг – основни проблем запослених у транзицији, *Економика*, vol. 60, бр. 2, стр. 63.

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ Финска студија о ефектима злостављања на запослене у општини открила је да 40 процената радника осећа стрес на раду. Видети више: Chappell D., Di Martino V./2006/ *op.cit.*, стр. 132.

²⁵⁴ *Ibid.*, стр.133.

²⁵⁵ Шкаро М./2019/*op.cit.*, стр. 21.

производње стреса.²⁵⁶ Однос између стреса и злостављања на раду, притом, није једноставно да се прецизно одреди. Узроци који доводе до једне и друге појаве су идентични - лични, интерперсонални и организацијски. Оно по чему се ова два појма разликују јесте циљ који је битан елемент за одређење појма злостављања на раду, а који не постоји код стреса. Појам стреса на раду не садржи, наиме, елемент који подразумева одређени циљ или намеру послодавца да било лошом организацијом, превеликом количином посла или неукључивањем запослених у процес информисања, консултовања и одлучивања, стави запосленог у једну неподношљиву радну средину, како би запослени отказао уговор о раду.²⁵⁷ Такође, послодавац ствара такво непријатељско радно окружење, како би максимално искористио вештине и радне капацитете запосленог.²⁵⁸ У томе је разлика између ова два појма. Дакле, узроци који доводе до продукције стреса нужно не морају бити са негативном конотацијом, али услед различитих личних карактеристика радника и радних способности, долази до вишег или нижег нивоа стреса, јер појединци различито реагују на стресоре односно спољне надражаје. Са друге стране, злостављање на раду увек је мотивисано негативним понашањима, која продукују висок ниво стреса, са циљем стварања непријатељске радне средине. Злостављање на радном месту може узроковати стрес и довести до општег незадовољства у приватним животима запослених.²⁵⁹ Стрес и незадовољство запослених узроковани злостављањем на радном месту могу довести до ниске успешности пословања организације.²⁶⁰

Злостављање на раду представља један од најтежих облика продуженог стреса на раду, а огледа се у психичком, физичком и моралном малтретирању запосленог, што производи тешке последице по његову личност и здравље. Супротно, стрес је биопсихолошка појава која постоји у односима између услова рада, задовољства и здравља радника и настаје као притисак који долази од захтева радног места и описа послова, али и од стране колега и шефова. Англосаксонски и скандинавски аутори нарочито указују на ту биолошку димензију стреса. Злостављање на раду се, тако, у Скандинавији посматра као друштвени феномен узрокован екстремним социјалним стресорима који производе негативне последице, тј. биолошке и психолошке реакције на стрес.²⁶¹

Када се све раније речено сагледа, природно се намеће питање *да ли је злостављање на раду узрок или последица стреса*. Стрес је реакција на стресоре, подражаје који долазе из спољашњег света, односно радног окружења.²⁶² Злостављање на раду је екстремни социјални стресор, који изазива стресну реакцију, која сама може постати социјални стресор за друге.²⁶³ Према томе, *стрес је узрок, али и последица активности и понашања злостављања на раду*, која утиче на адресата и извршиоца злостављања, али и на целокупно радно окружење, менаџмент, породично окружење жртве и, најшире, на локалну заједницу и друштво.

У нашој стручној литератури и законодавству још увек није направљена јасна дистинкција између стреса, као самосталног психосоцијалног професионалног ризика који сигурно захтева одређену превенцију, и стреса као последице злостављања на раду.²⁶⁴ Тако Закон о спречавању злостављања на раду препознаје стрес као последицу злостављања и предвиђа механизме који су усмерени ка превенцији понашања које има карактеристике описане у

²⁵⁶ *Ibid.*

²⁵⁷ *Ibid.*, стр. 22.

²⁵⁸ *Ibid.*

²⁵⁹ Genzić J., Bogović M., Marić K./2018/ *Analiza utjecaja mobinga na uspješnost poslovanje, Obrazovanje za poduzetništvo, vol. 8, бр.1/2018*, стр. 80.

²⁶⁰ *Ibid.*

²⁶¹ Leymann F./1996/ *The content and development of mobbing at work, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 5, бр. 2/1996*, стр.169.

²⁶² *Ibid.*

²⁶³ *Ibid.*

²⁶⁴ Шкаро М./2019/*op.cit.*, стр. 38.

законској дефиницији злостављања на раду.²⁶⁵ *De lege ferenda*, по угледу на друге европске државе, посебно скандинавске које су прве законски прописале и уредиле заштиту од стреса на раду, потребно је учинити предлог да и српски законодавац уреди експлицитно ову област, будући да је она тренутно посредно уређена позитивним прописима из области безбедности и здравља на раду и заштите од злостављања на раду. Евентуална накнада нематеријалне штете услед претрпљеног стреса била би могућа у складу са Законом о облигационим односима,²⁶⁶ у чијим се одредбама не спомињу стрес и траума, већ доношење страха и психичког бола, али се у пракси врло често подразумева да су то последице претрпљеног интензивног стреса и психичке трауме за које се може утврдити нечија одговорност.²⁶⁷ Такође, у стручним круговима све више преовладава схватање да су стрес и психичка траума праћени одређеним интензитетом страха и емотивне патње, која има акутни и хронични карактер, због чега би се могли посматрати као посебна врста повреде на раду, а што би представљало солидан правни основ за захтев за накнаду нематеријалне штете.²⁶⁸ Психичка траума је притом налик последицама злостављања на раду, јер представља продубљени, интензивни и често продужени стрес, а чинилац разликовања стреса и психичке тортуре је исход, тј. последице које стресни догађај производи по наше животе.²⁶⁹ Услед стреса долази до дисрегулације нервног система, која се враћа за кратко време, неколико дана или недеља, док то није случај код психичке трауме, која може бити последица хроничног стреса.²⁷⁰

2.7.4. Механизми борбе против стреса на раду

Борба против стреса на раду има двоструки циљ – заштиту здравља и безбедности запослених на раду и већу ефикасност пословања. Такође, стрес на раду представља и колективни проблем са главним последицама по добробит запослених, њихових породица и читавог друштва,²⁷¹ због чега је неопходна и глобална борба против стреса на раду.

Делотворни механизми за успешну борбу против стреса на раду огледају се у адекватној примени законске регулативе, посебно прописа из области безбедности и здравља на раду, у предузимању адекватних превентивних мера у виду организације рада и квалитетног система руковођења и шире едукације јавности и запослених о појму, узроцима и последицама стреса на раду. Ово тим пре што лош менаџмент и организација рада продукују свакодневни стрес.

Правилна борба против стреса, најпре, подразумева правовремену идентификацију запослених који су под дејством овог ризика код послодавца. Подаци који би у овом смислу могли бити корисни јесу подаци о боловањима, повредама на раду, професионалним

²⁶⁵ *Ibid.*

²⁶⁶ Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, бр. 31/93 и „Службени лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља), чл. 155.

²⁶⁷ Шкаро М./2019/*op.cit.*, стр. 38, видети више: Чабаркапа М./2012/ Стрес и психичка траума на радном месту и право са надокнаду нематеријалне штете, *Темид*, стр.139.

²⁶⁸ Чабаркапа М./2012/ Стрес и психичка тортуре на радном месту и право на надокнаду нематеријалне штете, *Темид*, стр. 140.

²⁶⁹ Тркуља М./2010/ *op.cit.*, стр. 219.

²⁷⁰ *Ibid.*

²⁷¹ Forastieri V./2016/ *op.cit.*, стр. 28.

болестима који, иако су тајни и посебно осетљиви, представљају податке којима имају приступ запослени у службама људских ресурса. Након идентификације запослених који су угрожени потребно је извршити процену, на основу анонимног анкетирања свих запослених, јер они најбоље познају радни процес, да би се на крају на основу свеобухватне и системске евалуације добијених резултата утврдиле превентивне мере. Адекватна едукација о стресу, његовим узроцима и последицама, као и о другим психосоцијалним ризицима представља још један механизам борбе против стреса. Уколико ипак постоје запослени код којих је видно да су под дејством стреса треба им пружити стручну помоћ, медицинску и психолошку. Дакле, *примарна превенција* подразумева скрининг ризика и увођење превентивних мера за отклањање узрока стреса на раду. Сврха примарне заштите је, наиме, уклањање ризика код свог извора.²⁷² С друге стране, *секундарна превенција* омогућава помоћ запосленима кроз пружање подршке да се боре против стреса. *Секундарна превенција*, такође, подразумева едукацију оснаживањем знања запослених у вези са суочавањем са дејством стреса и адекватним реакцијама на ризике, кроз одређење научене методе и технике овладавања ризицима. *Терцијална превенција* огледа се у пружању стручне психолошке и медицинске помоћи запосленима који су били изложени негативном дејству стреса и који су оболели од неке болести.²⁷³ Она се огледа и у изградњи система менаџмента који је осетљивији, који реагује брже и квалитетније и који унапређује заштиту здравља на раду.²⁷⁴

За правилну процену и управљање психосоцијалним ризицима и стресом на раду, важно је и да радници буду укључени у утврђивање проблема, као и у осмишљавање и спровођење мера борбе против стреса на раду.²⁷⁵ Идеја интеракције радника и њиховог радног окружења и радних услова је централна, јер се идентификовањем специфичности неравнотеже које постоје у оквиру организације рада могу идентификовати подручја која су осетљива и ризична, где је потребно применити превентивне активности.²⁷⁶ Такође, здраве начине суочавања са стресом чине и следеће технике самопомоћи: изражавање осећања, распоређивање времена, препознавање границе енергије, непланирање више од једне стресне активности у исто време, бављење физичком активношћу, разумно расподељивање одговорности, расподељивање радних задатака на мање делове, научити рећи не, побољшање радних вештина, настојање да се успе и научити се релаксирању и опуштању.²⁷⁷

Потребно је освестити послодавце и запослене да свесним, информисаним и компетентним решавањем дејства ових нових ризика на раду стварају безбедно и здраво радно окружење, граде позитивну и конструктивну превентивну културу у радној средини, појачавају ангажман и ефикасност, штите здравље и добробит радника и повећавају продуктивност.²⁷⁸ Начелно је могуће једно такво овлашћење дати одбору за здравље и безбедност на раду (превентивном телу код послодавца одређене величине, односно броја запослених, како то предвиђа Оквирна директива 89/391/ЕЕЗ о заштити здравља и безбедности на раду, чије решење је преузело и домаће радно законодавство), који би претходно прошао оспособљавање за ову врсту превенције стреса на раду.²⁷⁹

У праву ЕУ, управљање стресом представља обавезу послодавца прописану Оквирном директивом 89/391/ЕЕЗ, будући да је њеним одредбама наметнута обавеза послодавцима да спроведу све мере ради обезбеђивања безбедности и здравља на раду, што подразумева и

²⁷² Eurofound/2014/ *op.cit.*, стр. 21.

²⁷³ Hassard J., Cox T., *op.cit.*

²⁷⁴ Stavroula L., Griffiths A., Cox T./2003/ *op.cit.*, стр. 15.

²⁷⁵ Ракић Т./2018/ *op.cit.*, стр. 22.

²⁷⁶ Eurofound/2014/ *Industrial relations practices related to psychosocial constraints at work in the steel sector*, Dublin, стр. 24.

²⁷⁷ Družić Ljubotina O., Friščić Lj./ 2014/ *op.cit.*, стр. 24.

²⁷⁸ International Labour Organization/2016/ *op.cit.*, стр. 30.

²⁷⁹ Лубарда Б./2008/ Социјална права и достојанство на раду, *op.cit.*, стр. 446.

процену, управљање и отклањање дејства ризика. Контрола и управљање ризицима је важан механизам борбе против стреса, који се ради превентивно, што је увек најбоље и најефикасније. Мере које се предузимају ради редуковања нивоа стреса могу бити колективне или појединачне, а могућа је и њихова комбинација.²⁸⁰ Ове мере подразумевају комуникацијске мере, као што су појашњавање циљева предузећа и улоге појединих запослених, обезбеђивање одговарајуће подршке управе појединцима и тимовима, усклађивање одговорности и надзора, побољшање организације рада и процеса рада, радних услова и околине, обуку директора и запослених како би се подигла свест и разумевање стреса, његових могућих узрока и начина како им се супротставити и/или прилагодити промени до које долази услед дејства, те пружање информација запосленима и саветовање са запосленима и/или њиховим представницима у складу са меродавним прописима.²⁸¹ Заговарају се и вишедимензионални модели интервенције који имају за циљ да спрече узроке и последице стреса и да обезбеде њихово управљање.²⁸² Управљање стресом на раду, при том, ствара велику корист за запослене, послодавце и читаво друштво.²⁸³ На нивоу послодавца, најбољи начин за превенцију стреса је ангажовање запослених (у оквиру одбора за безбедност и здравља на раду или службе људских ресурса) који ће се бавити питањима добробити запослених, управљањем стресом и генерално здрављем запослених на раду. Борбом против стреса омогућава се, дакле, заштита здравља и безбедности на раду, здрава радна средина, бољи квалитет међуљудских односа, али и већа продуктивност у раду. Дobar менаџмент је менаџмент који управља стресом, а успешан послодавац и менаџер остварују своје лидерство константним бављењем изазовима управљања стресом на раду.²⁸⁴

²⁸⁰ Европски оквирни споразум о стресу узрокованом на радном месту/2004/ *ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP*, стр. 3.

²⁸¹ *Ibid.*, стр. 4.

²⁸² Hassard J., Cox T., *op.cit.*

²⁸³ *Ibid.*

²⁸⁴ Stavroula L., Griffiths A., Cox T./2003/ *op.cit.*, стр. 25.

II ПОЈАМ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

1. Терминолошка појашњења

Понашања којима се успоставља злостављање на раду означавају се различитим изразима, посматрано од државе до државе, те имамо изразе психичко узнемиравање, виктимизација, психолошки терор, мобинг, дискриминација, насиље на раду. Постоји и велики број термина којима се реч мобинг покушава превести у англосаксонској научној и стручној литератури: психичко злостављање, психички терор, психичко малтретирање, морално злостављање итд.²⁸⁵ У енглеском језику уз израз мобинг (*mobbing*) користи се и израз булинг (*bullying*), који подразумева физичко насиље и претњу, и који се везује за насиље у школама, које спроводе ђаци једни над другима, најчешће старија деца над млађом. Мобинг се, притом, употребљава за означавање понашања одраслих, и пре свега се односи на радне односе и односе који настају поводом рада. У питању је константан психички притисак у односу на жртву емотивним злостављањем, манипулисањем, изазивањем стреса и психолошким терором,²⁸⁶ који у неким ситуацијама може попримити и облике физичког насиља. Реч је, прецизније, о понашању које доводи до потискивања самопоштовања жртве и њене сигурности, док булинг чешће означава физичко насиље јачег над слабијим, до кога долази најчешће у школским срединама.²⁸⁷ Ипак, израз булинг може, истина, ређе, да се користи и да се означи кињење запослених у радним срединама, које се спонтано јавља међу појединцима и представља, условно речено, лакши облик насиља на раду.²⁸⁸ Такође, у

²⁸⁵ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S.2007/ Zlostavljanje na radu-mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, *Medix*, vol. XIII, бр. 71/2007, стр. 107.

²⁸⁶ Divinkova A., Sivakova B./2014/ Mobing at workplace and its impact on employee performance, *Human Resources Management&Ergonomics*, vol. VIII, бр. 2/2014, стр. 21.

²⁸⁷ Demirag S., Ciftci S./2017/ Psychological intimidation at workplace (Mobbing), *Journal of Psychology and Psychotherapy*, бр. 7/2017, стр. 1.

²⁸⁸ Јашаревић С., Божичић Д./2019/ Заштита од насиља и узнемиравања на раду у међународним правним стандардима, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2019, стр. 789.

литератури се изразом булинг означава и непосредна агресија, у виду досадног узнемиравања, које се предузима без неког посебног мотива.²⁸⁹

Најрастрањенији појам у употреби је узнемиравање на раду. Овај општи појам односи се на сва понашања која су непожељна и неприхватљива. Овакво узнемиравање би се могло назвати и општим узнемиравањем, јер се предузима против воље радника или лица које тражи запослење.²⁹⁰

Злостављање на раду другачије се назива од државе до државе, услед различитих нормативних оквира, али и због гео-културолошких особености па се тако израз *workplace bullying* употребљава у Аустралији, Великој Британији и Америци (англосаксонско право), израз *harcèlement morale* користи се у Француској, *harcèlement psychologique* (психолошко узнемиравање) у Белгији и Квебеку, у скандинавским земљама и Немачкој употребљава се израз *mobbing*.²⁹¹ Свака држава има суверено право да уреди ово питање на начин који жели, а државе најчешће то чине сходно својим политичким приликама, као и зависно од тога да ли је одређени ниво заштите од злостављања на раду већ обезбеђен другим законима.²⁹² Тако, на пример, када је 2002. године у белгијско законодавство уведена заштита од психичког узнемиравања на раду, постојале су већ одвојене одредбе о насиљу на раду које забрањују прогон, претње и психолошку или физичку агресију на послу, тако да није било потребе за проширењем дефиниције психичког узнемиравања тако да укључује вербално насиље или значајне једнократне догађаје и понашања за које је већ постојао правни лек, према другим законима.²⁹³ Црногорски законодавац у наслову закона користи појам злостављање на раду, да би сваки пут даље у закону, када описује предметни појам користио израз мобинг. Дакле у питању су синоними, те ће се у дисертацији користити оба ова појма као синоними.

Појам злостављање на раду можда није напрецизнији и најподеснији израз односно синтаagma за појам који се жели описати. Такав избор се може критиковати, између осталог, и због чињенице да је домаћи законодавац у Закону о спречавању злостављања на раду за одговарајуће понашање употребио израз „злостављање на раду“.²⁹⁴ Потоњи израз се, међутим, чини примереним само за неке, прецизније, за најтеже облике психичког узнемиравања, будући да означава рђаво или нечовечно понашање према другом, односно мучење и малтретирање другог.²⁹⁵ Можда је у питању прејака реч. Злостављање јесте тешка и јака реч, али у ситуацијама, када мучења жртве трају дуго, чиме нарушавање здравља постаје озбиљно, чак често и трајно, злостављање на раду представља адекватну реч. Тешко би било утврдити градацију за тежину мучења коју трпи запослени, која би се изразила различитим речима односно појмовима. У свакодневном животу, за опис ове појаве најчешће је у употреби реч мобинг, која иако енглеског порекла, представља могуће најподеснији израз за ову појаву. Мишљења смо да је реч мобинг адекватнија од речи злостављање на раду и да би законодавац требало да размисли о промени назива овог појма у изменама и допунама меродавних закона. Аргументација да је у питању реч енглеског порекла, којој није место у српском закону, не чини се као довољна да се одустане од промене у називу за овај појам. Други појам, који је неутралнији од речи мобинг, а синоним је за ову појаву, је појам узнемиравање, те би се и о овој речи могло размислити као алтернативи за израз злостављање на раду у изменама и допунама закона, посебно када се има у виду да први

²⁸⁹ Е. Koic, et al./2003/Mobing, *Radna Sigurnost*, br. 7/2003, стр. 2.

²⁹⁰ Кличковић Р., Шолаја И./2019/ Забрана дискриминације и злостављања на раду у Републици Српској, *Правна ријеч*, бр. 58/2019, Бања Лука, стр. 405.

²⁹¹ Lippel К./2010/ The Law of workplace bullying: an international overview, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, стр. 1-2.

²⁹² *Ibid.*, стр. 4.

²⁹³ *Ibid.*

²⁹⁴ Ковачевић Љ. /2013 /*op.cit.*, стр. 472.

²⁹⁵ *Ibid.*

међународни радни стандард универзалног карактера, користи појам узнемиравање, али и појам насиље на раду.²⁹⁶

Први аутор који се бавио појмом злостављања на раду, на научном нивоу је Хајнц Лајман (*Heinz Leymann*). Он дефинише злостављање као психички терор у радном окружењу, који укључује непријатељску или неетичку комуникацију, која је на систематичан начин усмерена од стране једног или више лица, претежно према једном лицу, које је услед тога доведено у позицију беспомоћности или немогућности да се одбрани и које се у том положају задржава континуираним активностима злостављања.²⁹⁷ Ови поступци врше се често (најмање једном недељно) и током дужег временског периода (најмање током шест месеци). Услед честог понављања и дугог трајања непријатељског понашања долази до значајних душевних, психосоматских и социјалних патњи адресата злостављања.²⁹⁸ За разлику од Лајмана, пионирка истраживања злостављања у Француској Иригојенова (*Marie-France Hirigoyen*) допушта да се понашање извршиоца злостављања исцрпи и у само једном чину агресије, уколико је присутна намера да се нападнуто лице понизи.²⁹⁹ Иако тиме искључује понављање као критеријум за квалификацију радње злостављања, Иригојенова остаје верна Лајмановој дефиницији, која искључује физичко насиље и сексуално узнемиравање, из појма злостављања на раду.³⁰⁰

Термин мобинг потиче од глагола *to mob* (насрнути у маси, навалити на некога), именице *mob* (руља, гомила), израза *mobish* (груб, вулгаран) и представља појам који је Хајнц Лајман преузео од Конарда Лоренца (*Konrad Lorenz*), који је ту реч искористио да објасни понашање неких животиња, које се удружују против једног члана групе, нападају га и избацују из групе. Овај појам Лајман је пренео на раван радних односа настојећи да објасни односе који настају на раду, када се појединац или група окоми на једно или више лица систематски га малтретирајући. Појму злостављања на раду мора се и треба приступати мултидисциплинарно, из угла различитих научних дисциплина.³⁰¹ То није савремена појава, јер од када има рада, долази и до злостављања на раду.³⁰²

2. Субјекти односа насталог поводом злостављања на раду

2.1. Појам и врсте злостављача (извршилаца злостављања на раду)

2.1.1. Општа разматрања

²⁹⁶ Под појмом насиље на раду обухватају се „сви догађаји у којима се запослени злостављају, застрашују или нападају у вези са радом, укључујући експлицитне или имплицитне нападе на њихову безбедност, добробит или здравље“. Di Martino, H. Hoel, C. L. Cooper, *op. cit.*, стр. 3. Видети више у: Ковачевић Љ./2011/ *Битни елементи правног појма психичког узнемиравања на раду*, у: Табораша С. (ур.), „Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 206.

²⁹⁷ Видети више у текстовима доступним на интернет адреси: <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (06.12.2019.).

²⁹⁸ *Ibid.*

²⁹⁹ Rittossa D., M. Trbojević Palalić M./2007, *op.cit.*, стр. 1328, видети : Hirigoyen, M., F./2011/ *Malaise dans le travail : Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Editions La Découverte et Syros, Paris, стр. 13.

³⁰⁰ *Ibid.*

³⁰¹ Брковић Р., Тотић М./2019/ *European and national legal standards on harrasment at work*, у: Conference proceeding on towards a better future: democracy, EU integration and criminal justice, Faculty of Law - Kicevo, University “St. Kliment Ohridski” - Bitola Center for Scientific Research at the Faculty of Law – Kicevo, Bitola, стр. 244.

³⁰² *Ibid.*

У односу поводом злостављања на раду претпоставља се да постоје најмање два субјекта и то лице које врши злостављање (злостављач или извршилац злостављања) и лице према коме се предузима злостављање (адресат или жртва злостављања). Субјекти у односу насталом поводом злостављања на раду су, према томе, лице које сматра да трпи злостављање, лице које врши злостављање, али и послодавац, на коме је одговорност, уколико он није злостављач. Постоје и лица за подршку и посредници, уколико дође до формализовања поступка заштите код послодавца, у нашем правном систему. У другим правним системима, као субјекти односа могу се јавити и трећа лица, која нису у радном односу нити радном ангажовању код послодавца (нпр. клијенти послодавца), а која се могу појавити било као појединци или група, која врши злостављање.

Људска бића имају могућност да злостављају једна друге физичким насиљем, вербалним нападима, претњом насиљем, подривањем интегритета и личности и разним другим облицима понашања. Злостављач је најчешће шеф, односно надређени адресата злостављања, те је у том случају у питању *вертикално злостављање*, али злостављач може бити и запослени или група запослених на истом хијерархијском нивоу у организацији као што је адресат злостављања, када имамо *хоризонтално злостављање*. *Вертикално злостављање*, притом, може да се јави и као прикривено вертикално злостављање, када се иза, на први поглед, хоризонталног, крије вертикално злостављање.³⁰³ Као две подврсте вертикалног злостављања имамо *стратешко злостављање* и *босинг*.³⁰⁴ Стратешко злостављање, је посебна врста вертикалног злостављања, а повезана је са политиком менаџмента у вези са смањењем броја запослених.³⁰⁵ У сржи ове врсте злостављања, постоји, наиме, договор између представника менаџмента, као извршилаца злостављања, о спровођењу активности које имају за циљ да „елиминирају“ запослене који су вишак или који се нису прилагодили ново уведеном систему пословања.³⁰⁶ Према томе, *стратешко злостављање* се везује за јасну стратегију и план који послодавац има, а тиче се решавања вишкова запослених, где се послодавци, у жељи да избегну плаћање отпремнине и друге (непосредни и посредни) трошкове отпуштања запослених за чијим је радом престала потреба, одлучују да спроведу системско злостављање изабраних запослених који су фактички вишак, да би их натерали да сами иницирају престанак уговора о раду. У ситуацијама када долази до спајања, раздвајања и реструктурирања предузећа одређени број запослених постаје вишак, у смислу смањења обима посла или укидања послова. Истовремено, један број запослених постаје неподобан, јер нису способни да се интегришу у ново радно окружење, разликују се од других, па се према томе издвајају, штрче. Као такви, они постају „мета“ за утврђивање вишка запослених и за отказ. У таквим ситуацијама руководство утврђује запослене за чијим је радом престала потреба, а њихова одлука се реализује уз помоћ сарадника, најчешће колега из службе за управљање кадровима, који уместо да решавају конфликте и умањују ниво стреса, управо их стварају, као послушници директива највишег руководства. Дакле, у случају *стратешког злостављања*, као извршиоци злостављања на раду јављају се запослени у службама за управљање кадрова или руководиоци, који као продужена рука послодавца и по налогу послодавца, добијају нехумани и нечовечни задатак да малтретирају запослене како би их натерали да напусте радну средину, јер тако избегавају да плате високе отпремнине због колективног отпуштања. „О *босингу* (енг. *bossing*) се говори кад се претпостављени као извршилац злостављања непријатељски односи према раднику на нижем положају и очитује то агресивним и вређајућим понашањем.“³⁰⁷ Код вертикалног злостављања као извршилац који иницира

³⁰³ Лубарда Б./2014/ *Увод у радно право, op.cit.*, стр. 157.

³⁰⁴ Рапас Ф., Швако М./2018/ *Правно-теоријски аспекти mobbinga i njegova pojava na tržištu rada, Paragraf, vol.2, бр. 1/2018*, стр. 227.

³⁰⁵ Todorović М./2017/ *Prevention of harrasment at work, Facta Universitatis Series: Law and Politics, vol. 15, бр. 1/2017*, стр. 48.

³⁰⁶ *Ibid.*

³⁰⁷ Koić Е., Mustajbegović Ј., Ivezić S./2007/*op.cit.*, стр. 108.

злостављање јавља се послодавац, односно оно долази од стране претпостављеног (нижег или вишег менаџмента, ређе од самог извршног директора или главног извршног директора – генералног директора), при чему се у спровођењу злостављања појављује више запослених, којима се ставља од стране менаџмента у изглед одређена погодност (напредовање на раду, стручно усавршавање итд).³⁰⁸ Постоји и *емотивно злостављање*, које се јавља као последица љутње, љубоморе, зависти или антипатије.³⁰⁹ Код *емотивног* злостављања постоји различита мотивација извршиоца, те се јавља као последица непријатности, кивности.³¹⁰ Циљ *емотивног* злостављања је задовољење психопатолошке потребе за злостављањем, које извршилац најлакше остварује на послу, где има моћ. Клиника за рад из Милана дефинисала је злостављача као „лице са психолошким и социопатским поремећајем личности, генерално мање способно, али моћно на послу, без капацитета за љубав, радост, креативност, давање и дељење, које злостављањем прикрива немоћ у другим сферама живота.”³¹¹

Карактеристично за хоризонтално извршење злостављања на раду је одсуство субординације између извршиоца и адресата злостављања. У улози извршиоца се, наиме, налази један или група запослених на истом нивоу хијерархије у организацији, који раде на истим или сличним радним местима. Злостављање може да врши један руководиоца према другом, или група руководиоца, према руководиоцу, где користе и колеге, из свог сектора, као подстрекаче или злостављаче. Једном речју, ствара се лоби или група, која подржава злостављачке активности, и тако помаже злостављачу да последице извршеног злостављања буду што погубније по жртву. У складу са тим, можемо говорити о *једноставном хоризонталном злостављању* (које врши једно лице) и *колективном хоризонталном злостављању* (које врши група запослених). Истраживања су показала да су жене чешће злостављане од стране других запослених жена, као и да запослени мушкарци чешће прибегавају злостављању према другим запосленим мушкарцима него према запосленим женама.³¹² У свакој од ових улога може се јавити једно или више лица.

Злостављање може бити и *обрнуто*, где се у улози извршиоца злостављања јављају запослени који злостављање врше ка шефовима и руководству, што одсликава или некомпетенцију менаџмента за ту позицију, или намеру лица које злоставља да запоседне позицију свог шефа. У свим овим активностима, извршиоци злостављања могу имати и свој лоби, тј. групу колега који подржавају такве активности, те представљају и саучеснике у тој врсти насиља на раду. Резултати истраживања Клинике за рад у Милану показују да се злостављање вертикално навише јавља само у 5% случајева и најчешће га врши група.³¹³ „То може указати на недостатак менаџерске способности, коју чланови тима први запажају“.³¹⁴

У литератури налазимо и на појам *умреженог злостављања*. То је спој вертикалног и хоризонталног злостављања, која се одвијају обострано и наизменично, а често је у академским круговима и на високошколским установама са последицама на ширу академску заједницу у виду негативне селекције кадрова, почевши од најнижег нивоа хијерархијске лествице академских звања, коју карактерише опортунистичко-конформистичко понашање и

³⁰⁸ Лубарда Б./2012/*op.cit.*, стр. 396.

³⁰⁹ Вуковић А./2018/ *Мобинг - злостављање на раду са примјерима судске праксе*, Графомарк Лакташи, Бањалука, стр. 34.

³¹⁰ Димовски Д./2017/ *Мобинг – криминолошки и кривичноправни аспект*, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 75/2017, стр. 207.

³¹¹ Вуковић А./2018/ *op.cit.*, стр. 8.

³¹² *Ibid.*, стр. 157.

³¹³ Кићановић О./2015/ *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално-економски Савет Републике Србије, Београд, стр. 8.

³¹⁴ *Ibid.*

недостатак интегритета и суноврат морала, а крајњи исход такве селекције је да се професори не оглашавају поводом куповине диплома и плагијата политичара.³¹⁵

Да закључимо: злостављач може бити послодавац, запослени или група запослених, клијент послодавца али и треће лице са којим запослени долазе у контакт у својој радној средини.

Специфичност организовања државне управе, посебно у државама у транзицији, доводи до појаве специфичних профила злостављача, који су политичким путем или непотизмом заузели своја радна места и желе да задрже своје позиције, те не бирају средства за остварење тог циља. Они су редовно појединци без довољно знања, стручности, па су то мотиви због којих злостављају колеге, било оне који се на хијерархијској лествици налазе испод њих, или оне у истој равни.

Уколико се пође од карактеристика извршиоца може се уочити још једна врста злостављања, који се врши да би се омогућила заштита угроженог самопоштовања.³¹⁶ Други облик, у истом овом случају постоји у ситуацији када извршиоцу злостављања мања знања, стручности и социјалне интелигенције, те се одлучује на неприкладна понашања.³¹⁷

Треба истаћи да посебан проблем постоји уколико се јави конфликт међу радницима који су запослени у различитим компанијама које деле исти радни простор, као што је то био случај у Шпанији 2001. године, који је довео до велике јавне дебате.³¹⁸ Овакви случајеви су могући у пракси и мора им се посветити пажња ради правилног уређивања правним прописима.

У последњим годинама, како напредују технологије и многи послови се обављају преко интернет платформи јавља се и нови облик злостављања на раду - *електронско злостављање* (енгл. *cyber bullying*). *Електронско злостављање* се врши средствима електронске комуникације (имејл, нове друштвене мреже, вибер, *whatsapp*, путем слика, видео клипова, чет комуникација, телефонских позива итд), и наш законодавац није изричито предвидео те начине злостављања у нормативном оквиру, иако су мејлови најчешћа доказна средства у поступцима заштите од злостављања, која се користе да би се доказала нека од понашања којима се нарушава професионални интегритет запосленог („пун“ или „празан“ сто, задаци изнад и испод нивоа знања и квалификације и друго). Електронско злостављање представља, наиме, нови феномен, за који још увек не постоји опште прихваћена дефиниција. Како смо сведоци четврте индустријске револуције, коју највећим делом карактерише употреба информационих технологија и дигитализација, промене у карактеру радних односа већ су видљиве, будући да велики број радника ради у информационо технолошкој индустрији, на виртуелним едукативним платформама, од својих кућа. У таквим условима, многи се суочавају и са злостављањем на раду, неприкладним понашањима шефова, те ће ова област бити све захтевнија, у смислу детаљније радноправне заштите ових лица. Стога, инструменти о насиљу и узнемиравању које је Међународна организација рада усвојила недавно су узели у обзир ова дешавања. Конвенција МОП број 190 о насиљу и узнемиравању³¹⁹, наиме дефинише насиље и узнемиравање у свету рада као "понашања која се дешавају током рада, повезана са радом или из њега настају",³²⁰ такође и путем комуникације у вези са радом, укључујући оне које омогућавају информационе и комуникационе технологије.³²¹ Употреба информационо-комуникационих технологија којим се врши неприхватљиво понашање

³¹⁵ Малуцков Б./2017/Умрежени мобинг у високошколским институцијама и његове последице на ширу академску заједницу у Србији, *Социолошки преглед*, vol. LII, бр. 3/2018, стр. 886.

³¹⁶ Димовски Д./ 2017/ *op.cit.*, стр. 207.

³¹⁷ *Ibid.*

³¹⁸ Velazgues M./2017/ *op.cit.*, стр. 46.

³¹⁹ Конвенција МОП бр. 190 о насиљу и узнемиравању (Violence and Harassment Convention, 2019).

³²⁰ *Ibid.*, чл. 3.

³²¹ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M./2020/ *op.cit.*, стр. 3.

укључена је у делокруг овог инструмента МОР, све док се то односи на „комуникацију на послу“³²². Штавише овом конвенцијом се даје мандат да се усвоји „инклузиван, интегрисан и родно одговоран приступ за спречавање и елиминацију насиља и узнемиравања у свету рада“, који би требало да узме у обзир и насиље и узнемиравање у ком учествују треће стране, тамо где је могуће.³²² *Електронско злостављање* и класично злостављање на раду се разликују у томе што је понављање понашања много теже утврдити код електронског злостављања, па је самим тим и понављање мање поуздан елемент за квалификацију предметног појма, док је други елемент разликовања неједнак однос снага између злостављача и жртве злостављања, јер се употребом информационо-комуникационе технологије овај однос може погоршати или пак преокренути тако да менаџери и послодавци постају жртве од запослених који их извештавају путем ових технологија.³²³ У случају *електронског злостављања* злостављач предузима редовно агресивно понашање током одређеног периода, при чему учесталост таквог агресивног понашања може имати трајан штетан ефекат.³²⁴ Електронско злостављање је ескалирајући процес који може утицати на запослене, руководиоце, менаџере, директоре, клијенте, подизвођаче, послодавца и друга лица која су укључена у радни контекст.³²⁵

Посебна врста злостављања на раду, са свим својим специфичностима, јавља се у војној средини, имајући у виду субординацију и начин командовања који чини суштину војне структуре те се може дефинисати тако да је „злостављање на раду систематски психолошки терор претпостављеног старешине психопатске конституције личности или групе старешина, који за мету имају једног или више, најчешће потчињених чланова војног колектива, са циљем и искључивом намером придобијања неке врсте војничке добити и личне психолошке компензације, при чему жртву у војном колективу компромитују, маргинализују, професионално и морално дискредитују, угрожавају и нарушавају њено ментално и физичко здравље до тог нивоа да жртва излаз из ситуације види у напуштању колектива или армије, суициду или у манифестацији физичке агресивности уперене према извршиоцу злостављања, са намером да му нанесе повреде или да га убије.“³²⁶

Злостављање на раду као медицинско-економско-социјални проблем се све више дешава, без обзира на године, веру, политичке ставове и идеологије, припадност етничким заједницама, стручност, изглед, социјални статус, па и материјално стање, злостављача и жртве злостављања.³²⁷ Оно редовно започиње у домену комуникације, а његова штетност није нимало наивна.³²⁸ Како психолози истичу, извршилац злостављања неретко пати од неког облика поремећаја личности.³²⁹

2.1.2. Послодавац као злостављач

Послодавац је физичко или правно лице које обавља пословање према регистрованој делатности ангажујући друге, а које поседује *управљачку* (руководи и управља радом запослених уз помоћ директора и других шефова, контролише и вреднује рад запослених),

³²² *Ibid.*

³²³ *Ibid.*, стр. 10.

³²⁴ *Ibid.*, стр. 16.

³²⁵ *Ibid.*

³²⁶ Чолаковић Р./2013/ Карактеристике мобинга у војној средини, *Цивитас*, бр. 5/2013, стр. 59.

³²⁷ Турчић Р., Пребирачевић В., Васић Н./ 2013/ Обележје мобинга као новог члана колектива, *Економика*, бр. 2/2013, стр.104.

³²⁸ *Ibid.*

³²⁹ *Ibid.*

нормативну (доношење правних аката) и дисциплинску власт (дисциплинско кажњавање запослених уколико се радни задаци не испуњавају савесно, марљиво и квалитетно).³³⁰ Професор Шундерић дефинише послодавца као „лице које организује рад и ангажује друга лица ради вршења рада у организационој јединици”, односно као лице које „организује вршење рада, запошљава одређена лица и управља радом и имовином.”³³¹

Вршење управљачких, нормативних и дисциплинских овлашћења означава саму суштину појма субординације, због чега се постојање односа подређености и надређености користи као поуздан критеријум за квалификацију послодавца.³³² Уз ово, послодавац има и врло важну одговорност која се огледа у томе да сноси ризик посла, уз дужност да исплати зараду запосленом за обављени рад. Послодавчева овлашћења за давање налога која се тичу извршавања рада, контроле извршавања рада и верификације резултата рада могу се схватити и као својеврсна противпрестација за преузимање ризика, будући да запослени у својим активностима не преузимају никакав ризик.³³³ Послодавац је, дакле, јача страна у радном односу, у његовим рукама су и средства за рад, док је са друге стране омеђен и донекле ограничен у својој власти индивидуалним и колективним радним правима запослених.

Послодавац може бити злостављач, директно или преко шефова које подстрекава на такво понашање и пружа им заштиту да обављају активности злостављања. То даље значи да, послодавац наступа са позиције моћи, јер у његовим рукама је и дискрециона, економска и правна власт, он може разноврсним понашањима или пропуштањем да изврши одређену радњу злостављања према запосленима.

Злостављање према запосленима са нижим квалификацијама је редовно отвореније, док је према запосленима са вишим квалификацијама оно редовно значајно суптилније, посебно према запосленима са највишим квалификацијама. Такви запослени се могу доживљавати као „опасност“ за шефа, који нема довољно знања и компетенција за такву позицију. Ово ће се чешће десити у јавном сектору него у приватном сектору, јер послодавац – приватно лице размишља економски и он ће ређе злостављати запосленог чије му је знање неопходно и чији му рад доноси велики профит.

Конвенција МОР број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања на раду обезбеђује заштиту и за појединце који имају овлашћења, обавезе или одговорности послодавца.³³⁴ Нормативни оквир у Републици Србији не познаје злостављање на раду коме би био изложен послодавац или одговорно лице код послодавца. То је логично, будући да запослени ретко имају контакт са њима (осим у малим предузећима и код предузетника) и та лица имају ефикасније методе самозаштите него да против запослених који их злостављају покрећу поступке.³³⁵ Модел Закона о спречавању злостављања на раду радне групе Центра за унапређивање правних студија из Београда, наглашава елемент који није постао саставни део каснијег закона, а то је да злостављање може потицати од било којег лица ако је оно у функционалној вези са процесом рада, што значи да послодавац може бити и извршилац али и жртва злостављања.³³⁶

³³⁰ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 255, видети у Шундерић Б., Радни однос, *Радно и социјално право*, бр. 4–6/2002, стр. 41–42.

³³¹ *Ibid.*, стр. 255.

³³² Ковачевић Љ./2013/*op.cit.*, стр. 256.

³³³ *Ibid.*, стр. 257.

³³⁴ Конвенција МОР бр. 190 о насиљу и узнемиравања на раду, чл. 2, ст. 1.

³³⁵ Кићановић О./2015/*op.cit.*, стр. 8.

³³⁶ Петровић М./2017/*Сексуално узнемиравање запослених - кључни радноправни аспекти*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 14.

У случају злостављања на раду које предузимају запослени одговорност за злостављање је на послодавцу или одговорном лицу код послодавца, јер нису спречили злостављање на раду. Тужба гласи на послодавца у нашем праву, иако су друга лица извршиоци злостављања на раду, јер је послодавац пропустио да све учини, како би спречио таква неприхватљива понашања. О томе, примера ради, сведочи и пресуда коју је Апелациони суд утврдио „да је над тужиљом постојало вертикално злостављање на раду од стране директора Д. М., које је прошло кроз пет фаза и то: у првој фази се појављује нерешени кофликт (када је распоређена на послове хигијеничарке, а она се позвала на решење инвалидске комисије), а као последица су поремећени међуљудски односи, у другој фази потиснута агресија ескалира у психотерор, када се тужилца почиње осећати и постаје мање вредним субјектом, који у свом радном окружењу губи углед, подршку и право гласа, у трећој фази обележена је и непрекидно злостављана особа постаје дежурни кривац за пропусте које она није учинила, у четвртој фази код тужилце се појављује синдром изгарања на послу, тј. хроничног умора и других психофизичких последица, а пета фаза је стање развијеног злостављања, када тужилца има сасвим погоршано психичко и физичко здравље због вишегодишњег злостављања, те је оболела од хроничне болести и поремећаја, не види перспективе за себе у животу.³³⁷ У овој пресуди су, на основу налаза вештака, издвојене и фазе у самом поступку злостављања код послодавца.

Коначно, ваља имати у виду да послодавац може бити извршилац злостављања, не само према запосленима, већ и према лицима која ангажује за рад ван радног односа. Заштита лица која раде ван радног односа, по основу уговора грађанског или пословног права, подразумева изостанак или изузетно, генерално ограничену радноправну заштиту, што је и мана њиховог положаја, али у нашем правном систему таква лица уживају радноправну заштиту од злостављања на раду.

2.1.3. Запослени као злостављач

Запослени је физичко лице, које је субјект радног односа, и као такво обавља рад у име, за рачун и под влашћу другог, и за извршење тог рада остварује новчану престацију. Појам запослени се најчешће у литератури настоји одвојити од појма радника, који је шири појам, генерички, који укључује не само запослена него и samozапослена лица, пољопривредне раднике, волонтере. Појам радника, на име, обухвата свако лице које обавља одређени рад, и то, независно од чињенице да ли ради у своје име и за свој рачун или у име и за рачун неког другог, док појам „запослени” означава лице које ради у оквиру радног односа.³³⁸ И поред тога што појам „запослени” обухвата велики број различитих категорија лица, свима њима заједничко је да раде за другог и под влашћу другог, иако ће, зависно од природе послова које обављају и положаја у радној средини, степен њихове подређености послодавчевим овлашћењима бити различит.³³⁹ Према томе, субординација представља битан елемент дефиниције запосленог у научној и стручној литератури, те се запослени, по правилу, одређује као физичко лице које ради у радном односу, односно као физичко лице које ради у

³³⁷ Пресуда Апелационог суда у Новом Сад, Гж.1 1104/13, од 10.04.2013., <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/srl/sudska-praksa/1191-gz1-1104-13>, (22.11.2020.).

³³⁸ Ковачевић Љ. /2013 /*op.cit.*, стр. 237.

³³⁹ *Ibid.*, стр. 240.

име, за рачун и под влашћу другог, тј. као лице које заснивањем радног односа добровољно пристаје да се одрекне дела аутономије на раду.³⁴⁰

Злостављач може бити запослени или група запослених на истом хијерархијском нивоу у организацији, када имамо *хоризонтално злостављање*, које прати одсуство субординације.

Осим тога, запослени се може јавити у улози злостављача као појединац или део групе, која злоставља колегу или колеге. Статистика указује да су 72% извршиоца злостављања шефови,³⁴¹ када се ради о *вертикалном злостављању*.

До посебно озбиљних последица злостављања долази када се у улози злостављача појављују запослени са психопатолошком структуром личности. То је личност која није ментално оболела, али јесте поремећена, те развија потребу за обожавањем и испољавањем нарцисоидних карактеристика, путем жеље да се све врти око ње. Таква лица виде друге, као средство за остваривање својих потреба, то су људи који немају осећања. Они не хају за то да ли повређују друге, све док добијају све што желе. Колеге не постоје у њиховом менталном свету осим као објекти, циљеви или препреке. Они немају свест нити подсвест о моралу, живе паразитским животом без осећаја за емпатију и стално траже нову стимулацију која би их држала да се не осећају досадно.³⁴² Уколико су овакве личности на позицији злостављача, мало се шта може учинити у циљу трајног отклањања злостављачких активности, јер они своје понашање, по правилу, неће променити. Можда се могу мало притајити, али дугорочно се неће променити. Такође, психопатолошке личности успешно манипулишу другима, лажу, добри су у интервјуима за посао, јер имају изузетне комуникацијске способности. Имају и способност да креирају фиктивну слику о себи такву да задовољава критеријуме и очекивања послодавца, а праве и лажну слику идеалног запосленог и будућег лидера. Многе психопате се показују као „мајстори“ у разумевању људске психологије и проналажења слабости код других људи. Често су удаљени од менаџмента, који можда и чује гласине о њиховом понашању али најчешће мисли да је у питању преувеличавање, услед ривалства које постоји у радној средини или прихватају да је такво понашање последица чврстог менаџмент става.³⁴³ Зависно од нивоа доприноса злостављача развоју пословања, они су имуни на критике или понекад добију покоју критику, али ништа што би суштински могло да промени њихов утицај. Њихова емотивна блокираност и неспособност развијања емоција попут нормалних људи, и нарочито одсуство савести, чине их лошим кандидатом за руководеће позиције и извршне директоре, јер немају способност да доносе тешке одлуке, да држе емоције у миру и да остану хладнокрвни у кризним ситуацијама.

Моћ субјеката радног односа, често је детерминисана и политичком позицијом у којој се налазе радници и послодавци, нарочито тамо где је кадровски одабир и напредовање на послу засновано више на политичким, а мање на стручним критеријумима.³⁴⁴ У оваквим срединама ствара се функционални вид злостављања "подобних" над способнима, или корумпираних над поштеним лицима, где се као извршиоци злостављања могу наћи и запослени али и послодавац.³⁴⁵ Таквим злостављањем омогућа се очување положаја или

³⁴⁰ *Ibid.*, стр. 245.

³⁴¹ Duffy M., Sperry L./2014/ *Overcoming mobbing – a recovery guide for workplace aggression and bullying*, Oxford, University Press, New York, стр. 9.

³⁴² Babiak P., Hare. R./2006/ *Snakes in suits when psihopats goes to work*, HarperCollins Publisher, стр. 60.

³⁴³ *Ibid.*, стр. 191-192.

³⁴⁴ Јовановић П./2008/ Нормативни оквир регулисања мобинга, *Радно и социјално право бр. 1/2008*, Београд, стр. 42-43.

³⁴⁵ *Ibid.*, стр. 43.

власти, или служи као средство борбе да би се дошло до одређених позиција и власти.³⁴⁶ Макијавелистички!

Поред запосленог – појединца, у улози извршиоца злостављања може се појавити и група запослених. Извршилац злостављања је чешће група запослених, која је потпомогнута менаџментом и послодавцем, који жмуре пред чињеницама или пропуштају било шта да учине да заштите жртву. Група запослених се јавља као злостављач и код *вертикалног злостављања*, мада ређе, док им та улога најчешће припада код *хоризонталног злостављања*, а може се појавити и код *обрнутог злостављања*. Код *стратешког или политичког злостављања* управо група запослених је најчешће извршилац злостављања на раду. У том случају, послодавац доноси одлуку о континуираном и систематском злостављању, како би се један део запослених, који нису политички подобни исклучио из радне средине, а исто вреди и ако ти запослени представљају превелик трошак послодавцу због отпремнина које би морао да им плати уколико би их прогласио вишком запослених, што реално јесу (у смислу смањења обима посла), те се активира неколико запослених, најчешће из службе људских ресурса, који ће помоћи послодавцу у остварењу његове намере. У таквим ситуацијама дешавају се и самоубиства жртве злостављања, код личности које нису толико јаке, да би издржале психолошки терор, тортуру и мучење.

2.1.4. Трећа лица као злостављачи

Социјални партнери, посебно из здравства, образовања и других делатности, јавног сектора, као и сектора трговине и приватног осигурања, показују забринутост због насиља трећих лица према запосленима, јер се тиме нарушава здравље и достојанство појединца, али производи и реални економски утицај, у смислу изостанка жртава злостављања са рада, пада морала и флукуације радне снаге.³⁴⁷ Злостављање запослених од стране трећих лица може створити окружење које није безбедно или чак застрашујуће за јавност и кориснике услуга и стога има и широк негативан друштвени утицај.³⁴⁸ Трећа лица као злостављачи могу бити клијенти послодавца, пословни партнери послодавца, студенти, ђаци, пацијенти, и други корисници услуга које пружа послодавац и многи други. Послодавци стога треба да имају јасан оквир за спречавање и управљање узнемиравањем и насиљем од стране трећих лица, који би требало да буде део њихове опште политике заштите здравља и безбедности на раду, коју треба да развију уз консултације са радницима и њиховим представницима, у складу са националним законодавством, колективним уговорима и / или праксом.³⁴⁹ То, између осталог, подразумева и то да посебно процена ризика за здравље и безбедност на радним местима треба да укључује и процену ризика оријентисану на акције трећих лица која су присутна на месту рада.³⁵⁰

У неким правним системима правна заштита запослених од злостављања укључује и заштиту од злостављања коју би вршио клијент послодавца. Тако, примера ради у Ирској, Закон о равноправности полова захтева од послодавца да предузму посебне мере заштите радника,

³⁴⁶ *Ibid.*

³⁴⁷ European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work /2010/ EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS, стр. 2.

³⁴⁸ *Ibid.*

³⁴⁹ *Ibid.*

³⁵⁰ *Ibid.*

студената и клијената од родно заснованог или сексуалног узнемиравања на радном месту.³⁵¹ Овде је заштита обезбеђена и за клијенте послодавца од сексуалног узнемиравања, које предузимају запослени, а које је у основи један облик злостављања на раду.³⁵²

У правним системима појединих земаља правна заштита се обезбеђује и за лица која претрпе злостављање од стране клијента послодавца односно спољњег сарадника.

У Аустралији, трећа лица која су присутна на месту рада, попут посетилаца пословних просторија послодавца и послодавчевих клијената, имају сличне дужности као и радници и морају да воде рачуна о свом здрављу и безбедности док су у пословним просторијама послодавца, да пазе да њихови поступци или пропуштање не утичу негативно на здравље и безбедност запослених и других лица и да се придржавају свих процедура.³⁵³ И у Новом Зеланду, послодавац одговара за сексуално узнемиравање које његови запослени предузимају према партнерима и клијентима послодавца. Сексуално узнемиравање је постало посебан део правне заштите на Новом Зеланду 1987. године. Тужба иде на послодавца јер је он директно одговоран за услове на радном месту.³⁵⁴ Одговорност је послодавца за узнемиравање и према партнеру или трећој страни (клијенти или потрошачи) уколико је пропустио да учини све кораке како би спречио узнемиравање лица које се жали.³⁵⁵ Довољна је само једна радња узнемиравања која има штетан ефекат.

Слично, словеначки Закон о заштити здравља и безбедности на раду од 2011. године потврђује да ће „(1) на радним местима где постоји већи ризик од насиља треће стране, послодавац осигурати такав дизајн и опрему на радном месту којом смањује ризик од насиља и омогућава помоћ која ће бити обезбеђена на радном месту уколико дође до претње.“³⁵⁶ Послодавац је, отуд, дужан да успостави јасне процедуре како би спречио насиље на раду и информисао запослене о овом ризику.³⁵⁷ Колективни уговор за угоститељство и туризам у Словенији прописује да ће „сваки послодавац усвојити и спровести мере за смањење ризика насиља од стране треће стране.“³⁵⁸ То је један од ретких колективних уговора који уређују насиље над запосленима од стране трећих лица. Такође дефинише³⁵⁹ да „послодавци усвајају и спровode мере заштите запослених од насиља, мобинга и узнемиравања на радном месту.“³⁶⁰

Према Четвртој европској анкети о условима рада, коју је спровела Европска фондација за унапређење живота и рада 2005. године, један од 20 радника био је изложен малтретирању и / или узнемиравању на радном месту током претходних 12 месеци.³⁶¹ Сличан број радника је известио да је жртва насиља, мада је вероватније да су такве акције учинила трећа лица, као што су купци или клијенти послодавца, него њихове колеге. Сматра се да су неке групе радника изложене већем ризику од злостављања на раду од стране трећих лица, посебно запослене као и запослени у великом компанијама.³⁶² Око 19% свих запослених у Холандији

³⁵¹ Blondal E./2012/ *Ireland*, у: Blanpain R.(ed), *International encyclopedia for labour law and industrial relations*, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 52.

³⁵² Employment Equality Act, <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/section/32/enacted/en/html#sec32>, (16.12.2019.).

³⁵³ *Guide for responding and responding on Workplace Bullying /2016/ Safe work Australia*, стр. 9.

³⁵⁴ Anderson G./2015/ *New Zealand*, у: Blanpain R.(ed), *International encyclopedia for labour law and industrial relations*, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр.149.

³⁵⁵ *Ibid.*

³⁵⁶ Словеначки Закон о безбедности и здрављу на раду, чл. 23, нав. према: Pilinger J./2017/ *Safe at home, safe at work*, European Trade Union Confederation, Brussels, стр. 5-6.

³⁵⁷ *Ibid.*

³⁵⁸ *Ibid.*, стр. 10.

³⁵⁹ Kolektivna pogodba dejavnosti in turizma Slovenije, чл.10, ст. 8.

³⁶⁰ Pilinger J./2017/ *op.cit.*, стр. 10.

³⁶¹ Blanpain R./2013/*European Labour Law*, Wolters Kluwer, Luxembourg, стр. 229.

³⁶² *Ibid.*

известило је да су жртве узнемиравања од стране трећих лица, док је застрашивање од стране колега пријавило 11% испитаника.³⁶³ Сваки двадесети запослени у Холандији пријавио је испољавање нежељене сексуалне пажње од стране трећих лица а 2% запослених ју је доживело од колеге.³⁶⁴

Рад на тексту првог међународног радног стандарда у области непосредне заштите од злостављања на раду указује на различите ставове и предлоге појединих држава и представника послодаваца и радника на тему трећих лица која се јављају у улози извршиоца злостављања. Предлог Бразила, у коментару на тест Конвенције МОП број 190 и Препоруке МОП број 206 је био да се ови акти не примењују на насиље и узнемиравање извршено од трећих лица.³⁶⁵ Постајао је и предлог Канаде да се појасне ситуације у којима би клијенти, купци, корисници, пацијенти и јавност уопште могли да се сматрају „жртвама“ насиља.³⁶⁶ Са друге стране, предлог Чилеа је био да се уклоне трећа лица као адресати и извршиоци насиља, јер то превазилази подручје света рада.³⁶⁷ Став Колумбије је био да сматрање трећих лица и жртвама и извршиоцима насиља омета фокусирање на жртву насиља и узнемиравања на раду.³⁶⁸

Стога је у усвојеним актима МОП потврђено да свака чланица МОП усваја, у складу са националним законима и околностима, уз консултације са представницима организација послодаваца и радника, инклузивни, интегрисани родно одговорни приступ за превенцију и елиминацију насиља и узнемиравања у свету рада, где би такав приступ требало да узме у обзир облике насиља и узнемиравања у којима учествују трећа лица, где је то примењиво.³⁶⁹ Председавајућа Одбора за насиље и узнемиравање у свету рада је, притом, напоменула важност постојања инструмената који штите свакога, било да је реч о раднику, послодавцу или трећој страни.³⁷⁰ Током расправе представници Канаде су истакли да се Конвенција број 190 такође примењује на сва друга лица којима је одобрен приступ радном месту, а која обављају дужност за послодавца или која се пријављују на оглас или конкурс за слободан посао или обављају разговор код послодавца за посао.³⁷¹ Конвенција такође јасно потврђује да се насиље и узнемиравање, које укључује треће стране, било да су у питању клијенти, купци, пацијенти или јавност, морају размотрити и адресирати.³⁷² За запослене чији послови укључују рад са јавношћу или у јавном простору, ово признање је изузетно важно.³⁷³ Овај вид уређивања положаја трећих лица, било да се појављују у улози злостављача, било у улози жртве злостављања, прописан је међународним радним стандардима универзалног карактера, мада је остао недовољно експлицитан, у смислу изостанка таксативног набрајања лица која се могу појавити као трећа страна у радном процесу, што је остављено националним законодавствима да прецизирају, сходно друштвеним, економским и културним приликама, а како би се омогућила адекватна примена међународних стандарда.

Злостављање на раду у нашем правном оквиру може се дешавати само међу запосленима и радно ангажованим лицима код послодавца, док су случајеви непријатности које запослени и радно ангажовани могу доживети од клијента, спољњег сарадника, пацијента, ученика,

³⁶³ Eurofound/2013/ *op.cit.*, стр. 11.

³⁶⁴ *Ibid.*

³⁶⁵ International Labour Office Geneva/2019/ *Ending violence and harrasment in the world of work*, Report V(2A), Geneva, стр. 22.

³⁶⁶ *Ibid.*, стр. 27.

³⁶⁷ *Ibid.*

³⁶⁸ *Ibid.*

³⁶⁹ Конвенција МОП бр. 190 о насиљу и узнемиравању на раду, чл. 4, ст. 1.

³⁷⁰ International Labour Conference /2019/ *Violence and harrasment in the world of work*, Geneve, ILO, стр. 5.

³⁷¹ *Ibid.*, стр. 19.

³⁷² International Labour Conference/2019/ *Outcomes of the work of the Standard-Setting Comittee on Violence and Harrasment in the World of Work*, Geneva, стр. 5.

³⁷³ *Ibid.*

студената, родитеља ученика, остала изван заштите од злостављања. У овим случајевима, могућа је правна заштита али по другим законима. Према томе, код нас правна заштита од злостављања на раду од стране трећих лица није прописана, али би требало размислити о проширењу заштите у том смеру, укључујући и заштиту од сексуалног узнемиравања.

Поставља се питање шта уколико злостављање, које поприми нпр. облик сексуалног узнемиравања, врши неко лице које не ради код послодавца, али са послодавцем има закључен уговор о пословно - техничкој сарадњи. Да ли запослени у тој ситуацији може да се заштити, будући да је на послодавцу одговорност да створи здраве и безбедне услове рада, као и да отклони узроке злостављања, што би у овом случају било понашање пословног сарадника. У складу са садашњим нормативним оквиром у Републици Србији запослени не би могао да ужива заштиту за случај злостављања на раду, али се надамо да ће измене и допуне меродавних прописа попунити ову правну празнину.

2.2. Жртва (адресат) злостављања на раду

2.2.1. Појам, основне карактеристике и положај жртве злостављања на раду

Злостављање на раду односи се на облик психолошког узнемиравања које се догађа на радном месту, у којем жртва злостављања мора бити систематично и непрекидно узнемиравана током дужег временског периода. Намера таквог понашања је оспоравање професионалног угледа и моралног интегритета запосленог, односно његова својеврсна стигматизација, са циљем стварања неподношљивих услова рада, непријатељског и неетичног радног окружења и комуникације, при чему се жртва налази у беспомоћном положају, да би сама раскинула радни однос, а чиме се избегава обавеза исплате отпремнине услед отпуштања од стране послодавца због проглашења вишком запослених, као и могућност вођења радног спора.³⁷⁴

Жртва је било који запослени или послодавац који је адресат односно објекат злостављања на раду.³⁷⁵ Правни положај жртве потребно је одредити у радном окружењу, тако да се одреде последице које настају по њен радноправни статус након претрпљеног злостављања на раду у почетној фази, а које се везују и за проток времена, имајући у виду крајњи циљ злостављања на раду, отказ уговора о раду на иницијативу запосленог. Правни положај жртве злостављања се, притом, разликује пре и током поступка посредовања, уколико жртва одлучи да формализује поступак заштите код послодавца. Њен положај ће се умногоме разликовати зависно од тога да ли послодавац зна за радње злостављања и да ли, уколико има сазнања о томе, предузима неке радње да их спречи. Ако не предузима, јер му је из неког разлога „драгоцености“ извршилац злостављања, за жртву сматрамо да је најбоље да чим пре напусти радну средину, како не би себе излагала непријатностима и малтретирању, који штете њеном здрављу и интегритету. Уколико постоји воља и жеља послодавца да се реши проблем, што треба да буде беспоговорно императив у понашању сваког послодавца, још увек има наде да жртва очува свој радноправни статус. Несумњиво да је управљачка власт у рукама послодавца, те он има овлашћења која се тичу обезбеђивања средстава за рад,

³⁷⁴ Лубарда Б./2008/ Мобинг/булинг на раду: злостављање/заstraшивање на раду - правни аспекти, уз осврт на медицинске, психо-социјалне и економске аспекте, *Билтен судске праксе бр. 2/2008*, стр. 446.

³⁷⁵ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon/2014/ ILO code of practice Geneva, стр. 6.

организације радног времена и места рада, као и организације, планирања и контроле извршавања престације рада, која су традиционално омеђена месно-временским оквиром који дефинишу послодавчеве просторије и радно време.³⁷⁶ Необезбеђивање услова рада, у смислу адекватног места рада, са становишта безбедности и здравља на раду и интеграције са другим запосленима, ограниченог радног времена, и контроле извршења рада односно нерада, представља кршење обавеза послодавца које проистиче из његове управљачке власти. Ови услови морају се обезбедити подједнако свима, уколико они нису обезбеђени, запослени се може осећати злостављано.

Извршилац злостављања може се служити разним методама које утичу на положај запосленог. Надзор над радом запослених је дужност и обавеза послодавца коју може да спроводи мерама надзора само ако оне доприносе контроли производног процеса (односно контроли организације рада), контроли радних активности запослених, обезбеђивању безбедности и здравља на раду и сигурности послодавчеве имовине. *A contrario*, надзорне мере којима недостаје веза са циљевима одређене радне средине не могу се сматрати оправданим, јер нису релевантне за управљање радом запослених, а могу вређати достојанство запосленог.³⁷⁷ Надаље, вредновање резултата рада, које претпоставља потврђивање начела оцењивања рада, а које је засновано на објективним и транспарентним критеријумима је део управљачке власти.³⁷⁸ Недавањем радних задатака запосленом, чиме се врши злостављање, онемогућава се да запослени оствари део зараде који се тиче увећања за радни учинак, док нераспоређивањем запосленог на дежурства, приправност и рад за време државног празника, који се другима омогућује, може умањити зараду запосленог, јер неће имати увећање зараде по тим основима. Мере организације радног времена, које би биле на штету неког лица, а последично би се рефлектовале на његову зараду, могле би бити суптилне методе злостављања којима се за жртву ствара непријатељско радно окружење.

Границе управљачких овлашћења послодавца огледају се у обавези уздржавања од сувишних и шиканозних налога који штетно утичу на здравље и добробит запосленог.³⁷⁹ Послодавац треба да води рачуна да се коректним тоном обраћа запосленима. Уколико на жртву виче, непрестано је неосновано критикује, послодавац ствара непријатељско радно окружење и отежава положај жртве. Исто вреди и за истоврсна понашања било ког другог запосленог на вертикалном или на хоризонталном нивоу, који се јавља у улози извршиоца злостављања, јер послодавац је одговоран да спречи такво понашање у радној средини за чије је функционисање одговоран. Послодавац има овлашћење да издаје радне налоге и да пружи упуства о начину на који ће се они извршавати. Делегирање превише радних задатака доводи до стреса и може изазвати *burn out* синдром. У случају злостављања, жртва се може суочавати и са неморалним и незаконитим упуствима, који су супротни природи посла, или представљају кривично дело, те као такви вређају интегритет и достојанство запосленог. Запослени, посебно жртва злостављања, треба да поведе рачуна да радне налоге извршава разборито а не слепо, те има право да неморалне и незаконите захтеве и налоге одбије.³⁸⁰ Последица тога може бити и престанак радног односа на иницијативу послодавца, који је наравно, у овом случају незаконит.

Злостављање на раду могу успоставити и различите врсте вербалног, невербалног или физичког понашања, које имају утицај на контакте запосленог (жртве) са колегама, послодавцем и послодавчевим клијентима (нпр. систематично искључивање запосленог из разговора о организацији рада у којима су сви запослени позвани да учествују, или премештање запосленог у изоловану канцеларију), преко утицаја на углед адресата (нпр.

³⁷⁶ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 147.

³⁷⁷ *Ibid.*, стр. 155.

³⁷⁸ *Ibid.*, стр. 158.

³⁷⁹ *Ibid.*, стр. 333-334.

³⁸⁰ *Ibid.*, стр. 153.

ширење гласина о запосленом или збијање шала на његов рачун), до сталног неоправданог критиковања, недодељивања радних задатака и одузимања средстава за рад или одређивања задатака који не одговарају стручној спреми и радном искуству запосленог (било зато што су сувише једноставни или, очигледно, некорисни и бесциљни, било зато што су претешки и захтевају радне способности које запослени не поседује), а овим понашањима мењају се услови рада и радна средина запосленог који трпи оваква понашања.³⁸¹

Уколико злостављање дуже траје, рад у одређеној радној средини постаје неподношљив, те на крају производи престанак радног односа. Извршилац злостављања редовно жели да то буде на иницијативу запосленог, да „сломи“ жртву толико да је натера да да отказ. Може се, међутим, догодити да отказ буде дат на иницијативу послодавца због непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе, ако већ запослени сам не одустане претходно.

У литератури се јавља следећих пет категорија жртава злостављања на раду: заточеник (жртва је у стању да препозна феномен, али не зна ефикасне стратегије да спречи да се оно догоди); пасиван (жртва је сусретљива, сервилна и неспособна да каже „не“); амбициозан (жртва ради на одржавању високог нивоа делотворности и ефикасности рада и изазива завист код колега); хипохондар (жртва говори било коме о својој нелагодности, склона је депресији и увек је незадовољна); и „жртвени јарац“ (жртва је слаба, а њене колеге исказују свој гнев према њој).³⁸² Жртва је обично свако ко се „разликује“ од организационе климе и уобичајених образаца понашања у одређеној радној средини.³⁸³ Обично су жртве компетентне, образоване, отпорне и отворене, више су емпатичне или привлачне и обично су жене, старости од 32 до 55 година.³⁸⁴

Након што жртва преживи непријатељско, понижавајуће и неприхватљиво понашање, ни сама не зна шта јој се дешава нити због чега. Злостављање на раду код жртве изазива осећај безначајности, доводи до дезорганизације личности којој се онемогућава испољавање индивидуалности и осећај припадности друштвеној групи.³⁸⁵

Жртва злостављања има, притом, тешкоће да се у поступку заштите позове на сведоке међу запосленима, пошто они имају оправдану бојазан да би послодавац према њима могао предузети неповољне мере уколико сведоче у корист жртве, као што би, вероватно, запослени који сами учествују у хоризонталном злостављању, негирали наводе жртве да су намерно кињили или малтретирали запосленог на раду.³⁸⁶

Како се злостављање продужава, жртва се повлачи и затвара, а њено окружење неретко губи снагу и вољу да слуша о њеним проблемима, јер жртва постаје опседнута својим радноправним статусом и губи интересовање за животне радости. У таквим околностима, њен радноправни, породични и друштвени положај се знатно чини тежим и неповољнијим. Ублажавању утицаја злостављања може допринети подршка околине, која је важна као и законско прописивање заштите од злостављања. Систем превентивних мера и механизма код послодавца је, такође, неопходан да би жртва очувала запослење, уз помоћ стручне службе медицине рада или психолога, који би омогућили успостављање нарушеног менталног здравља.

³⁸¹ *Ibid.*, стр. 479.

³⁸² Maran D., Bernardelli S., Varetto A./2018/ Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases, *Injury&Violence*, vol. 10, бр.1/2018, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5801609/> (20.10.2020).

³⁸³ Bullying at work: workplace mobbing is on the rise, <https://psychcentral.com/blog/bullying-at-work-workplace-mobbing-is-on-the-rise/>, (12.01.2020.).

³⁸⁴ *Ibid.*

³⁸⁵ Балтазаревих В./2009/ Социјална група и мобинг, *Темид*, vol. 12, бр. 4/2009, стр. 78.

³⁸⁶ Радић Шестић М., Милановић Доброта Б., Радовановић В./2011/ Да ли су радници са интелектуалном ометеношћу изложени мобингу?, *Специјална едукација и рехабилитација*, vol.10, бр. 4/2011, стр. 666.

Последице злостављања на раду се огледају у почетном самооптуживању, усамљености, личном обезвређивању жртве, а зависе од дужине и интензитета злостављања и од типа личности жртве. Личне карактеристике ипак нису довољне за разумевање злостављања.³⁸⁷ Немају све жртве злостављања проблем са социјалним компетенцијама и неуротични тип личности.³⁸⁸ Штавише, до данас, емпиријско истраживање злостављања код одраслих, које је почело 1982. године, није успело да докаже везу између узрока процеса злостављања и личности жртве.³⁸⁹ Према томе, постоје неке опште предиспозиције које неку личност чине подобнијом да се нађе у улози жртве (знање, компетенције, године живота, спољашњи изглед), док се хипотеза да жртва поседује одређени тип неуротичне личности не може прихватити.

Запослени који је изложен злостављању врло брзо почиње да се суочава са друштвеном изолацијом.³⁹⁰ Злостављање код жртве изазива осећај безначајности, узрокује дезорганизацију личности, којој је онемогућено и испољавање оригиналности и осећање припадности социјалној групи.³⁹¹

Радњама злостављања угрожава се личност жртве и атаком на њено социјално и професионално деловање, неадекватном пословном комуникацијом или уздржавањем од комуникације, оговарањем и омаловажањем жртве. Често је злостављање суптилно, прикривено. Жртва се сматра конкуренцијом због свог знања, квалификација, а злостављач делује као жртва, јер је љубоморан, завидан, сујетан, осећа угроженост своје позиције. При том, се често догађа да се жртва у почетку окриви за оно што јој се дешава, да је она са својим понашањем „изазвала“ злостављача.³⁹² На то се указује у литератури још од 1976. године у радовима Вилијама Рајана.³⁹³ Израз *окривити жртву* временом добија шире значење: он подразумева фокусирање узрока неког индивидуалног и/или друштвеног насиља на саму жртву, уз превиђање ширег друштвеног контекста и одговорности система (начина на који је структурисан и на који функционише – нпр. доступност школа, запослења и сл.), чиме опсесија система остаје непрепозната, а жртва бива секундарно виктимизирана.³⁹⁴

Последице по будућу професионалну каријеру жртве су велике, јер су мале шансе да ће добити пристојан посао после отказа уговора о раду, будући да се на њу гледа као на „трулу јабуку“ у организацији. Услед злостављања редовно долази до значајног дисконтинуитета у професионалној каријери жртве, перспектива самосталне каријере се чини као нужност, коју жртва не бира добровољно, већ је на то принуђена, под притиском страха да поново ради за организацију, али и услед немогућности да добије прихватљиву препоруку од послодавца, који је често представља као проблематичну. Жртве злостављања неретко остају саме, плаше се нових социјалних контаката, из страха да поново буду повређене, због чега су могућности за њихово пуно учешће у друштвеном животу минималне.

2.2.2. Критеријуми за квалификацију жртве злостављања

³⁸⁷ Personality as a diagnostic feature, <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, (05.12.2019.).

³⁸⁸ *Ibid.*

³⁸⁹ *Ibid.*

³⁹⁰ Балтазаревих В./2009/ *op.cit.*, стр. 77.

³⁹¹ *Ibid.*, стр. 78.

³⁹² Ryan W./1976/ *Blaming the victim*, Knopf Publishing Group, New York, стр.78.

³⁹³ *Ibid.*

³⁹⁴ Петрушић Н., *et al*./2011/ *Приручник за примену медијације у оквиру службе Повереника за заштиту равноправности*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, стр. 101.

Не постоје прецизни критеријуми за квалификацију жртве злостављања на раду. Критеријуми за квалификацију жртве, у правном смислу, јесу доживљено, поновљено, интензивно злостављање, док је за правну заштиту потребно доказивање одговарајућих радњи извршиоца злостављања. Уз то, потребно је да се одређено понашање понавља на систематичан начин, тако да драстично погорша услове рада жртве и ствара небезбедно окружење, погубно за добробит и здравље жртве. Тиме се вређају заштићена добра жртве, углед, професионални интегритет и достојанство, које свако лице уноси у радни однос, уз своја знања, вештине и претходно радно ускуство.

Посматрано из ванправног угла, основне карактеристике жртве злостављања на раду огледају се на персоналном и емоционалном нивоу. Жртва злостављања постаје уплашена, несигурна, неповерљива, са идејом да је свет једно неправедно место за живот и рад. Она најчешће остаје сама у својој борби, постаје сумњичава у погледу свог знања, компетенција и радне способности. Њено мишљење о послу се драстично мења, као што се мењају и њене одлуке о кретању у каријери и даљем професионалном развоју.³⁹⁵ Жртве често, након преживљеног злостављања теже одлучују да раде у колективитетима, већ настављају каријере као предузетници.³⁹⁶ Злостављање доводи и до губитка самопоштовања и губитка социјалне улоге.³⁹⁷ Жртва се осећа безвредном, бескорисном у сваком смислу, доводећи у питање не само своју професионалну улогу, него и породичну улогу, улогу пријатеља итд.³⁹⁸

Услед злостављања на раду долази до нарушавања социјално емотивне равнотеже жртве. Понекад она престаје да реагује на надражаје из спољашњости, јер се блокира, емотивно и социолошки. Зато се мора радити на превенцији (примарној, секундарној и терцијарној), која се у енглеском језику означава као `3R` (*respond, record и report*: реаговање, бележење и извештавање). Дневник злостављања је, наиме, важан доказни поступак у неким правним системима, нпр. у Хрватској. Важно је бележити одређена понашања извршиоца злостављања, како би се пратила хронологија догађаја и дешавања, ради што детаљнијег захтева за заштиту од злостављања на раду у интерном поступку код послодавца или арбитражном или судском поступку.

Лајман је модификовао и проширио опис симптома *ICD-10* који квалификују личност жртве злостављања на раду. Трајна промена личности углавном подразумева: 1. непријатељски и сумњичав однос према околини; 2. хронични осећај нервозе да је жртва у сталној опасности; 3. обавезна фиксација на сопствену судбину до степена који прелази границу толеранције људи из окружења, водећи ка изолацији и усамљености; 4. преосетљивост на неправде и непрестана идентификација са патњама других на готово обавезан начин; 5. промена личности услед депресије; 6. осећај празнине и незнања; 7. хронична немогућност доживљавања радости из обичних догађаја у свакодневном животу; 8. стални ризик од злоупотребе лекова.³⁹⁹

Такође, уочавају се и обележја трајне промене личности са додатним симптомима који указују на то да је жртва злостављања сама одустала од ситуације: 1. појединац се изолује; 2. више не осећа да је део друштва (отуђујући ефекат); 3. показује циничан однос према свету.⁴⁰⁰ Изолација, отуђење и цинизам постају, дакле, главно обележје понашања жртве злостављања на раду.

³⁹⁵ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 109.

³⁹⁶ *Ibid.*

³⁹⁷ *Ibid.*

³⁹⁸ *Ibid.*

³⁹⁹ Personality as a diagnostic feature, <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, (05.12.2019).

⁴⁰⁰ *Ibid.*

3. *Битни елементи злостављања на раду као правног појма*

3.1. Понављање понашања која представљају злостављање на раду

3.1.1. Општа разматрања

Битни елементи злостављања на раду као правног појма су: понављање злостављачких активности одређеног интензитета и временског оквира, намера злостављача која се састоји у умишљају, циљ злостављања којим се вређају одређена добра као што су достојанство, личност жртве, њен углед и част, повреда и оштећење здравља жртве, онемогућавање жртве у уживању неких права из радног односа, као и стварање непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења, са крајњим циљем да жртва напусти свој посао.

Питање понављања радњи којима се успоставља злостављање на раду представља најспорнији од свих елемената који граде правни појам злостављања на раду. У правној теорији и законодавству опште је прихваћен став да се злостављање на раду успоставља понављањем одређеног понашања, тако да, само једна изолована радња не може бити квалификована као злостављање на раду, ма колико да су озбиљне њене последице.⁴⁰¹ Овај битан елемент злостављања ваља разумети као учестало, у неким случајевима и систематично, предузимање узнемиравајућих и понижавајућих активности.⁴⁰² Ипак, злостављање може бити успостављено и једном, дуготрајном, континуираном радњом, уколико су њене последице исте као да се одређено понашање понавља. Таква радња би била распоређивање запосленог у изоловану или небезбедну просторију, те бисмо имали стицај последица једне радње у дужем периоду. Понављајућа природа злостављања, притом, не мора, међутим, нужно бити испољена у односу на свако понашање понаособ, већ у односу на различита понашања узета заједно, што значи да злостављање може успоставити више истих или сличних радњи, међу којима постоји одређена веза.⁴⁰³ Суштински можемо да имамо више различитих понашања, која посматрана понаособ су се десила само једанпут, али је, збирно посматрано, задовољен критеријум понављања, са више различитих понашања. Све активности које лице које се терети за злостављање чини или пропушта да чини, жртву стављају у позицију продуженог, хроничног стреса, са намером да се примора да раскине радни однос, што би била последица понављаних радњи злостављања или стицаја последица једне радње у дужем временском периоду. Иако се превенција злостављања, по својој природи, мора одвијати пре него што постоје докази о злостављању, предлаже се да се строга дефиниција злостављања на раду, која укључује поновљена понашања и њихову високу учесталост, може користити као изговор за оправдање чињења да се ништа не предузме пре него што се утврде ови услови.⁴⁰⁴ Ово, посебно уколико неко понашање има такву тежину и интензитет да озбиљно угрожава заштићена добра жртве.

Усвајањем Конвенције Међународне организације рада бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања на раду мења се, међутим, разумевање понављања као битног елемента злостављања. У дефиницији злостављања из Конвенције наводи се да „а) термин „насиље и узнемиравање“ у свету рада се односи на лепезу неприхватљивих понашања и пракси, или

⁴⁰¹ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 478.

⁴⁰² *Ibid.*

⁴⁰³ *Ibid.*

⁴⁰⁴ Lippel K./2010/ *op.cit.*, стр. 3.

претњу од истих, без обзира на то да ли су она једнократна или се понављају, а која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском повредом, укључујући и родно засновано насиље и узнемиравање.⁴⁰⁵ Са овом конвенцијом значајно се отклања недоумица која се тиче понављања, јер се истиче да су и једнократна понашања прихватљива за правну квалификацију узнемиравања на раду.

3.1.2. Временски оквир и учесталост понављања

Да би се одређено понашање квалификовало као злостављање на раду потребно је да се понови више пута. То значи да једна, изолована активност не може да се квалификује као злостављање на раду, у складу са нашим нормативним оквиром. Злостављање се, притом, може догађати у једном краћем временском периоду или радње злостављања могу бити одвојене у дужем временском периоду нпр. од две године. Наш законодавац, као ни страни законодавци, не прописују који је то временски рок потребан да би се успоставило злостављање, али оно у чему се правни теоретичари, у највећој мери слажу, је да је за успостављање злостављања потребан дужи временски период.⁴⁰⁶ Неодређеност минималног временског оквира злостављања на раду и учесталости понашања ствара проблеме у пракси, посебно судској, која се бави тумачењем и применом права. У судској пракси, се тако, могу открити пресуде, које, сходно Лајмановој дефиницији, по којој понашање злостављања треба да се догађа минимум шест месеци, барем једном недељно да би се утврдило, позивају се управо на овај временски оквир. Слично и професор Лубарда, када говори о битним елементима појма злостављања на раду, указује да је злостављање понашање једног или више лица на систематски начин, које се одвија у дужем временском интервалу (најмање шест месеци једном недељно), са циљем да се запослени нађе у ситуацији продуженог стреса услед неподношљивог радног окружења, како би сам отказао радни однос.⁴⁰⁷ Понављајућа природа злостављања на раду, према овом аутору, тражи дужи временски интервал, најмање шест месеци, уз понављање на недељном нивоу. Професорка Ковачевић, пак, говори о учесталом, систематском понашању уз избегавање изношења експлицитног става када је у питању минимални временски оквир понављања злостављачких активности.⁴⁰⁸ Са друге стране, професор Јовановић указује на схватања која говоре о понављању радњи једном седмично у периоду од шест месеци, али указује да су битни елементи појма злостављања субјективан однос лица које врши злостављање у односу на радњу, циљ, трајање и сукцесивност.⁴⁰⁹ Трајање се односи на временски период по којем одређена понашања злостављања трају, те је у питању период дужи од два месеца, док сукцесивност значи да су радње учестале и континуиране у одређеном периоду.⁴¹⁰

Дакле потребно је одговорити на питање колико дуго злостављање на раду треба циклично да траје, које време је потребно да неко злоставља другог, понављањем одређених понашања.⁴¹¹ Прописивање да је минималан рок за понављање понашања шест месеци, није адекватно, јер не треба постављати строге временске границе, у смислу најкраћег рока

⁴⁰⁵ Конвенција МОП бр. 190 о насиљу и узнемиравању на раду, чл. 1.

⁴⁰⁶ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 478.

⁴⁰⁷ Лубарда Б./2014/ *op.cit.*, стр. 156.

⁴⁰⁸ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 478.

⁴⁰⁹ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 254.

⁴¹⁰ *Ibid.*

⁴¹¹ Миљковић М./2010/ *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Пословни биро доо, Београд, стр. 18.

трајања злостављања, будући да се интензивно злостављање уочава за краће време.⁴¹² Како су последице злостављања по запосленог погубне, потребно је што пре реаговати и решавати сукоб. Томе у прилог говори и пракса Социјалног одељења француског Касационог суда, којом је, супротно од схватања да је за злостављање на раду потребно време, недавно, по први пут афирмисан став да чињенице које успостављају злостављање могу да се догађају и у једном врло кратком периоду од месец дана, јер сва понашања која је у предметном случају продавац половних аутомобила трпео, у кратком периоду, а односила су се на бесмислене радне задатке (скупљање аутомобилских кључева, стављање пластичких цирада на аутомобиле, послове одржавања), уз забрану запосленом да излази на терен, ради аквизиције нових купаца, што је био основни посао продавца, након чега су уследиле и претње послодавца, које су створиле код запосленог психичку трауму, биле су довољне да суд утврди злостављање на раду, будући да француски законодавац није предвидео никакав (минимални) временски услов за постојање злостављања на раду.⁴¹³ Слично, у матичном закону за област рада у Квебеку прописано је да је један озбиљни инцидент непријатељског злостављачког понашања које има трајан штетни утицај на запосленог, довољан да се сматра злостављањем на раду.⁴¹⁴ Жртва злостављања, притом, треба да докаже да је одређено понашање имало штетно дејство на њу, дакле битне су последице изршене радње. Озбиљним инцидентом сматра се, примера ради, бацање чекића у леђа запосленог који се повукао, јер је напуштао конфликтну ситуацију, као и стављање коцке леда у мајицу запослене, које је, наводно, било учињено у шали, а стављена јој је док је била везана за столицу у току канцеларијске забаве.⁴¹⁵

Важно је истаћи и специфичност законског регулисања узнемиравања посредством информационо комуникационих технологија на Новом Зеланду. Тамошњи Закон о узнемиравању на раду од 1997. године предвиђа, наиме, детаљну дефиницију, која такође изричито узима у обзир специфичности узнемиравања посредством ових технологија, тако да „лице узнемирава друго лице ако врши радњу која је директно усмерена против тог другог лица, а што представља образац понашања који укључује чињење или нечињење у најмање два одвојена случаја у року од 12 месеци.⁴¹⁶ Према томе, и у овој законској дефиницији, понављање понашања је битан елемент узнемиравања, и то ако се дешава најмање два пута у току једне године. Дефиниција узнемиравања је, међутим, измењена у 2015. години, те сада садржи образац понашања усмерен према другим лицима, укључујући „било који акт према другом лицу који је један континуирани акт извршен у било ком периоду.“⁴¹⁷ У том контексту, Закон је изричито прецизирао да „континуирани акт“ може укључивати „одређено дело извршено било када, а које наставља да делује током дужег периода (на пример, када је увредљиви материјал о неком лицу смештен у било који електронски медиј и остаје тамо дужи период).⁴¹⁸ Дакле, према овом законском решењу, једним континуираним актом може се вршити радња злостављања. Исто тако, француска литература заступа став да понашање злостављача може обухватати само један чин агресије који има за циљ да понизи жртву јер се држи до тога да је човека могуће уништити само речима, погледима и скривеним значењима која представљају насиље и психичко узнемиравање.⁴¹⁹

⁴¹² *Ibid.*

⁴¹³ Ковачевић Љ./2016/ *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*, у Игњатовић. Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, стр. 229.

⁴¹⁴ Cox R./2010/ *Psychological harassment legislation in Quebec: the first five year*, *Comparative Labor law & Policy Journal*, стр. 55.

⁴¹⁵ *Ibid*, стр. 67.

⁴¹⁶ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M./2020/ *op.cit.*, стр. 15.

⁴¹⁷ *Ibid.*

⁴¹⁸ *Ibid.*

⁴¹⁹ Vinković M./2015/ *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, стр. 9, видети више: Hirigoyen M-F./ 2001/ *Malaise dans le travail – harcèlement moral demeler le vrai du faux*, La Decouverte et Syros, Paris, стр.13.

Коначно, треба констатовати да се усвајањем међународног радног стандарда универзалног порекла о насиљу и узнемиравању на раду, отклања пуно недоумица у вези са понављањем радњи, али и временским оквиром односно учесталости понављања, будући да се утврђује да је у неким ситуацијама довољно да се понашање злостављања једном догоди.

3.1.3. Интензитет понављања и квалификација злостављања

Злостављање се објашњава кроз понашање, изјаве, активности, ставове, који подривају идентитет жртве, након понављања. Анализом законских дефиниција злостављања на раду може се уочити да су најважнији елементи за квалификацију правног појма злостављања на раду понављање радњи и понашања у одређеном временском периоду, којима се угрожавају и вређају заштићена добра запосленог а чиме се ствара непријатељско, увредљиво и понижавајуће окружење. Понављање представља критеријум за квалификацију овог појма, који је опште прихваћен и несумњив у правној теорији и законодавству. Критеријум понављања и дужине временског трајања, као неспорни елемент квалификације правног појма злостављања на раду, није прецизно одређен у нашем праву, што изазива проблеме у судској пракси, која је неусклађена у овој области. Критеријум учесталости понављања, у домаћој судској пракси и правној теорији се, тако, најчешће везује за дужи временски период у ком се понашање учестало понавља.⁴²⁰ Те активности одвијају се с високом учесталости (статистичка дефиниција: барем једанпут у недељи) и у дужем раздобљу (статистичка дефиниција: најмање шест месеци).⁴²¹ Другачије речено, злостављање није једна и изолована радња, већ га успостављају понашања која се често и константно понављају према једном или више запослених.⁴²² Чак и без конкретног временског трајања, постоји консензус међу истраживачима да су злостављачке активности питање месеци и година много више од дана и недеља.⁴²³ Основ за овакве ставове налази се несумњиво у Лајмановим анализама. Изузетак од оваквих уврежених ставова налазимо у судској пракси Социјалног одељења француског Касационог суда, где је афирмисан став да се и активностима, која се одвијају у краћем временском року, може успоставити радња злостављања односно психичког узнемиравања.⁴²⁴ У складу са овим, у домаћој научној и стручној јавности постоје и мишљења да је за испуњење критеријума понављања, као битног елемента појма злостављања на раду, довољно да се истоврсна понашања понове барем једном. Поједини аутори сматрају и да услов понављања није нужан будући да се злостављање на раду може починити једном радњом као што је то нпр. случај са распоређивањем на рад у неодговарајуће и нездраве просторије, које су без светла, изоловане, безусловне.⁴²⁵ Сложивије се са професором Јашаревићем да је и једна радња, која производи последице у дужем временском периоду, довољна за задовољење квалификације понављања приликом дефинисања правног појма злостављања на раду.

Коначно, важно је указати и на класификацију по времену и учесталости доказаних злостављачких активности, коју је дао Зоран Иванов који у односу на трајање злостављања

⁴²⁰ Има и другачијих гледишта те нпр. Иригујанова сматра да одређено понашање може произвести озбиљне последице по психичко здравље и добробит адресата ако траје и краће од шест месеци, а други аутори говоре о периоду од годину дана. Нав. према: Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 478.

⁴²¹ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 108.

⁴²² Einarsen E., Hoel H., Zapf D., Cooper C./2011/ *op.cit.*, стр. 11.

⁴²³ *Ibid.*, стр. 12.

⁴²⁴ Ковачевић Љ./2016/ Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије, *op.cit.*, стр. 231.

⁴²⁵ Јашаревић С./2008/*op.cit.*, стр. 547.

учава четири степена злостављања на раду: први степен - до шест месеци, други степен - до девет месеци, трећи степен - до дванаест месеци и четврти степен преко дванаест месеци.⁴²⁶ Под учесталости се при том подразумева број понављања одређених понашања у периоду трајања злостављања, због чега се разликују - лако фреквентно (до 10 понављања), средње фреквентно (од 11 до 25 понављања), веома фреквентно (од 26 до 50 понављања) и изразито фреквентно злостављање (преко 50 понављања).⁴²⁷ Овим путем се може утврдити количина злостављања, а сама методологија и техника којом се утврђује назива се мобингометрија.⁴²⁸

3.2. Циљ извршиоца злостављања

Злостављање може бити свесно или несвесно. За доказивање радње злостављања потребно је да је лице било урачунљиво, док неки аутори сматрају и да је потребно да је лице било свесно да је његово понашање забрањено, док се вољни елемент састоји у хтењу запосленог да наступе последице повреде (нрп. да лице да отказ).

У нашем праву, када се погледа судска пракса и став правне струке,⁴²⁹ не постоји, наиме, јасан, недвосмислен став да ли је намера потребна да би се квалификовала и доказала радња злостављања односно да ли је потребно да се докаже директни или евентуални умишљај, да је злостављач био свестан или могао бити свестан свог понашања, које је злостављачко, и да је био вољан да изврши такво понашање и свестан последица које оно производи. Тако, примера ради, постоје пресуде у којима је потврђено да за квалификацију злостављања на раду није потребна намера. „Није потребно да постоји разлог или намера на страни послодавца да се запослени понижава или да се наведе да да отказ, већ је довољно да се утврди да одређено понашање делује на запосленог тако да се нарушава његово здравље, достојанство, углед, лични или професионални интегритет, без обзира да ли постоји свест код послодавца да се одређено понашање на такав начин рефлектује код запосленог.“⁴³⁰

Законска дефиниција прописује да је злостављање на раду свако понашање или уздржавање од понашања које има „за циљ или представља повреду...“.⁴³¹ Постојање повреде, у виду вређања достојанства, угледа, части, довољно је само по себи, јер се догодило, последице су видљиве, те је у том смислу намера ирелеватна. Ипак, законска одредница „са циљем“ указује да је потребно доказати намеру да су одређена понашања имала за последицу повреду заштићених добара. Злостављач све што чини ради да би након извесног времена постигао циљ у виду нарушавања моралних вредности и здравља запосленог.⁴³² Намера је важан елемент да би се доказала радња злостављања. Према томе да би се потпуно из доказивања искључило постојање намере потребно је да се из законске дефиниције брише „са циљем“ а задржи „које представља“, чиме ће бити отклоњена сва правна несигурност која тренутно постоји приликом доказивања постојања злостављања на раду. Овакво

⁴²⁶ Кићановић О./2019/ Доказивање мобинга, *Радно и социјално право*, vol. XXIII, бр. 1/2019, стр. 289.

⁴²⁷ *Ibid.*

⁴²⁸ *Ibid.*

⁴²⁹ *Ibid.* Олга Вучковић Кићановић тако сматра да је умишљај лица које врши злостављање битан елемент да би се радња злостављања доказала у судском поступку. Сходно овом ставу велики број судских пресуда се заснива на доказивању умишљаја да би се у конкретном случају утврдило злостављање, што значајно отежава процес утврђивања, али има и спорадичних пресуда које другачије тумаче законски оквир, на начин да се не захтева постојање умишљаја.

⁴³⁰ Пресуда Вишег суда у Новом Саду бр. П1. 170/2014 од 31.05.2016. године, нав. према Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 16.

⁴³¹ Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр.36/2010), чл. 6, ст. 1.

⁴³² Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 19.

задржавање у законској дефиницији одредбе „са циљем или представља“, омогућава да се у судској пракси некада захтева доказивање намере злостављача ради утврђивања злостављања, уколико се доказује циљ, али и да се утврђивање злостављања врши према последицама извршених радњи. Раставним везником „или“ указује се да је за квалификацију злостављања на раду потребна намера, али да то није нужно, јер уколико се докажу последице извршеног понашања, које представљају радњу злостављања на раду, то би било довољно за квалификацију радње злостављања. То, прецизније, значи да није нужно да је радња злостављања предузета са циљем повреде заштићеног добра, већ је довољно да је до повреде дошло предузетом радњом, без обзира да ли је она предузета са намером повређивања или не. Радња може бити предузета баш са циљем да се повреди заштићено добро, али ће злостављање постојати и ако радња није предузета са тим циљем, али сама по себи (радња) представља повреду достојанства или другог заштићеног добра.⁴³³ Према томе, уколико се злостављање доказује последицама неприхватљивог понашања, потребно је доказати узрочну везу између радње и последице извршеног злостављања на раду, без доказивања циља, у виду намере извршиоца злостављања.

Циљ злостављања се може састојати у томе да се нанесе штета другом лицу. Циљ може бити и материјална корист, али и дискредитовање жртве и њено малтретирање како би се натерала да напусти радну средину. Циљ злостављања је да се нешто догоди у будућности, или се нешто већ дешава тако да је циљ да се код жртве изазове страх или створи непријатељско окружење, са намером да јој се нанесе неко зло, како би напустила послодавца.⁴³⁴ Страх је емотивно стање, које може бити двојако, зависно ко га изазива код жртве, да ли појединац или група.⁴³⁵ Ако је појединац, послодавац или неко друго лице, сама појава злостављача изазива страх код жртве, који се рефлектује кроз несигурност у обављању радних задатака, вербална замуцкивања, црвенило у лицу, избегавање сусрета, повишен крвни притисак и сл.⁴³⁶ Уколико је извршилац група, тај страх је константнији, то је стално осећање са којим се запослени суочава.⁴³⁷ Он се осећа немоћно, јер је наспрам њега група, која га понижава вербално и невербално, а запослени се осећа као да је сатеран уза зид, опкољен, без наде, толико застрашен, понижен и увређен, да једини излаз види у напуштању радне средине. Оваква лица, уколико дуже трпе злостављање, да би повратила душевну и менталну снагу и равнотежу, морају затражити психолошку и психијатријску помоћ.

Злостављање на раду, као психолошки терор у пословном животу, односи се нарочито на непријатељску и неетичку комуникацију која је усмерена на целовит начин од стране једног или више појединаца, углавном према једном појединцу, који је због злостављања стављен у позицију у којој је беспомоћан и у немогућности да се одбрани од сталних малтретирајућих активности.⁴³⁸

Извршеним злостављањем, зависно од манифестације различитих понашања, вређа се достојанство, углед, професионални интегритет, здравље жртве, али се њиме и крше нека права из радног односа, као нпр. право на рад, уколико се жртви не дају радни задаци, право на безбедност и здравље на раду, јер се жртва налази у стању продуженог стреса и у небезбедном окружењу, право на поштовање приватности, јер се жртва оговара причама о њеном приватном животу, које су често измишљене, чиме се уједно и дискредитује.

⁴³³ Нав. према: Ђукић Л./2012/ Правна заштита због злостављања на раду, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2012, стр. 4.

⁴³⁴ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 18-19.

⁴³⁵ *Ibid.*, стр.19.

⁴³⁶ *Ibid.*

⁴³⁷ *Ibid.*

⁴³⁸ Pražetina Kaleb R./2012/ Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, *Policajska sigurnost*, vol. 21, бр. 4/2012, стр. 825.

3.3. Последице извршеног злостављања

3.3.1. Повреда достојанства жртве злостављања

Последице извршеног и претрпљеног злостављања на раду потребно је посматрати на одређеним нивоима. Прво се вређа достојанство личности, затим њени углед и част, професионални интегрит и здравље, и то тако да се одржава стање продуженог стреса понављајућим злостављачким понашањима, да би жртва напустила радну средину и раскинула уговор о раду са послодавцем. То су заштићена добра жртве, која се злостављањем угрожавају, односно повређују, као и елементи које је потребно доказати да бисмо утврдили правну квалификацију појма злостављања на раду.

Злостављањем на раду вређа се основно људско право запосленог - достојанство на раду, јер запослени има право на достојанствене услове рада и на зараду достојну човека, која ће му омогућити материјално обезбеђење егзистенције, осим тога запослени кроз рад за послодавца развија и своју личност. Овим понашањима вређа се и право на приватност, право на безбедност и здравље на раду, али и право на живот, уколико постоји непосредна опасност по живот запосленог. Обезбеђивање заштите достојанства личности запосленог на раду и његовог психичког здравља представља нови задатак радног права. То је и разумљиво када се има у виду да је овај императив уздигнут у великом броју држава и на ниво уставног начела. Неким понашањима послодавца и руководећих запослених може се омаловажавати рад и постигнути радни резултати жртве злостављања, као и њен однос према радним обавезама и начину извршења радних задатака, као етички приступ раду и организацији рада. Сталним вербалним критикама и вређањима, унижавају се личност и достојанство жртве, иако смо сви, као појединци, различити, и неки су спремнији да трпе много више, јер се налазе у безизлазној ситуацији и страхују да се побуне, јер знају да због тога могу да остану без свог посла. Право је сваког да се побуне против понашања које није примерено нити прихватљиво за радни процес. То је и дужност сваког достојанственог појединца, јер нико не треба да трпи да му се вређа достојанство. „Насиље и узнемиравање представљају једну од највећих претњи достојанственом раду. Нема више изговора. Радимо заједно и претворимо обећање Конвенције бр. 190 у стварност за све.“, речи су генералног директора Међународне организације рада,⁴³⁹ које је изговорио поводом доношења међународних радних стандарда у овој области.

Достојанствен рад индиректно значи одсуство страха и несигурности.⁴⁴⁰ Злостављањем се жртва држи у сталном страху и несигурности за свој будући радноправни статус, чиме се унижава њено достојанство. Будући да злостављање може узроковати врло тешке последице за жртву, морају се предузети мере које ће јој помоћи да што брже поново успостави психофизичко здравље и поврати уништено достојанство.⁴⁴¹ Жртви злостављања може се помоћи на неколико начина: саветовањем, информисањем, психотерапијом, подршком и фармаколошки.⁴⁴² У неким ситуацијама, жртва, из страха за свој радноправни статус, настоји да се додворавањем приближи злостављачу, чиме угрожава не само своје достојанство, већ и самопоштовање.

⁴³⁹ End violence and harrasment in the world of work, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_730737/lang--en/index.htm, (05.12.2019.).

⁴⁴⁰ Вуковић А./2018/ *op.cit.*, стр. 45.

⁴⁴¹ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 110.

⁴⁴² *Ibid.*

3.3.2. Повреда угледа и части жртве злостављања

У радни однос запослени уноси своју личност, радне способности и искуство. Уколико се малтретира и понижава, на начин да се вређа његова личност и то тако што се имитира, опонаша, исмева, оговара или вербално понижава, као и тако што се шире неистине о његовом приватном животу, постоје радње којима се вређају углед и част жртве злостављања. У питању је битан елемент за правну квалификацију појма злостављања на раду. Појам угледа и части, притом, није лако прецизно дефинисати. „Част представља субјективну категорију и дефинише се као мишљење које човек има о себи, као припадник одређене друштвене средине или друштвене групе, чију вредност је прихватио, у смислу субјективног осећања задовољства самим собом и својим укупним физичким, социолошким и психолошким статусом.“⁴⁴³

С тим у вези, ваља имати у виду да су понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог следећа: вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом, негативно коментарисање личних карактеристика запосленог, имитирање његовог гласа, гестова и начина кретања, понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима, као и друга истоврсна понашања.⁴⁴⁴ Реч је понашањима која су правилником који доприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду изричито утврђена, а поводом чега, ваља имати у виду да се, подзаконским актом не може редуцирати закон. Стога се таксативно навођење понашања по принципу *numerus clausus* чини некомплетним, јер је немогуће да се сва понашања обухвате, будући да многи појавни облици активности злостављача зависе од његове деструктивне маштовитости.⁴⁴⁵ Зато се подзаконски оквир мора узети само као орјентир, никако као дефинитиван правни оквир којим су обухваћена сва могућа понашања којима се вређају углед и част жртве.

Притом, ваља имати у виду да послодавцу припадају управљачка, нормативна и дисциплинска овлашћења, чије вршење може да се изобличи у злостављање на раду, ако послодавац прекорачи границе нормалног и разумног предузимања радњи и доношења аката који су својствени примени уговора о раду, наравно, ако постоје и други елементи злостављања. Ако тога нема, нема ни злостављања, због чега, по схватању Апелационог суда у Београду сама контрола технолошке дисциплине рада запослених и упозорење запосленог у погледу последица њене повреде не представља злостављање на раду нити се на тај начин врши повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја запосленог.⁴⁴⁶

Поред радноправне заштите, која се обезбеђује Законом о спречавању злостављања на раду и пратећим подзаконским актом, важно је указати и на грађанскоправни и кривичноправни аспект заштите угледа и части жртве злостављања. Грађанскоправни оквир правне заштите од злостављања на раду садржан је, наиме, у Закону о облигационим односима, чијим је одредбама прописана одговорност лица за накнаду материјалне штете због повреде части и

⁴⁴³ Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 15-16, видети Пресуду Вишег суда у Новом Саду бр. П1. 170/2014 од 31.05.2016. године.

⁴⁴⁴ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 62/2010), чл.12, ст. 1, тач. 3.

⁴⁴⁵ Кићановић О./2011/ *op.cit.*, стр. 34.

⁴⁴⁶ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 5163/2013 од 4. септембра 2013. године, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/izabrane-sentence/odeljenje-radnih-sporova/>, (06.03.2020.).

ширења неистинитих навода. „Ко другоме повреди част, као и ко износи или преноси неистините наводе о прошлости, о знању, о способности другог лица, или о чему другоме, а зна или би морао знати да су неистинити, и тиме му проузрокује материјалну штету дужан је накнадити је, али, не одговара за проузроковану штету онај ко учини неистинито саопштење о другоме не знајући да је оно неистинито, ако је он или онај коме је саопштење учинио имао у томе озбиљног интереса.“⁴⁴⁷ Повреда угледа и части жртве злостављања на раду представља основ и за накнаду нематеријалне штете за претрпљене душевне болове због повреде угледа и части, а о чему суд води рачуна према значају повређеног добра и у складу са циљем који се жели задовољити досуђивањем новчане накнаде.⁴⁴⁸

Са друге стране, кривичноправна заштита угледа и части запослених обезбеђена је у Кривичном закону Републике Србије у Глави 17, где су прописана кривична дела против части и угледа. Према томе, „ко износи или преноси штогод из личног или породичног живота неког лица што може шкодити његовој части или угледу, казниће се новчаном казном или затвором до шест месеци.“⁴⁴⁹ „Ако је ово дело учињено путем штампе, радија, телевизије или сличних средстава или на јавном скупу, учинилац ће се казнити новчаном казном или затвором до једне године.“⁴⁵⁰ „Ако је оно што се износи или преноси довело или могло довести до тешких последица за оштећеног, учинилац ће се казнити затвором до три године.“⁴⁵¹ Кривично дело изношење личних и породичних прилика, може се, такође довести у везу са описаним понашањима из подзаконског акта којим се омогућава ближа примена Закона о спречавању злостављања на раду, а којим се прописују понашања којима се вређа лични углед запосленог лица која представљају радње злостављања на раду. Грађанскоправни и кривичноправни аспект заштите од повреде угледа и части адресата злостављања на раду омогућава, наиме, заштиту достојанства лица којем су угрожена та лична добра, а са друге стране представља ефикасан начин за обезбеђивање компензације, материјалне и емоционалне, код жртве, уз могућност кривичног кажњавања учиниоца. Овде је, међутим, важно истаћи да се у интерним поступцима код послодавца, поводом поднетог захтева за заштиту од злостављања врло често догађа да се лице, које је означено као потенцијални извршилац злостављања настоји бранити тиме што сматра да је у свим чињеницама описаним у захтеву, уствари, реч о повреди угледа и части његове личности, и да управо зато разматра да тужи подносиоца захтева због повреде угледа и части. То је, најчешће, прва реакција лица које је означено као извршилац злостављања на првом састанку поводом поднетог захтева за заштиту од злостављања на раду. Тиме се сусрећемо са донекле парадоксалном ситуацијом, која се вештинама посредника смирује, и уводи у разумне токове поступка посредовања.

3.3.3. Повреда професионалног интегритета жртве злостављања

Професионални интегритет жртве представља знање, вештине, умећа, радно искуство, компетенције и радну способност запосленог, оивичену његовом стручном спремом. Злостављање на раду, отуд, може имати за последицу то да се подрива професионални интегритет жртве, што значи да се доводи у питање то да ли је она способна за извршавање

⁴⁴⁷ Закон о облигационим односима ("Службени гласник СФРЈ", бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, бр. 31/93, и „Службени лист СЦГ“, бр. 1/20013- Уставна повеља), чл. 198, ст. 1-2.

⁴⁴⁸ *Ibid.*, чл. 200, ст. 1-2.

⁴⁴⁹ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 172, ст. 1.

⁴⁵⁰ *Ibid.*, чл.172, ст. 2.

⁴⁵¹ *Ibid.*, чл.172, ст. 3.

поверених радних задатака. Тиме се самопоуздање, мотивација и иновативност запосленог у приступу послу и радним задацима губе, што доводи до његове безвољности, незаинтересованости и сталног преиспитивања. У таквим условима жртва злостављања на раду почиње да осећа да је непожељна, да је њен рад безвредан и безначајан, и да није потребна послодавцу и колегама. То је, примера ради, потврђено у једној пресуди Апелационог суда у Новом Саду на следећи начин: „У психичком функционисању тужиље као последица увида у промењено психичко функционисање региструју се две врсте страха: један је везан за стресна искуства на радном месту, доживљај напада на сопствени лични и професионални интегритет и саставни је део насталог посттравматског поремећаја а други је последица увида у промењено психичко функционисање, осећај инсуфицијенције, немоћи, неспособности адаптивног реаговања у суочавању са актуелним будућим тешкоћама. Страх је проистекао услед неизвесности шта следеће може да јој се догоди, то је било везано за њену личност и доживљај стреса у радном окружењу и тим поступцима доживљавала је да је нападнут њен професионални интегритет, оно што је годинама градила, те је услед оваквих психичких искустава дошло до развоја психичког поремећаја као проблема који настају прилагођавањем стресним околностима па се тада тужила и обратила за помоћ психијатру. Различите врсте стреса које за особу представљају ситуацију која је за њу значајна могу утицати на личност и довести до пораста напетости.“⁴⁵² Услед дуготрајног трпљења злостављања на раду код жртве се, наиме, јавља осећај да је угрожен њен професионални интегритет, што може бити узроковано сталним критикама и омаловажањима резултата рада, давањем понижајућих радних задатака који су испод нивоа знања и способности запосленог, давањем и тешких задатака који су изнад нивоа знања и способности запосленог, неоправданог онемогућавања запосленог да извршава радне задатке, одређивањем непримерених рокова за извршење радних задатака, честим променама радних задатака и неоправданим прекидањем запосленог у раду, ако то није условљено процесом рада, неоправданим прекомерним надзирањем рада запосленог, намерним и неоправданим ускраћивањем или задржавањем информација које су у вези са послом, манипулисањем са садржином и пословним циљевима, неоправданом, неоснованом или прекомерном употребом камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених, неоправданим и намерним искључивањем запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.⁴⁵³

3.3.4. Оштећење здравља жртве злостављања

Одсуство злостављања на раду представља, неопходан услов безбедне и здраве радне средине, будући да радна средина, поред питања уређења радног места, употребе радне опреме и изложености запослених токсичним и другим опасним супстанцама на раду, обухвата и менталне и психо-социјалне факторе.⁴⁵⁴ У прилог томе говори дефиниција појма здравља садржана у преамбули Устава Светске здравствене организације, по којој здравље представља „стање потпуне физичке, менталне и социјалне добробити, која се не састоји искључиво из одсуства болести или слабости“.⁴⁵⁵

⁴⁵² Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж 1. 651/13, од 15. маја 2013. [http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1164-gz1-651-13,\(06.03.2020.\)](http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1164-gz1-651-13,(06.03.2020.)).

⁴⁵³ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 62/2010), чл. 12, ст. 4.

⁴⁵⁴ Ковачевић Љ./2006/ *Забрана дискриминације и узнемиравања на раду у праву Европске уније*, у: Бобар К. (ур) Новине у прописима на раду зборник радова, Глосаријум, Београд, стр. 43.

⁴⁵⁵ *Ibid.*

Оштећење здравља жртве зависи од дужине трајања и интензитета злостављачких активности, али и од карактерних особина личности жртве, као и од социјалне, економске и културне ситуације у којој жртва живи и ради. Производ интензитета и фреквенције активности злостављања назива се „количина злостављања (мобинга),“⁴⁵⁶ а од значаја је у вештачењу материјалне и нематеријалне штете, коју је запослени претрпео услед злостављања. Количина злостављања је производ интензитета оштећења здравља запосленог и времена у ком се одвијало злостављање.⁴⁵⁷ Интензитет се, притом, утврђује отиском психопатолошког стања запосленог, а време у месецима.

Неки аутори, отуд, сматрају да злостављање треба посматрати као појаву, која је пуно гора од сваке болести, јер код дуготрајног утицаја злостављања на здраву особу, иста постаје хронично болесна.⁴⁵⁸ Злостављање, притом, можемо назвати и болешћу савремене цивилизације.⁴⁵⁹ На социјално - емоционалном плану, код жртве злостављања долази до пада самопоуздања и самопоштовања, појаве анксиозности, сталног кривљења себе за ситуацију у којој се налази, осећаја безвредности, губитка мотивације и смисла. Такође, може настати и синдром посттрауматског стреса (*PTSD*) и опсесивне идеације односно сталног размишљања о проблему и причања о њему са најближим окружењем, кризе плача и повремених напада панике и страха, постепене социјалне изолације и избегавања друштвених група и активности у којима се жртва кретала, услед апатије и свеопште безвољности, губљења занимања за друге, породицу, пријатеље итд, уз својеврсно одустајање и од самог себе. То, прецизније, значи да су последице злостављања многоструке, јер долази до промена социјално-емотивне равнотеже жртве, те се јављају поремећаји расположења у виду депресије, анксиозности, кризе плача, опсесивне идеације, осећаја деперсонализације („то нисам више ја“), напада панике у додиру са свакидашњим проблемима (нпр. кад треба изаћи из куће), смањење интереса за друге.⁴⁶⁰ У неким примерима после почетне реактивности, жртва развија и реактивну анестезију, што значи да више уопште не реагује.⁴⁶¹ Долази и до пада самопоштовања и развоја депресивних поремећаја.⁴⁶²

Друга раван угрожености здравља жртве односи се на физиономију, односно на телесне проблеме, те се уочавају поремећаји везани за сан, слабија концентрација и продуктивност жртве, честе главобоље, вртоглавице, поремећаји пробаве, кожне болести и екцеми, кардиоваскуларне тегобе, притисак у грудима, поремећаји равнотеже итд.⁴⁶³

Као трећа раван на нивоу поремећаја здравља, услед тешких и дуготрајних злостављачких активности, долази до промена у понашању жртве те, она показује дозу агресивности према свом најближем окружењу и себи, потпуну пасивизацију и апатију, потребу за самоповређивањем, поремећаје у исхрани, због чега се јављају претерано преједање (булимија) или анорексија, наркоманија, алкохолизам, зависност од лекова, а нису ретки ни случајеви суицида.⁴⁶⁴ Долази и до поремећаја у сексуалном функционисању, до губитка

⁴⁵⁶ Ивановић З., Ивановић М., Говедарица В., Попов С., Николић М./2014/Методолошки приступ вештачењу мобинга, *Вјештак*, vol.1, бр. 1/2014, стр. 58.

⁴⁵⁷ Иванов З. et al/2009/ Интензитет и трајање мобинга, *Гласник адвокатске коморе*, стр. 246.

⁴⁵⁸ Genčić J., Bogović M., Marić K. /2018/ *op.cit.*, стр. 80.

⁴⁵⁹ Балтазаревих Б. /2014/ *Туђи људи (како преживети мобинг)*, Просвета, Београд, стр. 30.

⁴⁶⁰ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 109.

⁴⁶¹ *Ibid.*

⁴⁶² *Ibid.*

⁴⁶³ *Ibid.*

⁴⁶⁴ Slavić A./2014/ *op.cit.*, стр. 469. У Великој Британији, жртва злостављања на раду, мајка четворо деце, одлучила је да скочи са моста и тако изврши самоубиство. У дневнику који је водила написала је „скок“, а оставила је и писмо синдикату. Лајман је истакао да сваки шести од петнаест званичних случајева самоубиства према шведској статистици (рачунајући и укупан број од 1800 годишње) може бити изазван злостављањем на раду. Нав. према: Leumann H./1996/*op.cit.*, стр. 176.

жеље и поремећаја сексуалне активности.⁴⁶⁵ Неки психосоматски поремећаји, који могу бити узроковани злостављањем на раду су хипертензија, бронхијална астма, развијање опсесивно компулзивне болести, а у неким случајевима може доћи и до појаве канцера.⁴⁶⁶

Важно је знати да злостављање на раду није дијагноза, односно да не постоји посебна дијагностичка категорија злостављање на раду, али у међународној класификацији болести МКВ10, постоје F дијагнозе, попут F 56.3 – стрес због преоптерећености послом, F56.4 несагласје са колегама и послодавцем, које указују на злостављање.⁴⁶⁷ То коначно, значи да злостављање на раду чини људе болесним.⁴⁶⁸

На конференцији одржаној прошле године на тему превенције самоубиства на месту рада, у упутству које је дато послодавцима, менаџерима и запосленима, а односи се на знаке које треба схватити као индикаторе ризика самоубиства, наведено је да посебну пажњу треба обратити на злостављање на раду и узнемиравање, посебно ако је реч о лицима која остају без посла.⁴⁶⁹ Овим се, још једном, потврђује опасност од злостављања у свету рада и важност правилног разумевања овог феномена.

3.3.5. Онемогућавање уживања права из радног односа

Злостављањем на раду онемогућава се уживања појединих права из радног односа. Када запослени закључи уговор о раду и ступи на рад, он преузима права, обавезе и одговорности које су неведене у уговору о раду и хетерономним и аутономним изворима радног права. Послодавац са друге стране преузима обавезе да запосленом исплати зараду и да организује рад и услове на раду тако да се обезбеди безбедност и заштита здравља запосленог. Услови рада треба да су такви да омогућавају запосленом да максимално изрази своје радне способности и обезбеди коришћење средстава за рад.⁴⁷⁰ Запослени може да буде распоређен на послове где нису примењене све мере за безбедност и здравље на раду, нису обезбеђена адекватна средства за личну заштиту, или над средствима за рад нису спроведене све неопходне и прописане мере, чиме послодавац свесно погоршава услове рада, а што успоставља злостављање, јер се последице таквих понашања испољавају кроз погоршање здравља запосленог.⁴⁷¹ Лице које је злостављано може бити и искључено из процеса стручног оспособљавања, може често бити и привремено спречено за рад услед нарушеног здравља због злостављачких понашања, чиме се посредно ускраћује запосленом основно право на рад и на зараду за обављени рад и време проведено на раду. С друге стране, то што послодавац искључује и не позива запосленог на заједничке састанке води ускраћивању права на информисање. Надаље, запосленом може бити често упућивана понуда за премештај на други посао иако за то не постоје потребе процеса рада. Могуће је и сексуално условљавање, где се од запосленог захтева сексуална услуга, ради омогућавања напредовања у служби, а што такође изазива дуготрајно одсуство са рада због боловања. Запосленом се може онемогућити остваривање права на рад и тиме што му се одузимају средства за рад и неповеравају радни задаци. Злостављачким понашањима може се запосленом ускратити

⁴⁶⁵ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 109.

⁴⁶⁶ Leymann H./1990/ *Mobbing and psychological terror at workplace, Violence and Victims, vol. 5, бр. 2/1990*, стр. 123.

⁴⁶⁷ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/*op.cit.*, стр. 108.

⁴⁶⁸ Duffy M., Sperry L./ 2014/ *op.cit.*, стр.75.

⁴⁶⁹ Preventing suicide at work: information for employers, managers and employess, <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/suicide-prevention-employers.pdf>, (15.03.2020.).

⁴⁷⁰ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 20.

⁴⁷¹ *Ibid.*

повлашћен положај и заштита, уколико запослени спада у осетљиве категорије запослених које имају право на посебну заштиту, ту посебно мислимо на труднице и породиље. Такође, дужа привремена спреченост за рад онемогућава запосленог да оствари део зараде за радни учинак и да оствари учешће у добити, уколико целе календарске године није био на свом радном месту. Запосленом се може ускратити и право на мирно решавање радних спорова, посебно кроз интерни поступак посредовања код послодавца, који се може претворити у средство за задовољења форме, без истинске жеље послодавца за трајним решењем спорног односа. Злостављање на раду и одређени његови облици често су повезани са повредом права на приватност на раду тзв. изношење „прљавог веша” из приватног живота жртве злостављања.⁴⁷² Заједничко свим облицима и врстама злостављања јесте повреда достојанства на раду.⁴⁷³

Коначно, ваља имати у виду да се злостављањем жртва настоји изоловати из средине у којој ради, те ово изопштавање утиче на психу запосленог, те су последице видљиве и у резултатима рада, који су лошији од резултата његових колега, што код запосленог ствара осећај кривице.⁴⁷⁴ Злостављање се временом појача са крајњим циљем престанка радног односа, тако што ће се запослени „натерати“ да иницира престанак радног односа, а у суштини се ради о изнуђеном отказу, датом због неподношљивог радног окружења.

3.3.6. Стварање непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења

Последице извршеног злостављања на раду огледају се у стварању непријатељског, увредљивог и понижавајућег радног окружења. „Непријатељско, увредљиво и понижавајуће радно окружење“, представљају недовољно одређену и јасну синтагму, коју користи наш и многи страни законодавци, чијем објашњењу може допринети увид у судску праксу америчких судова. Реч је, прецизније, о последици извршеног злостављања, али и важном битном елементу правног појма узнемиравања на раду, и то психичког, сексуалног и дискриминаторског. Радно окружење у којем је присутно злостављање запослених постаје временом неподношљиво, увредљиво, непријатељско и понижавајуће, нездраво и небезбедно и то не само за жртву злостављања, већ и за друге запослене, који осећају сталан стрес и притисак.

Правна дефиниција појма узнемиравање која је садржана у Директиви Савета 2000/78/ЕЗ за битан елемент има и „заstraшујуће, непријатељско, понижавајуће или увредљиво понашање“.⁴⁷⁵ Ова директива, као и већина других правних аката, не даје појашњење која су то понашања која се сматрају за заstraшујућа, непријатељска, понижавајућа или увредљива, као и из чије перспективе и угла је потребно посматрати одређено понашање да би се тако квалификовало. Посебан проблем представља придев непријатељски, те да би се он могао објаснити најчешће се у литератури прави аналогија са схватањем непријатељског, понижавајућег или увредљивог понашања у америчком праву, према коме оно постоји уколико је *довољно изражено и снажно тако да мења услове рада*. Придеви непријатељско, понижавајуће или увредљиво, наиме, служе да изразе градацију силине понашања која су неприхватљива у радној средини. Америчка судска пракса, притом, води рачуна о социјалном и културном контексту радне средине. Позната је пресуда Врховног суда у

⁴⁷² Лубарда Б./2008/ *op.cit.*, стр. 459.

⁴⁷³ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 10.

⁴⁷⁴ *Ibid.*, стр. 20.

⁴⁷⁵ Директива Савета 2000/78/ЕЗ, чл. 2, ст. 3.

предмету *Oncale* против *Sundowner Offshore Services*, од 1998. године, у којој је указано да „радна средина професионалног фудбалера није увредљива ако га тренер потапше по задњици пре него што изађе на терен, чак иако се исто понашање тренера према његовом секретару у канцеларији клуба (било да је секретар жена или мушкарац) оправдано сматра за увредљиво.“⁴⁷⁶ Да би се разумело из чијег угла посматрања се неко понашање сматра за непријатељско, понижавајуће или увредљиво, потребно је, поново, осврнути се на америчку судску праксу и њено разумевање концепта разумности, које подразумева да се одређено понашање посматра (и процењује) из угла разумног лица.

У Сједињеним Америчким Државама, концепт разумне жене односно лица изграђен је у пресуди у предмету *Ellison v Brad*, из 1991. године, у ком је суд испитивао контекст захтева који се односи на врсту узнемиравања којом се ствара непријатељско окружење.⁴⁷⁷ У том смислу, осмишљен је *тест разумног лица* по ком у фокус треба ставити перспективу жртве, посебно родно специфичне жртве, узимајући у обзир чињеницу да постоји „понашање које многи мушкарци сматрају необјашњивим, а које може увредити многе жене, као што рецимо разговор о одређеним гинеколошким стањима може бити непријатан за мушкарце, али не и за жене.“⁴⁷⁸ Суд је у тест увео и тест објективности којим се „спорно“ понашање не посматра из угла забринуте, хиперсензитивне особе, иако су последице такве да је одређено понашање довело до озбиљних промена услова рада. Овај објективни стандард представља лупу, кроз чије гледање ће неко понашање бити узнемиравање, јер се, на исти начин, објективно перципира радно окружење од стране разумног лица, које га доживљава као непријатељско, наравно, имајући у виду исте или сличне околности. Ипак, постоје размимоилажења око тога да ли је тест разумности објективан или субјективан, јер би субјективан био у ситуацијама када се захтева од жртве да одређено понашање не жели, док је објективни тест онај тест који представља посматрање понашања кроз призму разумног лица. Концепт објективног стандарда је, притом, и неопходан да би се спречио облик „обрнутог узнемиравања“ од стране екстремних или неразумних осетљивих лица.⁴⁷⁹

Наш законодавац, такође прописује да се злостављањем на раду ствара *непријатељско, понижавајуће или увредљиво радно окружење*. Верујемо да би под тим требало подразумевати нехумано, нездраво и небезбедно радно окружење. Непријатељско окружење, притом, подразумева да се, услед конфликта који су ескалирали и прерасли у злостављање, ствара непријатељство, отворени или прикривени сукоб између жртве и злостављача, али и других колега, које осећају негативне вибрације, које у крајњој инстанци утичу на нормално и стимулативно радно окружење. С друге стране, увредљиво окружење подразумева да се понашањима злостављача може вређати достојанство, личност и професионални интегритет жртве, што све представља увреду за једну одраслу личност. Коначно, понижавајуће окружење је свако окружење у ком се односи на раду не заснивају на поштовању личности, радних способности и искуства запослених, већ на омаловажавању, ниподаштавању и обезвређивању запослених. Злостављачким активностима за жртву и њене колеге ствара се, дакле, радна средина, у којој се тешко издржава и опстаје. Према томе, правни појам злостављања на раду, ради доказивања таквог понашања, захтева утврђење да је одређеним понашањем створено непријатељско, понижавајуће и увредљиво радно окружење, подједнако као што је то случај и код сексуалног и дискриминаторског узнемиравања на раду.

⁴⁷⁶ Ковачевић Љ./2006/ *op.cit.*, стр. 56-57.

⁴⁷⁷ Dine J. and Watt B./1995/ Sexual harassment: Moving away from discrimination, *The Modern Law Review Limited*, стр. 358.

⁴⁷⁸ *Ibid.*

⁴⁷⁹ *Ibid.*, стр. 363.

4.1. Злостављање на раду као друштвени феномен и глобални друштвени проблем

Злостављање на раду је друштвени феномен и глобални проблем. Иако се често погрешно перципира као проблем појединца, због многих озбиљних последица које производи, злостављање представља врло сложен друштвени проблем, који има глобалне размере.⁴⁸⁰ Не постоји држава на свету у којој се овај феномен и проблем не јављају. Овај феномен је у порасту, посебно јер савремено капиталистичко друштво и радни односи који га прате, настоје да што више „упосле и искористе“ радника, како би максимално употребили његове радне способности и вештине, а све то зарад профита. У таквим условима, заборавља се на човека и његове основне потребе, које често, услед незадовољења, доводе до дубоког разочарења, и генерално до отуђењости човека од друштва. Отуђеност, у великом обиму, јавља се и код жртве злостављања. Са друге стране, злостављање се најчешће не доживљава као друштвени проблем, што је непотпуно и неправилно разумевање, јер се говори само о директној жртви злостављања, а не узима се у обзир колики је посредан утицај злостављања на друштво у целини.⁴⁸¹ Последице су несагледиве и немерљиве, када се погледају на нивоу породице, друштвених група и радне средине којој појединац припада, те се стога овом друштвеном и радноправном феномену и психосоцијалним ризику мора приступити холистички, из глобалне перспективе, никако само из угла појединца. Од ситуације да је злостављање на раду било табу тема почетком 90-их година долазимо до тога да оно, данас, постаје значајна истраживачка тема социолошких истраживања. Злостављање на раду је друштвено зло и као такво директно утиче на мотивисаност и продуктивност у радној средини. Оно чини друштво болесним, подједнако као и појединца. Разара и породицу, доводи до оболевања а у изузетним случајевима жртве злостављања и до суицида. Да доводи до самоубиства показује драстичан пример из Француске, када се у току две године власничке трансформације у периоду од 2009. до 2011 године, у Франс телекому убило чак 67 радника, због чега је у току поступак против овог послодавца, због психичког узнемиравања радника и намирања захтева њихових породица за накнадом штете.⁴⁸² Злостављање има и посредне шире штетне друштвене последице, пошто води нарушавању система вредности и етичких стандарда тзв. етике рада, у друштвеним односима, а угрожава и породичну као и социјалну кохезију.⁴⁸³

Злостављањем на раду се показује одсуство потребног нивоа културе комуникације и спремности на толеранцију у радној средини, која одсликава и општу слику стања у друштву. Последице по друштво су огромне, те у таквим условима сва штетност ове појаве намеће и захтева правно уређивање злостављања на раду на међународном нивоу, што је довело је до усвајања Конвенције МОП број 190, а управо тиме сва глобална важност овог друштвеног феномена добија своју, можда и најгласнију потврду.

Злостављање је распрострањеније у неким професијама. Истраживања указују да у секторима, у којима постоји висок ниво контакта са клијентима послодавца, постоји највећи степен учесталости насиља на радном месту (здравствени сектор, социјални рад, јавна управа и, у мањој мери, образовање и транспортни сектор.)⁴⁸⁴ Високи нивои изложености запослених различитим облицима насиља на радном месту у овим секторима могу делом бити последица инсистирања послодавца на задовољству купаца, као и природе посла,

⁴⁸⁰ Vinković M./2015/ *op.cit.*, стр. 14.

⁴⁸¹ Genzić J., Bogović M., Marić K. /2018/, *op.cit.*, стр. 82.

⁴⁸² Кићановић О./2011/ *op.cit.*, стр. 11.

⁴⁸³ Лубарда Б./2008/ *op.cit.*, стр. 455.

⁴⁸⁴ Eurofound /2013/ *op.cit.*, стр. 13.

будући да су ови послови инхерентно захтевнији и потенцијално стреснији од послова са ограниченим социјалним контактима запослених. Запослени у јавном сектору су изложенији злостављању од оних у приватном, услед високог нивоа контакта са јавности и становништвом.⁴⁸⁵ Специфични услови на раду, који указују на већу заступљеност злостављања, а који односе се на радно време, јесу ноћни рад. Према истраживању *Qiunea* (1999.) на 1.100 запослених здравствених радника у Националном здравственом сектору у Великој Британији, злостављање на раду у претходној години је потврдило 38% испитаника, а 42% је сведочио о злостављању над другима.⁴⁸⁶ По истом истраживању показује се да је један од три испитаника здравствених радника изјавио да је био злостављан током претходне године.⁴⁸⁷

Када је реч о полу адресата злостављања, *Leymann* је утврдио да је укупно 55% од свих жена и 45% од свих мушкараца злостављано у Шведској.⁴⁸⁸ При том је 76% мушкараца злостављано од стране мушкарца, 3% од стране жене и 21% и од стране жене и од стране мушкарца.⁴⁸⁹ Потпуно другачије, 40% жена је злостављано од стране жене, 21% жена злоставља мушкарац а 30% жена и од жена и од мушкараца.⁴⁹⁰

Висока заступљеност злостављања на раду у целом свету указује на друштвену важност и глобалну распрострањеност овог феномена. Последице злостављања на раду по здравље су огромне, те стога оно постаје јавни здравствени проблем, посебно имајући у виду да последице нису само самоубиства него и убиства, нешто испод осам процената случајева злостављања окончава се на начин да извршилац злостављања изврши убиство.⁴⁹¹ Познат је случај полицијског службеника *Thomasa MC Ivane*, који је оптужен да крши правила службе, услед чега је добио отказ, а, како није успео да пред арбитром заштити своја права убио је четворо својих колега и извршио самоубиство. Убиство је најдраматичнији и најозбиљнији аспект насиља на радном месту.⁴⁹² У Сједињеним Америчким Државама, званична статистика показује да је убиство, упркос недавном паду, и даље трећи водећи узрок смрти запослених на радном месту.⁴⁹³

4.2. Последице злостављања на раду по заједнице којима жртва припада

4.2.1. Последице злостављања на раду по породицу жртве

Злостављање вишеструко утиче на жртве злостављања будући да се жртва може посматрати тако да припада најпре својој породици, локалној заједници, својој стамбеној заједници, уколико станује у зградама за колективно становање, затим заједницама бивших школских другова, али и неких група којима се прикључујемо у своје слободне време, попут спортских,

⁴⁸⁵ *Ibid.*, стр. 15.

⁴⁸⁶ Beganlić A., Pranjić N., Brković A., Batić-Mujanović O., Herenda S./2009/ Učinci mobinga na privremenu sprečenost za rad u medicinskih sestara-tehničara, *Sigurnost*, vol. 51, бр.1/2009, стр. 6.

⁴⁸⁷ *Ibid.*, стр. 6.

⁴⁸⁸ Leymann F./1996/*op.cit.*, стр.16.

⁴⁸⁹ *Ibid.*

⁴⁹⁰ Workplace bullying and harrasment in Sweden: Mobilizing against bullying, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf, (27.04.2018.).

⁴⁹¹ Николић З./2010/ Мобинг - патолошка друштвена појава, *Зборник Правног факултета Универзитета у Источном Сарајеву*, стр. 69.

⁴⁹² Chappell D., Di Martino V./ 2006/ *op.cit.*, стр. 15.

⁴⁹³ *Ibid.*

религијских, верских, уметничких, образовних, културних и многих других. Услед безвољности и опште апатије, жртва неретко постепено прекида везе са свим групама и заједницама којима припада, да би на крају, услед дуготрајног и мукотрпног претрпљеног злостављања, потпуно се изоловала, без жеље за друштвеним контактом, активностима и било каквом забавом. Остаје сама и учаурена у својој безизлазној ситуацији, не зато што је напуштена од других, већ што се сама потпуно изоловала. Након дугогодишњег проживљавања злостављања она прекида све споне са заједницама, којима је икада у животу припадала.

Присност и интимност су у основи партнерских односа, услед злостављања све се мења међу партнерима, њихов однос трпи. Родитељ, који је жртва злостављања у својој радној средини, имаће мање снаге за емотивну подршку својој деци, али често и за показивање љубави и блискости. Као и код жртве, последице злостављања осећа и породица, и код њих се осећа изолација и страх.⁴⁹⁴ Тиме настаје и *секундарна виктимизација* породице. Према клиничким истраживањима из Хрватске често су жене жртве, које се услед захтева послодавца за продужавањем радног времена налазе у конфликту, угрожавајући породичне односе, јер шефови прете отказом уколико се не остане дуже на послу, а супруг не верује и показује љубоморне испаде.⁴⁹⁵ Мајчинска улога је такође угрожена услед несигурности радног места.⁴⁹⁶ Последице претрпљеног злостављања су, дакле, видљиве на нивоу породице запосленог који је адресат злостављања, јер се породични односи временом нарушавају и деца из таквих породица трпе, а у неким случајевима и сами извршавају самоубиство због стања у породици. У октобру 2011. године је на регионалној конференцији о заштити здравља на раду изнет поражавајући податак истраживања спроведеног у Хрватској да 20% самоубистава деце директно је повезано са проблемима које њихови родитеља имају на послу, које су они несвесно преносили на децу.⁴⁹⁷ Последице се одражавају на породичне односе, родитељску улогу и повећање сукоба међу члановима породице, посебно са децом у адолесцентској доби.⁴⁹⁸ Објашњења оваквог нарушавања односа могу се наћи у *теорији преливања*, према којој долази до преливања свих негативних емоција, нагомиланог незадовољства и фрустрација које жртва акумулира на послу и преноси, често агресивно, на своје најближе, породично окружење.⁴⁹⁹ Стога у породичном животу жртве злостављања неретко долази до криза, сталних свађа, које могу довести и до развода брака.⁵⁰⁰ Најчешће социјалне последице злостављања на жртву злостављања су падање у немилост, понижавање, неприлагођеност окружењу или породичним односима због квалификације „неуспешан“.⁵⁰¹ Губитак поверења у сопствене снаге, изостанак подршке и помоћи блиских пријатеља, чланова породице и претпостављених, доводи до сопственог „обезвређивања“ и губитка поверења да се проблеми могу решити.⁵⁰²

Последице које злостављање на раду производи на нивоу породице огледају се и у недостатку времена и смањеној пажњи коју жртва поклања свом брачном партнеру и деци, као и широј породици, што изазива осећај незадовољства и отуђености од других. Истовремено, с обзиром да често долази и до сексуалне дисфункције жртве злостављања, у смислу да јој нестаје жеља за ближним емоционалним и сексуалним контактом у партнерским односима, долази и до удаљавања партнера. Услед сексуалне апстиненције и губитка жеље за сексуалним контактом, нестаје и жеља за потомством. Жртва, психички и физички измучена

⁴⁹⁴ Duffy M., Sperry L./ 2014/*op.cit.*, стр.107.

⁴⁹⁵ Renata Pražetina Kaleb R./2012/ *op.cit.*, стр. 831.

⁴⁹⁶ *Ibid.*

⁴⁹⁷ Кићановић О./2015/*op.cit.*, стр. 11.

⁴⁹⁸ Рапас Ф., Швац М./2018/ *op.cit.*, стр. 228.

⁴⁹⁹ *Ibid.*

⁵⁰⁰ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 108.

⁵⁰¹ Балтазаревих Б. /2014/ *op.cit.*, стр. 83.

⁵⁰² Вуковић Д./2006/ Мобинг на радном месту, *Темуда*, вол. 9., бр. 4/2006, стр. 8.

и незаинтересована за социјалне интеракције, окреће се сама себи, затвара се и губи интересовање за друге. Њена резигнираност, отуђеност и безвољност нарушавају здраве породичне везе и доводе до разарања породице, као основне ћелије друштва.

4.2.2. Последице злостављања на радно окружење и послодавца

У високо развијеним западним државама, радна средина је остала једино „бојно поље“ где људи могу да „убијају“ једни друге, без ризика да против њих због тога буде покренут судски поступак.⁵⁰³ Последице које злостављање на раду производи по послодавца и радно окружење жртве можемо посматрати на два нивоа - социјалном и економском. Социјалне последице по радно окружење огледају се у неслагању и конфликтима жртве са колегама, односно у стварању токсичне и непријатељске радне средине, која је нездрава и небезбедна. Злостављање на раду, се попут таласа, шири на друге запослене у радном окружењу, и то тако да их у једном тренутку запљусне, а у другом свом силином преплави. Тиме се, са друге стране, корпоративне вредности и циљеви доводе у питање, ствара се атмосфера неповерења и тензије, која доводи до мање продуктивности, иновативности и креативности запослених и до њиховог генералног незадовољства, али и до угрожености безбедности и здравља свих запослених у радном окружењу. Злостављањем се, наиме, ствара анимозитет и поделе између менаџмента и запослених, док су економске последице видљиве у повећаном броју одсуства запослених са рада из здравствених разлога тзв. боловања, као и у судским трошковима у поступцима које бивши запослени воде против послодавца. Непосредни трошкови се односе и на издатке које послодавац има због застоја у процесу рада због раскинутих уговора о раду.⁵⁰⁴ Када говоримо о последицама по радне перформансе запослених, најпре треба уочити да долази до опадања продуктивности и мотивације запослених за рад, што доводи и до смањеног обима и квалитета рада.⁵⁰⁵ Поред тога, покрећу се сукоби и несугласице између запослених и њихових руководиоца.⁵⁰⁶ Лоши међуљудски односи проузрокују незадовољство запослених, које се умногоме рефлектује и на друге сфере њиховог живота, тј. на њихов породични и друштвени живот.

Организације које дозвољавају развитак злостављања најчешће губе своје квалитетне запослене, и то због једне особе (злостављача), која ће пре или касније, због поремећаја личности и сопствених фрустрација, наставити са злостављањем, само сада предузетим према новој жртви или новој групи запослених.⁵⁰⁷ Послодавац који толерише понашања злостављања, без осмишљавања и примене јасне стратегије и механизма борбе против злостављања на раду, није свестан материјалних губитака које ће због тога трпети.⁵⁰⁸ Нездрава радна средина утиче на пад продуктивности, инвентивности и креативности запослених, што угрожава добро функционисање и конкурентност послодавца на тржишту. Управо се, стога, приликом избора кандидата за запослење у немалом броју предузећа спроводе психолошка тестирања да би се могли идентификовати потенцијални злостављачи и жртве злостављања на раду, уз прецизније утврђивање организацијског облика управљања и начина рада, у који тестирани радник може у будућности да се уклопи.

Ипак, чини се да већина послодавца још увек не схвата да злостављање на раду представља један од кључних проблема у пословању, да ствара велике трошкове, а, дугорочно, и

⁵⁰³ Leymann H./ 1996/ *op.cit.*, стр. 173.

⁵⁰⁴ Јовановић П./ 2015/ *op.cit.*, стр. 256.

⁵⁰⁵ Demirag S., Ciftci S./2017/*op.cit.*, стр. 2.

⁵⁰⁶ *Ibid.*

⁵⁰⁷ Jambrek I./2008/Mobing – psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, *Pravni vijesnik*, vol. 24, бр. 3-4/2008, стр. 114.

⁵⁰⁸ Vinković M. /2015/*op.cit.*, стр. 14.

ненадокнадиве губитке за предузеће.⁵⁰⁹ Стога је за спречавање злостављања на раду кључно предузимање и обезбеђивање одговорности за превенцију кроз комуникацију, информисање и обуку запослених, чиме се ствара организацијска култура у којој ће се извршиоци злостављања најстроже кажњавати.⁵¹⁰

Шведски психолог немачког порекла, др Хајнц Лејман истакао је да су трошкови које радна организација има због злостављања на раду од 30.000 до 100.000 долара по жртви на годишњем нивоу.⁵¹¹

4.2.3. Последице злостављања на раду по друштво

Злостављање на раду представља деструктивни социјални процес у којем појединци, групе или организације тагетирају појединце како би их понизили и присилили да напусте радну средину.⁵¹² Реч је о глобалној појави, која показује тенденцију константног увећања своје распрострањености. Тако се, примера ради, у Сједињеним Америчким Државама процењује да се са злостављањем на радном месту сваког дана суочава око 20 милиона људи.⁵¹³ Злостављање на раду је, притом, значајно обележено економском и политичком ситуацијом у друштву и општим стањем правне несигурности. Општи друштвени суноврат у вредностима и моралу, који прати висок ниво корупције, која као највеће ендемско друштвено зло прожима све поре друштва, има за последицу и интензивнију појаву злостављања на раду. Тамо где је на цени неморално и неетичко понашање, које се глорификује од стране државне власти и једног дела контролисане медијске јавности, даје ветар у леђа послодавцима да се понашају према запосленима неетички и да се не уздржавају од угрожавања и повреда достојанства запослених. „Злостављање на раду је друштвено зло и директно утиче на стручност, непотребно одливање средстава, лошу мотивацију на раду, успоравање производних процеса, разарање породице, успоравање друштвених односа, корупцију, одлив мозга, оболевање, хомицид и суицид.“⁵¹⁴

Услед интензивног злостављања на раду, жртва, која је често изузетно компететна, образована и стручна постаје несигурна, безвољна и апатична. Незаинтересована је и за радне задатке, које обавља без мотивације, али и за породичне односе и шире друштвене активности. Друштвена апстиненција и прекид социјалних контаката потпуно су супротни суштини људског бића, које је друштвено односно социјално, те природно тежи социјалним интеракцијама са другима. Услед претрпљеног злостављања, жртва злостављања губи интересовање за шире друштвене односе и активности, подједнако као и за шири друштвени активизам, у виду залагања и подршке за неку идеју од општег друштвеног значаја, што је озбиљна негативна последица злостављања на раду по друштво.

Најзад, злостављање и осиромашује друштво у целини, јер су здравље и продуктивност грађана релевантни чиниоци бруто националног дохотка. Тако је, на пример, у Немачкој штета процењена на 10% бруто националног дохотка, а у САД на 4 милијарде долара,⁵¹⁵ те је

⁵⁰⁹ Genzić J., Vогоvić M., Marić K. /2018/, *op.cit.*, стр. 82.

⁵¹⁰ *Ibid.*, стр. 83.

⁵¹¹ Костић Д./2015/ *Правно регулисање заштите од злостављања на раду у Републици Србији*, мастер рад (необјављен), Правни факултет у Нишу, Ниш, стр.12.

⁵¹² Duffy M., Sperry L./2014/*op.cit.*, стр. 1.

⁵¹³ Вуковић. А./2018/*op.cit.*, стр. 31.

⁵¹⁴ Ивановић З., Ивановић М./2014/ *op.cit.*, стр. 56.

⁵¹⁵ Кићановић О./2015/ *op.cit.*, стр. 12.

јасно да је у интересу послодавца да се супротставе понашањима злостављања, имајући у виду економске губитке.⁵¹⁶

4.2.4. Последице по државу

4.2.4.1. Општа разматрања

Злостављање на раду је појава која је присутна у читавој историји људског рода, од када постоји жеља појединца за влашћу, доминацијом и понижавањем других, која може бити изазвана љубомором, мржњом, осећајем зависти итд.⁵¹⁷ Стара народна пословица каже: „дајте човеку власт па ћете видети како ће се понашати“, а то вреди и за послодавце и запослене на руководећим пословима, који своја овлашћења могу злоупотребљавати, из страха од конкуренције, из жеље да се доминира или из неког другог разлога. Злостављање на раду, наиме, представља неприкладно, неразумно и насилно понашање које се најчешће одвија са позиције моћи, где се жели показати да постоји ауторитет, моћ, принуда и присила над другим, подједнако као што држава, својим правним системом и претњом санкцијом, уколико се не поштује правна норма, делује на грађане. Злостављање је исто што и насиље, притисак, нетолеранција, дакле, све оно што једна демократска држава није, те је одраз недемократске, готово аутократске, а негде и тиранијске структуре радне средине и начина управљања у предузећу. Политички систем који је аутократски или тиранијски погодује развијању овог неприхватљивог понашања, посебно у органима државне управе, јединицама локалне самоуправе, јавним службама и јавним предузећима. Такође, у демократским државама, у приватном сектору постоји мања заступљеност злостављања на раду него у јавном сектору, као што је то, примера ради случај у Шведској.⁵¹⁸

Осим тога, може се закључити да су транзиција друштвено-политичког и економског система, честе приватизације и реструктурирања компанија, погодне тле за злостављачка понашања, посебно у ситуацијама када се државни капитал мења приватним, путем приватизације, где се уговарају социјални програми, које је немогуће спровести у одређеном периоду, због превисоких трошкова, а што понекад доводи до запошљавања тзв. корпоративних злостављача и развијања екстремних облика злостављања на раду. Шира друштвена заједница и држава, у таквим случајевима, трпе последице домино ефекта, који долази од неодговарајућег третмана злостављања на раду на појединачном и компанијском нивоу, а који производи високе трошкове здравственог и пензијског инвалидског осигурања, као и пораст броја радних спорова, чиме се нарушава радни мир, а тиме и социјални мир.⁵¹⁹

Као посебна врста злостављања јавља се *политичко или стратешко злостављање у јавној управи*. Жртве политичког злостављања су две групе запослених: прву групу чини „лоби“ бившег менаџмента – политичког опонента, јер се сумња у њихову лојалност актуелном менаџменту, са којим не деле ни политичка убеђења ни економске интересе.⁵²⁰ Друга група жртва злостављања су затечени професионалци, „непожељни сведоци“ незнања,

⁵¹⁶ Hoel H., Vartia. M./2018/ *Bullying and sexual harrasment at the workplace, in public space, and in political life in the EU*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, стр. 29.

⁵¹⁷ Вуковић Д./2006/ *op.cit.*, стр. 4.

⁵¹⁸ Leymann H./1996/ *op.cit.*, стр. 176.

⁵¹⁹ Vinković M./2015/ *op.cit.*, стр. 14.

⁵²⁰ Кићановић О./2015/ *op.cit.*, стр. 10.

несавесности и нестручности новог менаџмента, постављеног по политичкој линији.⁵²¹ Овај облик злостављања се понавља и погубан је по државу и друштво, јер деценијама ствара негативну селекцију у јавном сектору и грешке аматерског руковођења „плаћају“ порески обвезници.⁵²² У таквим условима намеће се неопходност професионализације државне управе кроз спречавање политичког запошљавања и забрану непотизма, који не може бити дозвољен у јавном сектору, док је у приватном прихватљив.

Током 2000. године, на нивоу Европске уније спроведено је прво велико истраживање о свим појавним облицима насиља на радном месту, где је утврђен број од 13 милиона (9%) радника изложених злостављању. Највише злостављаних радника је, притом, забележено, у Финској (15%) а најмање у Италији и Португалу (4%), док је посматрано према делатностима највише злостављаних радника заступљено у државној управи и сектору одбране (14%), а најмање у пољопривреди и рибарству (3%).⁵²³

Злостављање на раду се догађа скоро на сваком радном месту у целом свету, и представља културолошки везан феномен.⁵²⁴ Њиме се указује и на велику друштвену и психолошку важност радног места.⁵²⁵ Управо зато је важно сачувати сваког запосленог од оваквих понашања, сачувати здравље и очувати радноправни статус грађана, јер се тиме економски обезбеђује и породица запосленог, а држава не мора да активира механизме везане за обезбеђивање економске и социјалне сигурности грађана.

4.2.4.2. Последице злостављања по економију државе

Злостављање на раду оштећује друштвене односе жртве и такође оптерећује послодавце и државу.⁵²⁶ Губитак радне снаге као резултат злостављања на раду, наиме, узрокује велике штете у економији земље.⁵²⁷ Тако су, примера ради, према извештају Националног института за здравље на раду, у 1992. години, укупни трошкови настали због насиља над радницима износили чак четири билиона долара.⁵²⁸

Економске последице злостављања на раду се огледају у смањеној мотивисаности и продуктивности запосленог који трпи злостављање, али и његовог радног окружења, што резултира у смањеном профиту предузећа и лошијој тржишној позицији. Смањен профит послодавца, доводи до мањих пореза (порез на додату вредност и порез на добит) које плаћа послодавац, а који представљају директне приходе буџета сваке државе, чиме се умањују приливи по овим основима. Истовремено, промет се смањује, што значи да постоје директни финансијски трошкови који произилазе из насиља и узнемиравања у свету рада.⁵²⁹ Економске последице се огледају у томе што услед злостављања на раду долази до честих боловања запослених, чиме се повећавају трошкови фондова здравственог осигурања за лечење и рехабилитацију а неретко долази и до ранијег пензионисања, али и до инвалидности, што, опет, представља трошак за пензионе фондове. Примера ради, у

⁵²¹ *Ibid.*

⁵²² *Ibid.*

⁵²³ Рапас Ф., Швац М./2018/ *op.cit.*, стр. 225.

⁵²⁴ Beganlić A., Pranjić N., Brković A., Batić-Mujanović O., Herenda S./2009/ *op.cit.*, стр. 6.

⁵²⁵ *Ibid.*

⁵²⁶ Demirag S, Ciftci S./2017/ *op.cit.*, стр. 3.

⁵²⁷ *Ibid.*

⁵²⁸ *Ibid.*

⁵²⁹ Ending violence and harrasment against women and men in the world of work/2017/ *op.cit.*, стр. 27.

Аустралији, процене годишњих трошкова злостављања послодавца и привреде уопште, крећу се од шест до 36 милијарди аустралијских долара.⁵³⁰

Са друге стране, Европска фондација за побољшање услова живота и рада је израчунала да, услед злостављања предузеће у просеку губи од 17500 до 50000 евра годишње, услед повећања коришћења боловања услед злостављања.⁵³¹ Стручњаци Међународне организације рада су проценили да злостављање на раду кошта предузеће са 1000 запослених око 150000 евра годишње, да умањује радни учинак за 60%, а да трошкове компаније увећава за 180%.⁵³² Трошкови злостављања на раду у Сједињеним Америчким Државама се крећу од 180 до 250 милиона годишње, док у Великој Британији ови трошкови износе око 2 милиона фунти годишње што је трошак од 19 милиона фунти по дану.⁵³³ Када се погледају економски параметри трошкова злостављања на раду, јасно је колико је важно и са овог аспекта радити на превенцији злостављања, пре свега запошљавањем саветника и медијатора специјализованих за радне односе, како би се минимизирала таква понашања на најмању могућу меру.

4.2.4.3. Последице по национално тржиште рада

Пронаћи пристојан посао после отказа уговора о раду (било да ли је дат од послодавца или од запосленог) за жртву злостављања на раду представља тежак задатак, због чега овај радник може дуже време остати у статусу незапосленог лица. У таквим условима „изнуђене“ незапослености, човек се другачије „вреднује“, јер се „друштвена врата“ широм отварају, пре свега професионално активним лицима. Посао је јако важан, јер сваком човеку обезбеђује егзистенцију, али и друштвени статус.

На жртву злостављања радна организација често гледа као на „проблем“, због чега ови радници тешко добијају препоруку од ранијег послодавца, а уз то, у многим радним срединама управо се у раднику препознаје главни кривац за све што му се дешавало. Злостављање на раду, отуд, доводи до значајног дисконтинуитета у професионалној каријери жртве, те она најчешће започиње, после извесног времена, самосталну каријеру, у смислу самозапошљавања, из страха да се поново нађе у већем колективу, јер не жели да пролази поново исту тортуру. Тиме, се њене могућности на тржишту рада значајно смањују и ограничавају. Тако, примера ради, један интервју са 30 испитаника које су жртве злостављања у сектору трговине и услуга показује везу између злостављања и незапослености.⁵³⁴

Када је реч о нашој држави, последице по тржиште рада разликују се зависно од правног основа услед ког је дошло до престанка радног односа код жртве злостављања на раду, тј. од тога да ли је до престанка радног односа дошло на њену иницијативу, или је отказ уследио на иницијативу послодавца. Уколико је у питању отказ од стране послодавца, а отказни разлог је немање потребних знања и способности или решавање вишка запослених, жртва би имала право на новчану накнаду за случај незапослености, зависно од дужине стажа осигурања.

⁵³⁰ *Ibid.*, стр. 28.

⁵³¹ Родић В./2015/ *Мобинг као радноправни и радно-социолошки проблем*, магистарски рад (необјављен), Универзитет за пословни инжењеринг и менаџмент Бања Лука, Бања Лука, стр. 22.

⁵³² Кићановић О./2015/*op.cit.*, стр. 12.

⁵³³ Duffy M., Sperry L./2014/*op.cit.*, стр. 112.

⁵³⁴ Наиме, 21 од 30 испитаника било је незапослено, што је последица злостављања на раду. Неки од испитаника су, притом, истакли да су изгубили способност да раде због губитка толеранције на стрес и због страха од потрошача. Видети: Tehrani N./2012/ *Workplace bullying - symptoms and solutions*, Routledge, UK, стр. 23.

Самим тим, жртва злостављања постаје материјално обезбеђена одређени временски период. У свим другим случајевима, када радни однос престаје споразумно или отказом уговора о раду због кршења радне дисциплине или радне обавезе, или на иницијативу запосленог, не остварују се никаква права по основу незапослености, те жртва остаје без икаквих примања, чиме постаје лице у стању социјалне потребе, осим уколико нема својину која јој омогућава приходовање.

Последице злостављања на раду по тржиште рада се, дакле, огледају у повећавању стопе незапослености. Посебно је важно истаћи да се код жртве злостављања јавља несигурност и одсуство самопоуздања, те је мања и њена запошљивост, тим пре што долази до умањења њених способности, вештина и умећа, уз напомену да се радије одлучује за предузетништво и неку слободну професију но за поновни рад у оквиру радног односа.⁵³⁵ С обзиром на отказ као разлог незапослености и врло слабу репутацију на тржишту радне снаге, што је последица губитка претходног статуса, доводи до тога да неретко добија слабије плаћене послове у будућности.⁵³⁶ Многи радници, који су претрпели злостављање на раду остају дуго на тржишту рада као незапослена лица, јер нико не жели радника који се буни против злостављања.⁵³⁷

4.2.4.4. Последице по национални систем социјалне сигурности

Систем социјалне сигурности омогућава остваривање права из социјалног осигурања, социјалне заштите и социјалног обезбеђења. Последице злостављања на раду погађају овај систем и све његове елементе, јер неки запослени који су претрпели злостављање показују склоност ка раном пензионисању.⁵³⁸ Тиме се увећавају трошкови пензијских фондова, што у државама које имају систем обавезног социјалног осигурања Бизмарковог модела представља директан трошак носилаца обавезног социјалног осигурања (фондова). До оптерећења фондова пензијско инвалидског осигурања долази и стога што злостављање на раду може узроковати инвалидност, као потпуни и трајни губитак способности за рад, а што ствара трошкове за исплату инвалидске пензије.⁵³⁹ Главни узрочни фактори који доводе до ранијег пензионисања су психосоцијални проблеми и последице стреса у млађој животној доби и мишићно-скелетни поремећаји за особе са инвалидитетом, у каснијем периоду радног века.⁵⁴⁰

Када је, пак, реч о систему здравственог осигурања, ваља имати у виду да злостављање на раду има негативне последице по здравље запослених, што повећава стопу изостанка с посла услед боловања и последично увећава трошкове фондова за здравствено осигурање за накнаде зараде за време боловања.⁵⁴¹ Истраживања показују да су у појединим земљама, узрок одсуства због привремене спречености за рад у око 10-15% случајева биле здравствене последице злостављања на раду.⁵⁴² Одсуствовањем са рада, жртва злостављања на раду трпи и економске последице у виду смањења зараде услед боловања, а посредно, непривређивањем се смањују порези и доприноси, а истовремено се и повећавају издаци

⁵³⁵ Leymann H./1996/ *op.cit.*, стр. 172.

⁵³⁶ *Ibid.*

⁵³⁷ Балтазаревих Б. /2014/ *op.cit.*, стр. 83.

⁵³⁸ Leymann H./1996/ *op.cit.*, стр. 173.

⁵³⁹ Иванов З., Иванов М./2011/ *Препознавање и спречавање злостављања на раду*, Прометеј, Нови Сад, стр. 38.

⁵⁴⁰ Takala J./2002/ *op.cit.*, стр. 10.

⁵⁴¹ Beganlić A., Pranjić N., Brković A., Batić-Mujanović O., Herenda S./2009/ *op.cit.*, стр. 1.

⁵⁴² Перић С./2011/ *op.cit.*, стр.172.

фондова здравственог осигурања за лечење и рехабилитацију жртава злостављања.⁵⁴³ Економске последице одсуства са рада из здравствених разлога трпи и послодавац,⁵⁴⁴ јер трошкове накнаде зараде услед привремене спречености на раду послодавац сноси у иницијалном периоду спречавања жртве за рад. Привремена спреченост за рад може да траје месецима, а што може значити и одржавање запослења без стварног посла, док сталне интервенције службе људских ресурса, лица за безбедност и здравље на раду и спољних консултаната ствара трошак за послодавца.⁵⁴⁵

Трошкови здравственог система огледају се у трошковима скупих специјалистичких прегледа и дуготрајних терапија.⁵⁴⁶

Уколико жртва злостављања на раду остане без посла, што је најчешће и циљ злостављања на раду, она постаје незапослено лице, чиме се оптерећује систем осигурања за случај незапослености. Услед губитка средстава за издржавање, жртва може постати и лице у стању социјалне потребе и потенцијалан корисник социјалне помоћи или других социјалних престација, јер нема могућности да својим радом створи новчану вредност која омогућава живот достојан људског бића, а са друге стране не поседује ни имовину, којом би могла да надомести недостатак прихода.

Када су у питању услуге социјалне заштите, ваља имати у виду да злостављање на раду може узроковати и инвалидност жртве, која тада има потребу за услугом личног пратиоца, а уколико би се услед злостављања нарушили односи међу брачним партнерима могла би настати и потреба за услугом породичног саветовања или за неком од услуга коју пружају центри за социјални рад, попут дневних услуга процене и планирања, што је, такође, трошак система социјалне заштите.

4.3. Јавно мњење и злостављање на раду

Мњење је изазвало више проблема на овој малој земљи него куга или земљотрес.

Волтер

У основи појма јавно мњење налази се појам јавности и мишљења.⁵⁴⁷ То значи да је јавно мњење мишљење о ономе што сваког појединца као члана једне скупине, интересује управо као члана те скупине, а не као појединца.⁵⁴⁸ Јавно мњење, дакле, подразумева јавно мишљење појединаца које се изражава средствима међусобног општења (мас медији, интернет, нове технологије) и које има карактер јавности односно транспарентности. Професор Радомир Лукић истиче да је јавно мњење мишљење скупине, а не појединца или појединаца који не чине никакву скупину, и у том смислу се јавно мњење супротставља појединачном мњењу. Одређивање оваквог јавног мњења је можда и најтеже, првенствено зато што чим у једној скупини не постоји јединствено мишљење о једном јавном питању те

⁵⁴³ *Ibid.*

⁵⁴⁴ *Ibid.*

⁵⁴⁵ Leymann H./1990/ *op.cit.*, стр. 122-123.

⁵⁴⁶ Иванов З., Иванов М./2011/ *op.cit.*, стр. 38.

⁵⁴⁷ Лукић Р./1994/ *О појму и стварању јавног мњења*, у: Баћевић Ј. (ур.) *Јавно мњење*, Институт друштвених наука - Центар за политиколошка истраживања и јавно мњење, Београд, стр. 31.

⁵⁴⁸ *Ibid.*, стр. 32.

скупине (а случајеви таквог јединственог мишљења су заиста сасвим ретки, одн. једино су теоријски могући), одмах се та скупина, у погледу јавног мњења, може делити на све скупине - на ону која има једно мишљење и ону која има друго мишљење.⁵⁴⁹

То, прецизније, значи да јавно мњење подразумева мишљење које имају људи као свесна и разумна бића о свим важним питањима не само сопственог живота већ и друштва. У суштини, јавно мњење може бити изражено и у облику гнева и јавног осећања, као и у облику претежног, а нарочито општег мишљења и јавне оцене.⁵⁵⁰ Историјски посматрано, појам јавно мњење првобитно се везује за институције политичке власти, али представља израз мишљења, вредносних судова и гледишта јавности. Јавно мњење је, дакле, друштвени суд јавности о важним друштвеним питањима. Једно од питања, које има општедруштвени значај и важност јесте и питање односа јавног мњења и злостављања на раду, те се ту пре свега мисли на то како појединци, одређене скупине као што су синдикати или удружења послодаваца, одређене професије, државна власт али и најшира јавност, посматрају ову појаву. Управо зато део ове докторске дисертације биће бинарна анализа дневне штампе о текстовима на тему злостављања на раду.

Бинарном анализом новинских чланака објављених у електронским и штампаним медијима попут Радио-телевизија Војводине, Б92, "Блиц", "Данас", "Јужне вести", Мондо, настојали смо да испитамо распрострањеност злостављања, какав је однос појединца, друштва и институција система према овој појави, имајући у виду супротности ми-они, прихватљиво-неприхватљиво, добро-лоше. Као извор коришћени су чланци који су објављени у дневној и електронској штампи у Републици Србији, у последњих десет година. Тај временски оквир одабран је зато што се поклапа са годинама примене Закона о спречавању злостављања на раду, с тим да је фокус истраживања био здравство и образовање, будући да је у тим делатностима злостављање на раду најзаступљеније. Може се закључити да ова тема изазива пажњу новинара, који извештавају о случајевима злостављања на раду и судским пресудама донетим у поступку заштите. Пресуда против професора Филозофског факултета, који иначе предаје етику, је међу првим пресудама у Србији којима се одлучивало о захтеву за заштиту од злостављања на раду. Пресуда је, прецизније, донета поводом уцене које је професор вршио према асистенту, на свом предмету, који је одбио да гласа за избацивање три колегинице са Факултета, а што је резултирало онемогућавањем асистента да докторира, због чега је на крају добио отказ. У анализираним новинским чланцима, одлука суда о накнади нематеријалне штете у износу од 350.000,00 динара оцењује се као правична, док се друге институције система, као што је Агенција за мирно решавање радних спорова, перципирају као институције које омогућавају решавање спорова, дакле, првенствено као добре и пожељне. Новинари су извештавали јавност и о томе да је група професора са истог факултета протествовала против првостепене пресуде донете против професора за „тобожњи мобинг“.⁵⁵¹ У новинским чланцима то је оцењено као допуштени вид слободе изражавања колега осуђеног професора због чега се може уочити извесна равнотежа између негативних и афирмативних чланака на тему приказаног случаја.

Предмет наше анализе били су и новински чланци у којима је разматран случај доцента Нишког факултета, којој се годинама не дозвољава да напредује у звање ванредни професор, иако задовољава све услове за избор у више наставничко звање: "Јасно је да мој случај нема везе са законом, критеријумима за избор и академским правилима, да је у питању чиста демонстрација силе, а можда и чињеница да сам ћерка професора у пензији који је у четири мандата био декан Грађевинско-архитектонског факултета и који већ пет година води судски

⁵⁴⁹ *Ibid.*, стр. 32-33.

⁵⁵⁰ Ђорђевић Ј./1957/ *О јавном мњењу*, Издавачко предузеће Рад, Београд, стр. 21-22.

⁵⁵¹ "Професори Филозофског факултета: Перовић није спроводио мобинг2, http://www.rtv.rs/sk/vojvodina/novisad/profesor-filozofskog-fakulteta-perovic-nije-sprovodio-mobing_257030.html, објављено 02.06.2011., (25.12.2019.).

поступак против Универзитета. Средином јула сам Сенату Универзитета у Нишу упутила приговор на одлуку Научно стручног већа. Одговора још увек нема, а мој изборни процес је ушао у тринаести месец иако је по закону предвиђено да се заврши у року од девет месеци".⁵⁵² С друге стране, декан Факултета указује да се „поступак избора спроводи у складу са законом и осталим прописима, а који између осталог, прописују јавност, равноправност, једнаке критеријуме за све учеснике у поступку избора и колективно одлучивање у свим фазама и на свим нивоима“.⁵⁵³ Овде се види на који начин се у медијима представља то како супротстављене стране гледају на проблем злостављања на раду, док се медијском актуелизацијом случаја настоји створити мишљење јавности, па и извршити притисак на институције (Факултет и Сенат Универзитета у Нишу), без указивања на могућност остваривања правне заштите у овом конкретном случају (интерни поступак посредовања, судска заштита). Притом је посебно интересантна изјава декана да „запослена спроводи мобинг над самом собом“,⁵⁵⁴ што указује на непознавање појма злостављања на раду, будући да се уводи могућност својеврсног ауто-злостављања.

За наше истраживање значајан је и увид у новинске чланке који се баве случајем који се тиче професорке Филозофског факултета Универзитета у Београду којој је онемогућен избор у звање редовног професора и то злонамерним оптужбама.⁵⁵⁵ Притом су представници одељења историјских наука САНУ, о случају који се тичао професорке, која је дописни члан САНУ, обавестили представнике медија, како би се скренула пажња јавности на ове проблеме, али и извршио притисак на доносиоце одлука на Факултету. С тим у вези, може се приметити да се у случајевима који се тичу злостављања неретко врши медијски притисак како би друштво осудило одређена понашања која се квалификују као злостављање, али без истицања да су покренути законом дозвољени поступци правне заштите. Солидарност је добра и пожељна, баш као што је важно да појединци и институције не ћуте пред неоправданим понашањима која се могу квалификовати као злостављање и да их оштро осуђују.

Овај низ настављају чланци који су се тicali оптужби које је група професора из Крагујевца поднела за злостављање на раду против ректора Универзитета у Крагујевцу.⁵⁵⁶ Група професора се, наиме, одважила да медијски укаже на непотизам у поступцима ректора, његове финансијске махинације и злостављање на раду. Слично, у новинским чланцима писано је и о петицији коју је поднело око 300 запослених на Природно-математичком факултету Универзитета у Новом Саду у нади да ће Факултет вратити на рад асистенткињу, која је остала без посла после спорног конкурса за избор у звање. Петиција је обухватила захтев за обустављање тог конкурса јер је једна од чланица комисије за избор у звање на конкурс била професорка, против које је 11 запослених поднело пријаве за злостављање на раду. Међу њима била је и поменута асистенткиња која је тужила Факултет да јој није пружио заштиту од злостављања. С тим у вези, ваља имати у виду да је пре подношења тужбе, асистенткиња поднела одговарајуће поднеске декану већа Факултета, Етичкој комисији

⁵⁵² "Доценткињи годинама не дају да постане професорка, она каже – мобинг", <http://rs.n1info.com/Vesti/a556757/Docentkinji-godinama-ne-daju-da-postane-profesorka-ona-kaze-mobing.html>, објављено 30.12.2019., (25.12.2019.).

⁵⁵³ Андрић В., Прописи „коче“ напредовање, <https://www.danas.rs/drustvo/propisi-koce-napredovanje/>, објављено 09.01.2020, (25.12.2019.).

⁵⁵⁴ "Декан о доценткињи која није изабрана за професорку: Без мобинга на ГАФ-у", <https://www.juznevesti.com/Drustvo/Dekan-o-docentkinji-koja-nije-izabrana-za-profesorku-Bez-mobinga-na-GAF-u.sr.html>, објављено 15.01.2020., (25.12.2019.).

⁵⁵⁵ "Мобинг на Филозофском факултету: САНУ подржала професорку Радивојевић", <https://mondo.rs/Info/Drustvo/amp/a1177365/SANU-podrzala-ostezenu-prof.-Radivojevic-sa-Filozofskog-falulteta.html>, објављено 04.04.2019, (25.12.2019.).

⁵⁵⁶ "Професори „тужили“ ректора Арсенијевића код Вучића: Непотизам, безакоње, мобинг" ..<http://www.infokg.rs/info/professori-tuzili-rektora-arsenijevica-kod-vucica-nepotizam-bezakonje-mobing.html>, објављено 11.07.2017., (27.12.2019.).

Факултета, шефу Катедре, члановима Изборног и Већа Департмана за биологију и екологију коме асистенкиња припада, покрајинској инспекцији рада, као и Покрајинском омбудсману.⁵⁵⁷ У овом случају, велики број колега али и непознатих лица, потписали су петицију да се асистенткиња врати на посао, чиме су показали велику солидарност и јавно изразили своје негодовање. Иако петиција не може вратити асистенкињу на рад, указује на активизам и значај медијске обавештености друштва о проблему злостављања на раду. Ово тим пре да је врло вероватно да у тој радној средини услови рада нису здрави и безбедни, будући да је 11 лица поднело захтев за заштиту од злостављања на раду против професорке која је била члан Комисије за избор. У тим околностима видимо да шире окружење, студенти, колеге и заинтересовани појединци показују интересовање за случај и јавно пружају своју подршку жртви злостављања, што је пожељно, јер се у таквим ситуацијама, уз подршку, лакше истрајава у борби.

У истраживачки узорак укључили смо и новинске чланке који су се тицали предмета Вишег суда у Лесковцу који се тицао наставника који је поднео тужбу против директора Трговинско-угоститељске школе. Запослени се одлучио на тужбу пошто је претходно о четворогодишњем злостављању обавестио скоро све надлежне установе и институције, међу њима и заштитника грађана. Он није хтео о свом случају да изјаву медијима како не би реметио судски поступак, али су медији дошли у посед његових бројних дописа у којима је тражио заштиту од свог послодавца, будући да га је директор омаловажавао, вређао, дискредитовао пред колегама и ученицима, прецртавао рубрике које је наставник попуњавао у дневнику, није обезбеђивао намирнице неопходне за обављање практичне наставе код овог наставника, због чега су родитељи ученика и наставник били приморани да их плаћају из свог џепа, доносио незаконита решења о структури наставничког радног места и подели часова, избацивао са наставе наставника и ученике⁵⁵⁸.

Инфо Врањске су извештавале и о случају злостављања помоћних радника у једној школи у Врању, који су поднели жалбу Савету за образовање ГрО СНС, али се та жалба загубила, а злостављање се интензивирало.⁵⁵⁹

Медији су извештавали и о поновном избору за директора Шумарске школе у Краљеву кандидата, који је током претходна два мандата оптужен за утају пореза и финансијске малверзације, али и осуђен за злостављање колеге.⁵⁶⁰ Иако у нормативном оквиру нема одредбе која прописује да осуђиваност за злостављање представља сметњу за избор на функцију директора, верујемо да је потребно изменити, на начин да се уведе забрана избора, при чему је медијском актуелизацијом за овај проблем заинтересована шира јавност, и то интересовање довело је до реакција министра просвете, који је сазнавши из медија за овај случај наложио инспекцијски надзор.

Злостављање на раду је најзаступљеније у здравству: готово четвртина случајева насиља на радном месту у свету дешава се унутар здравственог сектора.⁵⁶¹ Здравствена заштита није само сектор високог ризика што се тиче стреса и насиља на раду, али то је, обично и сектор

⁵⁵⁷ Николин Г., Због дугогодишњег мобинга асистенкиња тужила ПМФ али и остала без посла, <https://www.021.rs/story/Novi-Sad/Vesti/154851/Zbog-dugogodisnjeg-mobinga-asistentkinja-tuzila-PMF-ali-i-ostala-bez-posla.html>, објављено 30.01.2017., (27.12.2019.).

⁵⁵⁸ "Због мобинга морао да оде из школе", <https://jugmedia.rs/zbog-mobinga-morao-da-ode-iz-skole/>, објављено 07.09.2016., (27.12.2019.).

⁵⁵⁹ "Ко мобингује у Домановићу?", <https://www.infovranske.rs/info/ko-mobinguje-u-domanovicu>, објављено 25.11.2019., (27.12.2019.).

⁵⁶⁰ "Министре срам те било: Осуђен за мобинг, оптужен за проневере, па постављен за директора", <https://www.usprv.org.rs/2019/06/19/ministre-sram-te-bilo-osudjen-za-mobing-optuzen-za-pronevere-pa-postavljen-za-direktora/>, објављено 19.06.2019., (27.12.2019.).

⁵⁶¹ Baker J./2003/ Violence at work, *Labour Education*, vol. 133, бр. 4/2003, стр.1.

са високим бројем запослених жена.⁵⁶² Изложеност ризику од стреса и насиља посебно је висок за жене.⁵⁶³ Он је још већи за одређене врсте насиља на раду, попут сексуалног узнемиравања, где су жртве углавном жене.⁵⁶⁴ Новинари су извештавали о тужби коју су поднели лекари и медицинске сестре против директорке Специјалне болнице у Сокобањи, због претећих порука, које су од ње добили. Након тога претећи позиви непознатих особа упућени су директорки Мобинг центра у Нишу, који заступа 11 запослених ове установе који су поднели тужбу.⁵⁶⁵ На основу материјалних доказа и прегледа листинга позива и порука упућених мобилним телефонима запослених, Тужилаштво је утврдило, да је све претеће поруке лекарима слала директорка Мобинг центра. Утврђено је и да су претеће поруке директорки "Мобинг центра" стизале са телефона лекара.⁵⁶⁶ Када се погледају две медијске објаве, између којих је временски период од четири месеца, може се уочити колико се мења перцепција о жени која заступа 11 лекара и сестара против Специјалне болнице, уз оградну везану за претпоставку невиности. Оваква различитост у објавама може изазвати збуњеност јавности, али и обезвређивање важне институције која се бави заштитом од злостављања на раду.

Истраживачким узорком обухваћени су и новински текстови који се тичу директора Клинике за гинекологију и акушерство, на ког се више пацијенткиња жалило због наводног сексуалног узнемиравања.⁵⁶⁷ Првостепеном пресудом је утврђено да је гинеколог вршио злостављање, али представници КЦС.а нису желели да се изјасне поводом овог случаја, а за исти приступ се одлучило и Министарство здравља, због чега се може констатовати да кључне институције нису желеле да износе било какав став о овом питању, до доношења правноснажне пресуде, иако су против истог лица притужбе подносили и пацијенти, за сексуално узнемиравање.

Велику пажњу јавности задобила је и вест о сексуалном узнемиравању медицинске сестре, запослене у Клиничком центру Србије.⁵⁶⁸

Коначно, ваља указати и на новинске чланке који су се тicali директорке Поликлинике Клиничког центра Србије проглашене за злостављача према коначном решењу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, што је био први случај злостављања у српском здравству који је утврђен пред Агенцијом.⁵⁶⁹ У чланцима о овом случају, Агенција се позитивно оцењује, будући да је у овом случају утврђено злостављање, а решење арбитра је правноснажно, извршно и коначно. Оно што се у пракси дешавало као проблем јесте извршење решења арбитра која су правноснажна и коначна. Међутим, ових дана читав случај, неуобичајен за једну медицинску установу, добио је сасвим нову димензију. Одлуком управе Клиничког центра Србије са својих дужности смењени су и извршилац и адресат злостављања.

⁵⁶² Vitorio Di M./2003/ *op.cit.*, стр. 1.

⁵⁶³ *Ibid.*

⁵⁶⁴ *Ibid.*

⁵⁶⁵ "Сокобања: претеће поруке запосленима у болници", <https://www.juznevesti.com/Hronika/Sokobanja-Preteceporuke-i-zaposlenima-u-bolnici.sr.html>, објављено 12.11.2013., (17.12.2019.).

⁵⁶⁶ "Приведена директорка нишког `Мобинг центра`", <https://www.juznevesti.com/Hronika/Privedena-direktorka-niskog-Mobing-centra.sr.html>, објављено, 01.04.2014., (17.12.2019.).

⁵⁶⁷ Кантар Р., "Језиво: Гинеколог претио колегиници: Твоја деца и ти ћете зажалити!", <https://www.kurir.rs/vesti/drustvo/2035093/dr-vaginalni-manipulator-ginekolog-pretio-koleginici-tvoja-deca-i-ti-cete-zazaliti>, објављено 27.11.2015., (17.12.2019.).

⁵⁶⁸ Лазић Ј., Не зови ме „лутко“, https://www.vreme.com/cms/view.php?id=1099605ing=1&sb_price_type=total&type=total&, објављено 21.02.2013., (27.12.2019.).

⁵⁶⁹ "Смењена и моберка и мобингована", <https://www.danas.rs/drustvo/smenjene-i-moberka-i-mobingovana/>, објављено 02.10.2014. (17.12.2019.).

Нажалост, овај низ настављају и чланци о другим случајевима злостављања на раду, због чега се објављују и чланци који се односе на заштиту здравствених радника уопште.

На основу кратке анализе новинских чланака може се уочити жеља и потреба за медијским сензационализмом, пре него што се затражи правна заштита, било у интерном или у судском поступку, али било је и других случајева који су доспели у медијски простор, тек након што су пристигле првостепене судске пресуде или правноснажна и коначна решења арбитра са листе арбитра и миритеља Агенције за мирно решавање радних спорова. Колеге, сарадници, пацијенти и студенти адресата злостављања показују занимање за случајеве злостављања, те у том смислу показују и друштвени активизам путем петиција, иницирања објављивања медијских чланака, у којима се афирмативно или негативно гледа на сам чин злостављања, зависно од тога која се страна подржава, жртва или злостављач, с тим да уколико се подржава злостављач у његовим понашањима се не види злостављање. Шири друштвени активизам изостаје, у смислу осуде понашања злостављања на раду, од стране шире јавности и важних државних институција, које се неутрално постављају и не дају изјаве и коментаре поводом случајева злостављања. Активизам се јавља у активностима ужих интересних друштвених група, које су лично заинтересоване за случај. Активности кључних институција система у неким ситуацијама изостаје, што је добро, јер треба избегавати сензационализам и пустити да се правосудним и вансудским методама спор коначно реши. Уколико медијска објава уследи пре судске или арбитражне одлуке, не сме се дозволити да се на основу ње ствара слика о комплетном случају, јер се стварне чињенице утврђују на суду и пред арбитром, а не у новинским редакцијама, где нису ретки случајеви објављивања диригованих чланака, који су засновани на неистинама. Према томе, у односу на медијске објаве поводом случајева злостављања треба бити опрезан и посматрати их са скепсом, и не дозволити да се на основу њих стварају предрасуде или стереотипи, а да се одређене личности, само на основу њих обезвређују и сматрају за кривце. Треба пустити да правни систем донесе коначну пресуду и на основу тих чињеница треба засновати мишљење и став. Несумњиво је да је злостављање на раду заступљено и неприхватљиво, велико друштвено зло, и да му се придаје значај у медијском простору, када се пише о свим горе наведеним случајевима. Један од највећих проблема данашњице је управо проблем злостављања на раду.⁵⁷⁰

Шира друштвена акција, која би додатно подцртала неприхватљивост и протиправност појаве, није се догодила. Смисао функције грађанске јавности кристалише се у термину „јавно мњење“.⁵⁷¹ Разлика између пропаганде и информације састоји се у том да се пропагандом публикује садржај за који није важна тачност информација о садржају информације, док уколико преносимо информацију путем одређених симболичких садржаја настојимо да ширу јавност, односно грађане и грађанке обавестимо о одређеном догађају. Очигледно је да су неки новински чланци имали улогу пропаганде, јер им није био важан садржај, у смислу тачности информације, већ једино тема која може да изазове веће интересовање јавности за садржај, што може имати за последицу повећану продају новина или већи телевизијски рејтинг. Друга могућа ситуација је да су у питању наручени чланци, како би се медијски „наружила“ супротна страна, а познато је да ништа нема такву моћ у пласирању информације, па чак и уколико је неистинита, од моћи коју поседују медији. Медији могу све, посебно да неистину претворе у истину, и тиме изманипулишу најширу јавност.

⁵⁷⁰ Јашаревић С./2008/*op.cit.*, стр. 543.

⁵⁷¹ Habermas J./2012/*Javno mnjenje*, Mediterran Publishing, Novi Sad, стр. 149.

5. Психолошка обележја злостављања на раду

5.1. Злостављање на раду као социјални конфликт

5.1.1. Општа разматрања

*Као личност, човек никада није довршен и савршен; он је биће недостатка. Он нема другог пута да себе употпуни, то јест прошири и продуби, него да ступи у додир са другим људима који се од њега разликују. Од њих он једино може да научи нешто друго, да се мења и развија у погледу разумевања света око себе и самога себе. Промена у свету је промена у њему: ако сви чланови заједнице учествују у разговорима, онда сви уче и напредују у разумевању света и себе.*⁵⁷²

Социјални конфликти, као комплексне појаве, настају услед различитих потреба-економских, класних, расних, верских, националних, политичких, социо-психолошких, и услед других противречности, интереса и циљева.⁵⁷³ Они се, прецизније, односе на сукобе између друштвених група, организација или неких њених делова, без којих не бисмо имали развитка, али се могу посматрати и на микро равни, на нивоу предузећа, или друге радне средине, која представља један друштвени ентитет. Дакле, појам социјални конфликт се везује за социологију, али се може применити и у праву. Злостављање на раду је и друштвена појава са вишеструким негативним последицама, које је у својој основи социјални конфликт.⁵⁷⁴

Стране у социјалном конфликту ступају у интеракцију, а све са циљем остваривања основних интереса. Према томе интереси, али и вредности, који представљају променљиву цивилизацијску категорију, су главни покретачи деловања актера у социјалном конфликту. Конфликти настају услед разлика у интересима, вредностима, перцепцијама, личностима, културном и друштвеном окружењу, циљевима и очекивањима.

Социјални конфликти представљају изузетно изазовну тему, која привлачи пажњу правника, политиколога, социолога, психолога, научника и практичара у многим другим дисциплинама. Ово стога што су конфликти наша неминовност. Они су природна последица различитих ставова и мишљења две јединке. Како су неминовни, кључно је питање на који начин треба преусмерити конфликт тако да конструктивни елементи остваре превагу над оним деструктивним. Главно друштвено и научно питање стога не гласи како да се елимишу

⁵⁷² Шушњић Ђ./2002/ *Мала читанка дијалога*, Нансен дијалог центар – Црна Гора, Подгорица, стр. 33.

⁵⁷³ Милашиновић Р., Милашиновић С., Путник Н./2012/ *Теорије конфликта*, Универзитет у Београду-Факултет безбедности, Београд, стр. 9.

⁵⁷⁴ Јовановић П./2008/ *op.cit.*, стр. 42.

или спрече конфликти, већ како стећи знања која нам могу помоћи да схватимо под којим условима се уместо смртоносне свађе, може развити жива расправа.⁵⁷⁵ У сваком конфликту се, наиме, преплићу кооперативни елементи који воде ка сарадњи и компетитивности, који појачавају сукоб, док од моћи успостављања односа између кооперативних и компетитивних елемената зависи ток и решење конфликта.

Надаље, треба имати у виду да социјални конфликти представљају и сукобе друштвених група, али и сукоб друштвене групе и појединаца који имају различите ставове и мишљења о одређеним питањима. Уколико се злостављање на раду посматра као социјални конфликт, онда је у питању конфликт групе лица са групом лица, појединца са појединцем или групе лица са појединцем, где са једне стране имамо злостављача а са друге жртву(е) злостављања, који се разликују између себе по поимању радњи и понашања која представљају злостављање на раду, јер субјективни доживљај постаје доминантан утисак који детерминише даља понашања и активности.⁵⁷⁶ То коначно значи да, иако је конфликт саставни део друштвених односа и свакодневна појава, у основи злостављања на раду је нерешени социјални конфликт.⁵⁷⁷ С тим у вези, ваља имати у виду да у организацијама различитог типа, запослени који безмало никада не показују неслагање, како се то колоквијално каже „не таласају“ често су омиљенији међу колегама, лакше опстају и задржавају своје радно место.⁵⁷⁸ С друге стране, узроци конфликта у радној средини могу бити различита знања, умећа и вештине запослених које се сучељавају при извршавању радних задатака и изради плана рада, али и ниво културе у организацији, која, уколико је утемељена на међусобном поштовању, толеранцији и уважавању, представља тло које није подобно за изражајније и дуготрајније конфликте, који прерастају у злостављање на раду.

Решавање социјалног конфликта захтева мешање неутралне треће особе, која ће помоћи да се становишта супротстављених страна приближе и да дође до компромиса и помирења. То је циљ решавања сваког социјалног конфликта, посебно оног који се толико мултипликовао да је постао злостављање на раду.

5.1.2. Врсте конфликта и начини њиховог решавања

Не постоји, видели смо, јединствена дефиниција конфликта. Конфликт у радној средини представља разлику у вези са ставовима, мишљењима и перцепцијама које постоје у вези са организацијом радног процеса и схватањем међуљудских односа. Притом, конфликти настају на разним нивоима: на интерперсоналном, организацијском и интернационалном нивоу. Са друге стране, конфликти се јављају и као разлике у општим ставовима, мишљењима и вредностима. Они су, отуд, производ различитих културолошких, васпитних, породичних система вредности.⁵⁷⁹ Конфликт, притом, може бити конструктиван, стимулишући, који рађа нове идеје и вредности, док је злостављање на раду увек деструктивно, јер уништава жртву, њену личност, здравље, професионални интегритет и достојанство.

⁵⁷⁵ Deutsch M./1996/ *Субјективни моменти у разрешавању конфликта: психолошки, друштвени и културни утицаји*, у: Драган Попадић, Дијана Плут, Тинде Ковач-Церовић (ур), Социјални конфликти карактеристике и начин разрешавања, Група Мост / Центар за антиратну акцију, Београд, стр. 16.

⁵⁷⁶ Вуковић. А./2018/ *op.cit.*, стр. 30.

⁵⁷⁷ *Ibid.*

⁵⁷⁸ Шаренац Р., Бегу Б./2006/ *Рјешавање конфликтних ситуација*, Влада Републике Црне Горе - Управа за кадрове, Подгорица, стр. 12.

⁵⁷⁹ Николић В./2013/ *Достојанство личности - однос етике, дискриминације и злостављања на раду*, *Зборник радова: Заштита права у области рада*, Ивошевић З. (ур.), Глосаријум, Београд, стр. 289.

Конфликти се могу поделити на основу различитих критеријума. Према времену трајања, на *краткотрајне* и *дуготрајне*. Према обиму, конфликте можемо разврстати на *парцијалне* (обухватају део радне средине, сектор, групу, организациону јединицу) и *глобалне* (који захватају целу организацију и компанију). Социолози конфликте најчешће деле на видљиве и невидљиве, стваралачке и рушилачке,⁵⁸⁰ где би стваралачки били конструктивни, којима се стварају позитивне вредности у радној средини.

Уколико долази до материјалног и социјалног угрожавања интереса групе, тако угрожени интереси постају врло значајан узрок конфликта. Ако то преведемо на радну средину, конфликт може настати у вези са зарадом, накнадом трошкова превоза и obroка, обезбеђивањем стручног усавршавања и оспособљавања, где се непосредно сукобљавају интереси запослених и послодавца. Конфликт је најчешће негативан, јер изазива дезорганизацију, нарушава мир и хармонију у радној средини, мада може имати и позитиван утицај, довести до неких нових вредности (нрп. до новог, бољег начина организације рада, организације радног времена итд).

Конфликт се може класификовати као *латентни конфликт* или конфликт у настајању (нрп. планирано проглашење вишка запослених) али и као *манифестовани конфликт* тј. конфликт који се већ догодио (штрајк, локаут, случајеви злостављања на раду, дискриминације).

Здрав конфликт настаје по основу различитих идеја, схватања, задатака или личних вредности и веровања, који доводе до расправе и стварања нових идеја, ставова и вредности у радној средини. Такође је, примера ради, строг шеф типично објективан и поштен, са израженом самоконтролом, окренут ка резултатима и ка организацији.⁵⁸¹ Његове активности на послу су посматране као позитивне, укључујући интерактивну, двосмерну комуникацију, менторство и туторство над запосленима, када мислимо на конфликте који помажу решавању проблема у најбољем интересу организације.⁵⁸² Са друге стране, лош и слабо организован менаџмент који ради на решавању конфликта, без јасне стратегије, правила и процедура, може проузроковати злостављање, подједнако као лоша организација радних места и послова. У том смислу, има места закључку да је начин решавања конфликта, који је уздигнут на ниво процедуре и правила, од суштинског значаја за обезбеђивање доброг функционисања радне средине.

Послодавац се мора бавити конфликтима и решавати их, и то у најкраћем року пошто се појаве. Службе људских ресурса се и формирају у предузећима како би радиле на смањивању стреса на раду, на бољим и квалитетнијим међуљудским односима и ради решавања конфликта. Менаџери никад не треба да забораве четири златна правила комуникологије: флексибилност, вештину комуницирања, поштовање себе, саговорника и ситуације и тимски рад.⁵⁸³ Његовање комуникације и развијање комуникацијских вештина представљају, дакле, примарну превенцију од појаве конфликта, али и злостављања на раду.⁵⁸⁴

5.1.3. Конфликт и злостављање на раду - сличности и разлике

⁵⁸⁰ Керановић С., Конфликт на раду, <https://www.google.rs/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&ccd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjge6hYHmAhVhxMQBHSOWDAkQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.link.co.rs%2Fmedia%2FRadni%2520konflikt.doc&usg=AOvVaw3s1p9mQhsZqMNRBZmEg8P>, (23.11.2019.).

⁵⁸¹ Ann Daniel.T/2009/ *Tough boss or workplace bully? A grounded theory study of insights from human resource professionals*, doctoral dissertation, UMI Dissertation Publishing, стр. 2.

⁵⁸² *Ibid.*

⁵⁸³ Балтазаровић В./2009/Организациона комуникација и мобинг, *Темида, бр. 2/2009*, стр. 14.

⁵⁸⁴ *Ibid.*, стр. 15.

Оно што разликује злостављање на раду од конфликта је неетичко понашање, које је контрапродуктивно за све.⁵⁸⁵ Дистинкција између конфликта и злостављања на раду, притом, није везана за оно што је учињено или на који начин је учињено већ за учесталост и трајање активности.⁵⁸⁶

Време је централни елемент за злостављање на раду не и за конфликт, иако би требало да се конфликт решава што пре, да не би прерастао у злостављање. И конфликт и злостављање, притом, означавају реципрочан процес. Уколико се у радним срединама не реагује на конфликте у почетним фазама, велике су шансе да се они продубе, и да поприме појавне облике злостављања на раду, зависно од учесталости и озбиљности понашања или уздржавања од понашања, али и од субјективне перцепције и доживљаја тих понашања од стране жртве. Злостављање на раду се, у том смислу, разуме као нерешени ескалирани конфликт, а чија учесталост зависи и од апсолутне учесталости сукоба у одређеној организацији.⁵⁸⁷ Ако различите организационе околности доприносе укупном броју конфликта, тада би требало да се повећа и број нерешених конфликта, што доводи до већег броја потенцијалних случајева злостављања на раду.⁵⁸⁸

Код конфликта и злостављања на раду врло је важан однос моћи.⁵⁸⁹ Моћ је, према томе, дефинисана не само карактеристикама особе или особама већ и ситуацијом.⁵⁹⁰ Емоције су у основи наших деловања, а имају најмање три функције: оне спроводе „мониторинг“ нашег унутрашњег света, одређују нашу релацију са спољним светом и помажу нам да деламо.⁵⁹¹ Конфликт је често почетак злостављања, и то као конфликт између неравноправних страна од којих једна има власт, а друга је најчешће подређена. С друге стране, злостављање није тип конфликта који може отворити простор позитивним променама, јер је израз негативне енергије која произлази из намерног нерешавања свакодневних конфликта и намерног одржавања неразумевања, нејасноћа, и комуникације која је неетичка и непријатељска.⁵⁹²

Конфликт, дакле, није неуобичајена појава у радној средини. Сасвим је нормално да се колеге у радном окружењу не слажу у погледу пројектних циљева или начина како да се они остваре. Односи у радној средини почивају и на сарадњи али и на конфликтима, који могу бити и конструктивни. Деструктивни конфликти често представљају злостављање на раду, и то у следећим случајевима: 1) када конфликт ескалира, 2) када укључује више људи, 3) када изостаје делотворна интервенција менаџмента 4) када као резултат има таргетирање жртве као кривца и за почетак и завршетак конфликта, и која се на крају искључује из организације.⁵⁹³ Могуће је уочити седам упозоравајућих околности које конфликт могу претворити у злостављање: то што се нико не укључује да заштити жртву, нити се о томе извештава руководство; менаџмент се не укључује да реши проблем или менаџмент криви жртву да је изазвала конфликт; менаџмент сматра да жртва треба да реши конфликт и окривљује је што она то до сада није учинила; неетична комуникација у форми трачева или напада на личност постаје уобичајени начин комуникације у радној средини; неразумевање

⁵⁸⁵ Grazzia Cassito M, Fatorrini E., Giloli R., Rengo C./2003/ *Raising awarness of psychological harrasment at work*, у: Gilioli R (ed.) *Protecting Workers Health Series No 4*, Geneva, стр. 15.

⁵⁸⁶ Leymann H./1996/*op.cit.*, стр. 168.

⁵⁸⁷ Zaph D./2014/ *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, *International Journal of Manpower*, vol. 20, бр. 1-2/2014, стр. 72.

⁵⁸⁸ *Ibid.*

⁵⁸⁹ Coleman T., Deutsch M., Marcus E./2014/ *Conflict resolution theory and practice*, third edition, Jossey-Bass, USA, стр. 289.

⁵⁹⁰ *Ibid.*

⁵⁹¹ *Ibid.*

⁵⁹² Koić E., et al /2003/ *Mobing, Rad i sigurnost*, br. 7/2003, стр. 9.

⁵⁹³ Duffy M., Sperry L./2014/*op.cit.*, стр. 29.

од стране менаџмента суштине конфликта у радној средини који је неизбежан, док се, кад је конфликт у току, фокус пребацује са теме на људе који су укључени у њега; менаџмент најчешће учествује у злостављању тако што пропушта да учини било шта да би се одређено понашање спречило.⁵⁹⁴

Може се закључити да конфликт нужно прати и живот и рад, при чему у конфликт улазимо несвесно, по инерцији или осећају, док се у злостављање неретко улази са намером да се друго лице понизи и вређа, како би се натерало да напусти радну средину. При том су, мере које се примењују у случајевима злостављања на раду, а које служе за ублажавање конфликта медијација, коучинг и развој организације.⁵⁹⁵

5.1.4. Трајање и понављање радње конфликта и злостављања

Радње злостављања на раду трају увек дуже од конфликта. Конфликт се може брзо превазићи, као што неразумевање радних задатака може нестати чим се они појасне.⁵⁹⁶ Злостављање на раду, као и конфликт, представља реципрочне процесе, за које су потребне најмање две стране, које ступајући у интеракцију улазе у конфликт, који, временом, уколико се не интервенише ради решавања, може брзо прерасти у злостављање на раду. Од интензитета и дужине трајања радње конфликта зависи и појавни облик радње злостављања на раду. И, конфликти, наиме, могу трајати дуго, и у тим својим дуготрајним фазама најчешће и представљају радњу злостављања на раду, посебно уколико се радње конфликта мултипликују по разним основама, те се могу јавити на интерперсоналном или на организацијском нивоу. Истовремено, што је однос међу странама ближи, пријатељски, колегијалан, конфликт до кога дође у таквим случајевима је интензивнији. У том случају, интервенција треће неутралне стране је императив за решавање конфликта, јер су ово идеални случајеви у којима се конфликт великом брзином претвара у злостављање на раду.

Време је централни појам за злостављање на раду, не и за конфликт, јер служи за квалификовање радње и обезбеђивање адекватне правне заштите жртве злостављања. За конфликт је време ирелевантно, осим да је потребно што пре реаговати и решавати, да не би ескалирао у злостављање. Злостављање се објашњава као процес који је ескалирао.⁵⁹⁷ То је преувеличан конфликт.⁵⁹⁸

Разлика између конфликта и злостављања није у садржају и форми понашања, већ у фреквентности, трајању и намери одређених понашања.⁵⁹⁹ Најчешће конфликт претходи злостављању и управо се решавањем конфликта спречава злостављање. Конфликт може бити један, интензиван и емотиван за стране, који, уколико се не реши продубљава сукоб и изазива нове конфликте и непријатељска понашања. При том, злостављање, произилази из једног или више конфликта, којима се продубљава нетрпељивост међу странама тако да ескалира у непријатељство и непријатност, тј. доводи до стварања непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења.

⁵⁹⁴ *Ibid.*, стр. 31.

⁵⁹⁵ Einarsen E., Hoel H, Zapf D., Cooper C./2011/ *op.cit.*, стр. 369.

⁵⁹⁶ *Ibid.*, стр. 425.

⁵⁹⁷ Leymann F./1996/ *op.cit.*, стр. 169.

⁵⁹⁸ *Ibid.*

⁵⁹⁹ Билбија В./2015/ Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца, *Правни информатор*, бр. 2/2015, стр. 12.

То, коначно, значи да, неразрешен конфликт између страна временом продубљује анимозитет и врло често се претвара у злостављање на раду, те је системски, благовремен приступ решавању конфликта најбољи за све организације и представља сигурну брану од злостављања на раду. Едукација запослених на тему начина решавања конфликта чини се као пожељна и неопходна мера превенције.

5.2. Злостављање на раду, стрес и конфликт

5.2.1. Злостављање на раду као стресор и психосоцијални ризик

Злостављање на раду је екстремни облик социјалног стресора на радном месту, тј. подмукла, софистицирана врста психолошког притиска која тежи изолацији појединца или групе из радне средине. Оно је значајно обележено генералном економском и политичком ситуацијом у друштву и општим стањем правне несигурности. Заправо, могло би се рећи да је злостављање једна врста психосоцијалног стреса, јер проблеми који су у основи злостављања потичу из нарушених међуљудских односа и неадекватне социјалне комуникације.⁶⁰⁰ Злостављање ствара стрес, и то стање континуираног хроничног стреса, јер радње којима се злостављање успоставља, по правилу, трају дуже. Истовремено, реч је о феномену непожељног и неприхватљивог психосоцијалног понашања, које настаје и развија се у радној средини. Тако се, на пример, присуство стресора, у условима рада, који се односе на начин делегирања радних задатака, где су рокови нереални, може перципирати као злостављање, посебно уколико су те радње усмерене само на неколицину запослених, а не на све запослене. Слабо организовано радно окружење је стресор само по себи и као такво погодује развоју психосоцијалних ризика попут злостављања, стреса али и дискриминације на раду. Конфликт производи стрес, а многи конфликти, својом дужином трајања производе злостављање. Стварање конфликта, притом, зависи од организацијске културе, која се креира од стране руководства и менаџмента. Уколико менаџери немају развијене комуникацијске вештине и емоционалну интелигенцију, већ испољавају силу у комуникацији са запосленима, у таквим условима рада долази чешће до ризика од појаве злостављања. Основни извори стреса код запослених су временски притисак који се састоји у кратким роковима за извршавање делегираних радних задатака и лоша атмосфера у колективу, која је последица поремећаја у интерперсоналним односима.⁶⁰¹ Уколико се они одржавају дужи временски период, могу се изобличити у злостављање, што значи да се стресори односно стресне ситуације јављају као узрочници психосоцијалних ризика, попут злостављања на раду.⁶⁰² Јединствена и прецизна организациона култура убрзава процес кординације међу запосленима и делује као ефикасан механизам контроле и елиминације конфликта.⁶⁰³ Где нема конфликта, где се правилно пословно комуницира, најчешће нема ни злостављања на раду.

Продуженим дејством конфликта, али и стреса, као психосоцијалног ризика, који постаје хроничан, производи се и други ризик, у виду злостављања на раду. Кључни процес путем којег стране у конфликтима досежу неприхватљиве нивое психичког стреса јесте игнорисање

⁶⁰⁰ *Ibid.*, стр. 144.

⁶⁰¹ Балтазаревих В./2009/*op.cit.*, стр. 6.

⁶⁰² Психолог и психијатар Јован Марић дефинише стресоре као стресне ситуације које повређују нашу личност, чине човека напетим и нервозним, што изазива бројне физичке и психичке промене, а када смо под стресом човек је изложен некој врсти агресије. Видети више: Балтазаревих В./2009/*op.cit.*, стр. 11.

⁶⁰³ *Ibid.*, стр. 10.

или одбацивање информација које не одговарају постојећим уверењима и замишљањима, па су отуда узнемиравајуће.⁶⁰⁴ Овај процес се у психологији назива селективна пажња.

Да резимирамо: конфликт је, углавном, последица лоше менаџерске политике, одсуства добре интерне пословне комуникације, али и наметнутих образаца колективног понашања.⁶⁰⁵ Услед неодговарајуће пословне комуникације, као последице неадекватне политике руковођења у радној средини, долази до појаве стреса, незадовољстава, губитка мотивације и одласка најквалитетнијих кадрова из предузећа. Истовремено, проток информација није транспарентан чиме се долази до манипулисања са стратешким циљевима организације, а што, такође, доводи до појаве злостављања, као психосоцијалног ризика. Запослени на руководећим позицијама имају моћ да подривају, одлажу, блокирају, задржавају информације уз пропуштање преноса кључних информација за радни процес.⁶⁰⁶ С друге стране, треба узети у обзир и то да је злостављање психосоцијални ризик, али може бити и стресор за друге психосоцијалне ризике, као што су стрес, дискриминација, повреда приватности запослених, јер се у радном процесу често спекулише, оговара, износе се чињенице из приватног живота запосленог, што је непримерено, недопустиво и води успостављању непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења.

5.2.2. Конфликт као узрок стреса у радном окружењу

Израз конфликт води порекло из латинског језика (*confliction - onis*), и значи сукоб, судар, борба. О сложености поимања конфликта довољно говори третман конфликта као нечег неприродног и непожељног у раном функционализму, па до схватања да су конфликти елемент саме суштине друштвеног живота, да доприносе кохезији друштва и његовој интеграцији.⁶⁰⁷

Регулисање експресије негативних осећања је тешко код самог конфликта.⁶⁰⁸ Конфликтна ситуација, наиме, генерише висок ниво стреса који значајно помера баланс са тзв. хладног система у тзв. врућ систем,⁶⁰⁹ јер се под стресом специфичне ствари често кажу и учине, а на крају прозрокују вруће, емоционалне реакције.⁶¹⁰ Висок ниво стреса блокира рационално размишљање, као и способност да се реши сложен проблем. Лица која су услед конфликта, у стресној ситуацији, под утицајем стреса, имају значајно мању способност самоконтроле и рационалног понашања. Начин руковођења стресом стога игра важну улогу у решавању конфликта у радној средини. Управљање и умањење стреса на раду омогућава не само смиривање и самоконтролу, већ и способност да стране у конфликту генеришу и приступе могућим солуцијама за решење конфликта.⁶¹¹ Ово тим пре што интензиван конфликт често

⁶⁰⁴ *Ibid.*, стр. 59.

⁶⁰⁵ Балтазаревих В./2014/ *op.cit.*, стр. 24.

⁶⁰⁶ Tehrani N./2012/*op.cit.*, стр. 11.

⁶⁰⁷ Милашиновић С., Јевтовић З./2013/*op.cit.*, стр. 84.

⁶⁰⁸ *Ibid.*

⁶⁰⁹ *Ibid.*

⁶¹⁰ Coleman T., Deutsch M., Marcus E./2014/ *op.cit.*, стр. 320.

⁶¹¹ *Ibid.*

изазива врло снажне емоције, као што су избегавање, сукоб и агресија. Пребацивање са емотивно снажно набијених ситуација у „мирнију луку“, представљају вештину уз помоћ које је могуће решавање конфликта применом разних стратегија, попут рефлексије, замене улога и других.

Конфликт, такође, омогућава и да се увиде која су то понашања која провоцирају друге, ово стога што конфликт прате агресија и насиље, те је изузетно важно да се у првим фазама конфликта уочи агресивност, ради отклањања узрока конфликта. Дијагноза, интервенција, евалуација и етика су, стога, важне за решавање конфликта. Лице које учествује у решавању конфликта, отуд, мора знати како да идентификује насиље, али и да се користи преговарањем, како би успело да реши конфликте.

У одређеним околностима, конфликт може да буде подстицајан и може да редукује стрес, понекад за све учеснике, понекад само за одређене чланове групе док други могу да се суоче са психичком узнемирености.⁶¹² Ово стога што доживљај спољних стимуланса и надражаја умногоме зависи од субјективне процене појединца. Људи, наиме, настоје да оптимизују количину стреса која долази из спољњег окружења, и да избегну ситуације прекомерног стреса и психичке оптерећености. Праг толеранције неких појединаца је виши, те ће они толерисати несигурност, страх и противречне информације до одређене границе, док не испоље одбрамбене механизме, којима реагују на стресне ситуације. За друге појединце, конфликти проузрокују висок ниво стреса у радном окружењу и они су, сами по себи, за њих стрес.

5.3. Личност жртве и злостављача

5.3.1 Основне карактеристике личности жртве и злостављача

Злостављање на раду представља интензивно и континуирано психолошко узнемиравање којима појединац или група малтретира другог појединца или групу, на начин да их измуче и психички униште служећи се разним нечовечним методама, са крајњим циљем да жртва/е злостављања на раду напусте радну средину. У основи, ради се, дакле, о неправедним и нечовечним методама, које су неприхватљиве за здраву и безбедну радну средину, а којима се „удара“ на психички интегритет жртве. Особине које се могу уочити код „типичне жртве“ злостављања на раду су да жртва злостављања показује високу мотивисаност и одговорност на раду, спремна је на указивање грешака и пропуста, борбена је и има снажно уверење да је правда достижна.⁶¹³ Да ли ће жртва перципирати одређене радње и догађаје као злостављање на раду зависи од њене субјективне процене одговарајућег понашања. Упркос објективној и стварној изложености негативним понашањима, врло је тешко предвидети када ће одређена особа себе перципирати као жртву злостављања на раду, што ствара проблем истраживачима овог феномена.⁶¹⁴

Иако постоје гледишта у медијима, међу послодавцима, чак и међу појединим клиничким психолозима који лече жртве злостављања на раду, да „кривица“ за таква понашања лежи на жртви злостављања на раду, овакво мишљење не би се могло прихватити. Предуго је злостављање на раду посматрано тако да је узроковано слабошћу жртве, која није способна

⁶¹² Mitchell.C.R./1996/ *Psihološke dimenzije konflikta*, Grupa Most / Centar za antiratnu akciju, стр. 55.

⁶¹³ Вуковић Д./2006/ *op.cit.*, стр. 7.

⁶¹⁴ Radošević Ž., Britvić D., Tot. B./2018/ *Faktorska struktura i deskriptivna obilježja hrvatske verzije revidiranog upitnika negativnih ponašanja (NAQ-R) na radnom mjestu na uzorku policijskih službenika u PU Splitsko-dalmatinskoj, Kriminologija i socijalna integracija, vol. 26, бр. 1/2018, стр. 4.*

да се суочи са нормалним стресом на раду, што је несумњиво поједностављивање проблема.⁶¹⁵ Управо, супротно, за жртву злостављања на раду важно је да схвати да кривица није у њој, и у њеној личности, и да не треба да се стиди због тога што је адресат злостављања.⁶¹⁶ Свако може постати жртва злостављања на раду, нема карактеристика личности које увек носе такав ризик, штавише појединачни или лични фактори обично нису узрок злостављања, али могу бити обзиром на карактер радне средине. Тако, примера ради одређене карактеристике запосленог, као на пример, пол, нису увек ризик који повећава могућност за злостављање, али ако жена ради у радној средини у коме доминирају мушкарци, у тој ситуацији већи је ризик да она постане жртва злостављања него да је на радном месту са једнаким бројем запослених мушкараца и жена.⁶¹⁷ Штавише, постоји консензус у литератури да припадност групи која је генерално различита у односу на доминантну групу у радном окружењу, у смислу различите верске, политичке или синдикалне припадности, или чак припадност групи запослених која поседује занос, ентузијазам, веће компетенције, по правилу, представља потенцијални фактор ризика да запослени који су чланови те групе буду жртве злостављања на раду.⁶¹⁸

Према неким истраживањима, карактеристичним жртвама злостављања сматрају се лица која траже више самосталности у раду и боље услове рада, лица која, након дужег рада код послодавца, захтевају бољи положај и већу зараду/плату, лица различитог религијског опредељења (примера ради, припадници муслиманске вероисповести неретко бивају мете исмевања због честог напуштања рада ради молитве), лица другачијег етничког порекла или одређене сексуалне оријентације, као и врло креативне или ексцентричне особе.⁶¹⁹ У почетној фази злостављања на раду, као одговор на сталне критике резултата рада, игнорисање и изопштавање, реакције жртве злостављања се огледају у самоокривљавању за таква понашања. Такав запослени постаје уплашен, несигуран, неповерљив, са идејом да је свет једно неправедно место, чак и уколико воли свој посао, а изложен је прогону, почиње да се осећа несигурно на радном месту.⁶²⁰ Жртва злостављања неретко сматра да је она са неким својим понашањем изазвала реакцију извршиоца злостављања, јер покушава да открије шта би могао да буде мотив таквог понашања.⁶²¹ Стога се сматра да је злостављање начин постепеног мучења човека игнорисањем и пуштањем да се затвори у сопствено биће, због чега жртва остаје сама са собом, без контакта са другим људима,⁶²² а човек је у основи друштвено биће. Реч је, дакле, о патолошкој комуникацији у радној средини, којој је циљ да одстрани жртву из комуникацијског процеса.⁶²³ Жртва злостављања, отуд, најчешће остаје сама у својој борби. У таквим условима изолације и усамљености, самопоуздање, воља и жеља се губе, жртва се постепено искључује из свих друштвених и породичних веза и контакта, да би на крају, са крајњом последицом злостављања у виду губитка запослења, дошла и до стања социјалне угрожености. Код јаким и интелигентних особа, које су свесне да

⁶¹⁵ Sablayrolles C./2017/ *Beyond reparation, the prevention of work-related stress*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 373.

⁶¹⁶ Milczarec M./2010/ *Workplace violence and harassment: a European picture*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, стр. 73.

⁶¹⁷ *Ibid.*

⁶¹⁸ Todorović M./2017/ *op.cit.*, стр. 49.

⁶¹⁹ *Ibid.*, стр. 826-827.

⁶²⁰ Балтазаревих Б./2014/ *op.cit.*, стр. 15.

⁶²¹ Постоје тумачења по којима стил облачења (нпр. ношење полицијске униформе), пол, околности на послу, тип личности и став радника могу произвести агресивна понашања у радном окружењу. Уколико се код послодавца припрема програм решавања вишка запослених, свакако да такве околности изазивају несигурност и мање пријатан и толерантан однос према колегама и клијентима, услед појачаног стреса. Чини се да начин на који жртва реагује умногоме детерминише да ли ће злостављање да се умањи или појача. Узнемирено или љуто понашање жртве такође може покренути насиље, док контролисано понашање може помоћи ублажавању напетости. Видети више: Chappell D., Di Martino V./2006/ *op.cit.*, стр. 124.

⁶²² Балтазаревих Б./2009/ *op.cit.*, стр. 14.

⁶²³ *Ibid.*, стр. 72.

су злостављане, јавља се и четврта фаза, коју карактерише борба за блокаду и елиминацију злостављања.⁶²⁴ Такве жртве користе сва расположива правна, психолошка, социјална, медијска и друга средства, како би скренуле пажњу јавног мњења да се ради о појави злостављања.⁶²⁵

Извршилац злостављања на раду се обично дефинише као нарцисоидна личност, која нема разумевања за проблеме других, која је неспособна за емпатију, која кривицу преноси на друге, често су у питању и параноидне личности, које сматрају да су оне, заправо, жртве злостављања.⁶²⁶ Активности које врши злостављач неретко рефлектују и његову потребу да се покаже у чијим је рукама моћ и на који све начин она може да се (зло)употреби. Таква личност има неодољиву потребу да над другима, најчешће хијерархијски слабијима, покаже своју доминацију и моћ силе.⁶²⁷ Такве личности не умеју да функционишу у уређеним односима, те функционишу по принципу, „ако сукоб не постоји, треба га измислити“.⁶²⁸ Њима не одговарају јасна правила и процедуре док тиранисање, застрашивање и повређивање других, код њих изазива осећај снаге, недодирљивости и моћи.⁶²⁹ „Такве особе се „хране“ страхом и понизношћу жртве.“⁶³⁰ У већини околности, кључне карактеристике извршиоца злостављања, за које се верује да су повезане са повећаним ризиком од насиља на раду, су и ранија историја насиља, односно криминални досије, мушки пол, млађи узраст, проблематично детињство, злоупотреба психотропних супстанци и алкохола, одређени облици менталних болести, али и то што се налазе у ситуацијама које погодују насиљу.⁶³¹ За извршиоца злостављања, циљ мучења других је својеврсно лечење сопствених комплекса, тј. остваривање жеље да се покаже лажно створена надмоћ без покрића, тако да извршилац злостављања шиканира своје колеге и сараднике само да би прикрио сопствене недостатке.⁶³² Такође, злостављачи често прибегавају таквом понашању из сопственог страха да неће бити цењени или да ће сами постати жртве.⁶³³ Њима се врло лако придружују и други запослени који су слабије личности и то из страха, да и они не постану жртве.⁶³⁴ Злостављач може сексуално уцењивати жртву злостављања, из жеље да јој за сексуалну услугу обезбеди напредовање, чиме суштински показује своју моћ и храни свој его и нагон, те уколико буде одбијен, суочава се са тешком фрустрацијом, након чега настоји да своју пажњу усмери ка жртви, желећи да је малтретира до крајњих граница, да би је отерао из радне средине. У литератури се указује на четири типа личности извршиоца злостављања: 1. лица жељна пажње, 2. имитатори, 3. гуруи, 4. лица с дисоцијалним поремећајем личности (психопате односно социопате).⁶³⁵ Истраживања психијатара и психолога показују да су ова лица неретко оптерећена психозама и депресијама, најчешће због траума из детињства, било зато што су малтретирани у породици или од стране вршњака, што значи да се корен садашњих

⁶²⁴ Чабаркапа М./2017/ *op.cit.*, стр.142.

⁶²⁵ *Ibid.*

⁶²⁶ Вуковић Д./2006/*op.cit.*, стр. 6.

⁶²⁷ Злостављачи су редовно појединци са нарцисоидношћу која је екстремна. Видети више: Балтазаревих Б. /2014/ *op.cit.*,стр. 45.

⁶²⁸ Балтазаревих Б. /2014/ *op.cit.*,стр. 47.

⁶²⁹ *Ibid.*, стр. 48.

⁶³⁰ *Ibid.*

⁶³¹ Chappell D., Di Martino V./2006/ *op.cit.*, стр. 124.

⁶³² Ђурчић Р., Пребирачевих В., Васић Н./2013/ *op.cit.*, стр. 101.

⁶³³ Renata Pražetina Kaleb R./2012/ *op.cit.*, стр. 828.

⁶³⁴ *Ibid.*

⁶³⁵ Злостављач, као лице жељно пажње, је лице које претераном љубазношћу искоришћава друге манипулишући њима. Имитатор је лице које нема професионалну квалификацију и знање за посао који обавља, те је увек у близини оних који их имају, будући да користи друге да би се одржао и задржао у радној средини, уз стална улагивања руководству. С друге стране, тзв. гуру злостављачи су лица, која су стручна у својој области, али су хладна, егоистична, строга и претерано организована. Видети више: Jambrek I./2008/ *op.cit.*, стр. 114.

понашања може препознати у дубоком незадовољству извршиоца злостављања самим собом.⁶³⁶

У улози извршиоца злостављања, видели смо, може се наћи психопатолошка личност. Таква личност је нарцисоидна, доминантна и хладнокрвна. Неретко је реч и о манипулаторима комуникацијског процеса, који, да би побољшали своју позицију, а потценили друге, креирају конфликте и ривалитет у радној средини. Они су често манипулативни и неодговорни, способни да креирају лажну слику идеалног запосленог и будућег лидера. Реч је, дакле, о личностима које немају могућност развијања емоција, попут емпатије, различите скале емоција, попут страха и бола, личности које немају савест.⁶³⁷

5.3.2. Психолошке последице извршеног и претрпљеног злостављања на раду

Нека истраживања указују да личност жртве злостављања на раду није узрок злостављачких активности, док клиничка слика психичких поремећаја изазваних злостављањем често одговара трајној промени личности жртве. Манифестација моћи над слабима или подређенима, која стоји у основи злостављања на раду, са психолошког аспекта, представља израз немоћи појединца, који свој его уздиже на основу туђе патње.⁶³⁸ Постоје квалитативне и квантитативне методе које објашњавају утицај злостављања на психосоматско и психичко стање жртве злостављања. Злостављање на раду, најпре, има утицаја на физиологију жртве, јер узрокује проблеме са сном и изазива, стално, продужено дејство стреса на раду. Последице злостављања су везане и за промене психосоцијалне равнотеже. Жртва неретко улази у фазу опсесивне идеације, т.ј. сталног размишљања о ономе шта јој се дешава и шта је мучи, а, затим, улази у фазу у којој се развија осећај „деперсонализације“, када има утисак да то више није иста особа.⁶³⁹ Промене психофизичке равнотеже жртве злостављања на раду прате и честе главобоље, проблеми са спавањем, губитак равнотеже са вртоглавицом, осећај притиска у грудима, убрзано лупање срца, недостатак кисеоника, кожне промене итд.⁶⁴⁰ Услед слабијег сна, код жртве долази и до слабије концентрације и мотивације, а како неретко користе лекове за ублажавање ових симптома, чиме и психомоторне способности жртве могу бити угрожене. Понекад жртва развија и тзв. реактивну анестезију, која подразумева да запослени престаје да реагује на сва дешавања око њега. Клиничка слика психичких поремећаја изазваних злостављањем на раду често одговара и трајној промени личности, те је налик посттрауматском стресном поремећају с превагом опсесивно-депресивног синдрома, а испољава се кроз непријатељство и неповерљивост према околини и стални осећај напетости, исцрпљености и деморалисаности, услед сталних понижавања, омаловажавања и одбачености.⁶⁴¹ Оболела лица показују и преосетљивост на неправду и поистовећују се с патњом других на готово опсесивно - компулзиван начин. То, коначно значи да је веза између злостављања и здравља узрочно-последична. Као психичке последице злостављања на раду јављају се дијагнозе у виду депресије, анксиозности, промене у понашању, а може доћи и до агресивности, зависности од лекова, самоповређивања, а, у најгорим случајевима, и до самоубиства, и то не само жртве, већ и извршиоца злостављања.⁶⁴² Рано дијагностификовање злостављања на раду, отуд, може очувати ментално здравље жртве и спречити штетне последице на нивоу њене личности, као и поремећаје до којих долази у радној средини, породици жртве и читавом друштву.

⁶³⁶ Николић З./2010/ *op.cit.*, стр. 64.

⁶³⁷ Babiak P., Hare. R./2006/ *op.cit.*, стр. 204.

⁶³⁸ Вуковић. А./2018/*op.cit.*, стр. 35.

⁶³⁹ Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *op.cit.*, стр. 109.

⁶⁴⁰ *Ibid.*

⁶⁴¹ Koić E., *et al* /2003/ *op.cit.*, стр. 12.

⁶⁴² *Ibid.*, стр. 25.

6. Разграничење појма злостављања на раду од других сличних појмова

6.1. Разграничење злостављања од узнемиравања на раду

6.1.1. Појам узнемиравања на раду

Непосредно одређење појма узнемиравања и његова актуелизација у науци радног права може се посматрати и као успон људских права и слобода у радном праву, која се у једном делу радноправне литературе везује и за процес флексибилизације радних односа и дерегментацију радног права. С друге стране се истиче да се дефинисање појма узнемиравања на раду везује за тзв. поновну регментацију, која подразумева правно прописивање питања која су била уређена у оквиру правила етике међуљудских односа.⁶⁴³ Појам узнемиравања на раду обухвата читаву серију понашања, укључујући психичко, дискриминаторско и сексуално узнемиравање на раду. У овом смислу, узнемиравање се посматра као *општи појам*, који у себи сублимира дискриминаторско, сексуално и психичко узнемиравање. Наведени облици узнемиравања успостављају се понашањем којим се повређује добробит и достојанство запосленог, али се разлози који доводе до одговарајућег понашања разликују од једне до друге врсте узнемиравања на раду.⁶⁴⁴ Неки истраживачи, тако, сугеришу да је свако узнемиравање и злостављање, све док активности имају за последицу, независно од намере, да повреду другог.⁶⁴⁵ Психичким узнемиравањем на раду нападају се лична добра, углед, професионални интегритет, достојанство и психичко здравље запосленог. На тај начин се врши и злостављање на раду, које у себи садржи и подразумева увек психичко узнемиравање, те се ови појмови могу сматрати *синонимима*. Психичким узнемиравањем на раду не могу се сматрати активности послодавца у вези са обављањем његове нормативне, дисциплинске и управљачке власти, која је у законским оквирима, па се, примера ради, оцена рада запослених и критике не могу сматрати узнемиравањем, уколико су засновани на објективним, проверљивим и мерљивим критеријумима.⁶⁴⁶ Вршењем ових овлашћења послодавац може да изобличи своја понашања у злостављање на раду, ако прекорачи границе нормалног и разумног предузимања и доношења аката који су сагласни

⁶⁴³ Ковачевић Љ./2016/ *op.cit.*, стр. 468.

⁶⁴⁴ *Ibid.*, стр. 217.

⁶⁴⁵ Ann Daniel.T/2009/ *op.cit.*, стр. 183.

⁶⁴⁶ Професорка Ковачевић са правом указује на специфичност израза „психичко узнемиравање”, који упућује на два феномена. Први се односи на значење глагола узнемирати, који значи „наново напасти, узроковати штету која настаје као последица кумулативног дејства и чија би озбиљност могла да нас превари ако бисмо се ограничили на посматрање сваке изоловане радње“. Други феномен у овој синтагми тиче се квалификације „психичко”, којим се прави дистинкција између појмова психичког и дискриминаторског и сексуалног узнемиравања на раду, иако, у пракси није увек лако подвући јасну линију разграничења између ових облика узнемиравања. Осим тога, ова квалификација упозорава да психичко узнемиравање начелно не утиче непосредно на физичко здравље запосленог, иако у неким случајевима, може укључити и физичко насиље према запосленом, те тако узроковати значајне последице и по физичко здравље запосленог: видети више: Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 472.

примени уговора о раду, али само под условом да постоје и други елементи правног појма злостављања, тј. понављање и повреда психичког интегритета и достојанства запосленог.⁶⁴⁷ Појам узнемиравања, као општи појам, је при том, шири је од појма психичко узнемиравање, јер га укључује и подразумева, док је психичко узнемиравање на раду исто што и злостављање на раду.

Истовремено, приметно је да је у правним системима многих држава прихваћено схватање општег појма узнемиравања и појма психичког узнемиравања на раду, на начин да се они идентификују са дискриминацијом, што је погрешно. Ово стога, што се узнемиравање може догодити и у ситуацијама које су недискриминаторне.⁶⁴⁸ Посебно је важно указати на праксу у државама енглеског говорног подручја и англосаксонске правне традиције да се појам узнемиравање, сужава, тј. везује за дискриминаторско узнемиравање засновано на забрањеним основима као што су пол, раса, етничка припадност, сексуална оријентација, а што се често уводи у законодавство о људским правима.⁶⁴⁹ То је навело неке ауторе да сугеришу да је реч "узнемиравање" израз који се односи искључиво на дискриминаторно узнемиравање, док се "злостављање" односи на другачији феномен. То нарочито вреди за језичку праксу у Аустралији, али очигледно не функционише у француској правној терминологији, или у Канади, где се термин „узнемиравање“ или „узнемиравање на раду“ користи и у колективним уговорима и у закону за означавање понашања која се сматрају злостављањем.⁶⁵⁰ Злостављање на раду се, отуд, може дефинисати као постојање психолошког узнемиравања које се стално понавља одређеним понашањима, са крајњим циљем деградације запосленог.⁶⁵¹ Са друге стране, подручје овог појма се сужава, тамо где се психичко узнемиравање посматра као облик дискриминације, будући да је појам знатно шири, када се сагледа обухват понашања која укључује. Стога, не треба губити из вида чињеницу да је уређивање питања узнемиравања на раду изузетно деликатан задатак, будући да је спектар понашања којима се успоставља узнемиравање на раду врло широк, док се перцепција тих понашања значајно разликује од једне до друге друштвене и културне средине, због чега је тешко повући јасну границу између прихватљивог понашања и узнемиравања на раду.⁶⁵²

Европско комунитарно право разликују као два одвојена концепта узнемиравање, које се најчешће у документима и судској пракси изједначава са злостављањем на раду, од сексуалног узнемиравања и узнемиравања по основу пола (дискриминаторско узнемиравање).⁶⁵³ Тако узнемиравање као облик дискриминације остаје скривено иза концепта злостављања на раду.⁶⁵⁴ Психичко узнемиравање на раду, наиме, настаје у свим осталим случајевима узнемиравања, и под утицајем више различитих фактора, од неодговарајуће кадровске и менаџерске политике, до промена у организацији рада и несигурности запослења.⁶⁵⁵ Може се испољавати у притисцима ка запосленом, који попримају различите форме понашања, а који имају за крајњи циљ да запослени напусти радну средину.

Психичким злостављањем на раду, у виду малтретирања и застрашивања, код жртве се изазива страх и стање продуженог, константног стреса, чиме се вређа личност, углед,

⁶⁴⁷ Ковачевић Љ./2016/ *op.cit.*, стр. 235-236.

⁶⁴⁸ Dine J., Watt B./1995/*op.cit.*, стр. 352.

⁶⁴⁹ Lippel K./2010/ *op.cit.*, стр. 5.

⁶⁵⁰ *Ibid.*

⁶⁵¹ Davitkovski B./2011/ *op.cit.*, стр. 26.

⁶⁵² Ковачевић Љ./2006/ *op.cit.*, стр. 40.

⁶⁵³ Vasiljević S./2014/ *Izazovi savremenog antidiskriminatornog prava - svetlo na kraju tunela?*, у: *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Potočnjak Ž.(ur.), Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, стр. 275.

⁶⁵⁴ *Ibid.*

⁶⁵⁵ Ковачевић Љ./2016/*Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије, op.cit.*, стр. 218.

достојанство, физички и професионални интегритет и здравље запосленог. Код сексуалног узнемиравања имамо повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, чиме се, такође, угрожава здравље, психички и физички интегритет жртве, али и њен углед, док код дискриминаторског узнемиравања имамо повреду достојанства запосленог обзиром на урођена или стечена, стварна или претпостављена лична својства запосленог, која, притом, нису кључна нити од одлучујућег значаја за обављање посла. Оно што је заједничко за сва три појма (психичко узнемиравање или злостављање, сексуално узнемиравање и дискриминација на раду) јесте да се овим понашањима вређа достојанство личности, као једно од основних права личности, које је с обзиром на свој значај и важност, најчешће и уставно прокламовано у државама света, као што је то случај и у нашој држави.

Најчешће се у стручној литератури психичко узнемиравање изједначава са злостављањем на раду, док се сексуално и дискриминаторско узнемиравање посматрају као облик дискриминације. У питању су, међутим, три различите појаве, које имају пуно сличности. У начелу, не постоји разлика у понашањима којима се конституише радња узнемиравања и сексуалног узнемиравања, осим у погледу захтева понављања, које је потребно код психичког узнемиравања, али не и код сексуалног узнемиравања. Заједничке карактеристике наведених психо-социјалних ризика на раду су у томе да представљају повреду достојанства запослених и негативно утичу на процес рада и благостање запослених, то су злонамерни акти, често насилни, који се врше на недозвољен, неетички начин, као неморални видови понашања, проузроковани предрасудама, стереотипима, карактерним или менталним недостацима њихових учинилаца (агресивност, завист, осећај инфериорности, некомпетентност, непоштење).⁶⁵⁶ Кључна разлика између дискриминаторског, сексуалног и психичког узнемиравања на раду састоји се, дакле, у томе да се дискриминаторским узнемиравањем вређа личност с обзиром на лично својство, код сексуалног узнемиравања имамо узнемиравање у сфери полног живота, док се код психичког узнемиравања или злостављања на раду жртва психички малтретира, са циљем да се потпуно психички и физички изнури и уништи. „Упркос заједничким карактеристикама, треба их сматрати различитим правним појмовима, од којих се само дискриминаторско и сексуално узнемиравање могу квалификовати као посебни облици дискриминације,⁶⁵⁷ тако да се сексуално узнемиравање може предузимати с обзиром на заштићено лично својство, нрп. пол или сексуално опредељење, или неко друго заштићено лично својство, уз истицање да се сексуално узнемиравање може вршити и без везивања за лично својство и дискриминаторско узнемиравање, психичким малтретирањем жртве радњама које имају сексуалну конотацију и вређају полну сферу појединца, чиме се приближава појму психичког узнемиравања.

6.1.2. Дискриминаторско и сексуално узнемиравање на раду

Дискриминаторско узнемиравање представља нежељено понашање којим се вређа достојанство лица, на основу забрањених основа дискриминације, чиме се ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.⁶⁵⁸ Из ове дефиниције можемо уочити четири битна елемента правног појма дискриминационог узнемиравања а то су: 1. нежељеност понашања; 2. понашање има сврху да повреди достојанство узнемираване особе; 3. понашање за узнемиравану особу узрокује застрашујуће, непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење; 4. узнемиравајуће понашање је засновано на неком од забрањених

⁶⁵⁶ Јашаревић С./2013/, *op.cit.*, стр. 9.

⁶⁵⁷ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 470.

⁶⁵⁸ Potočnjak Ž., Grgurev I., Grgić A./2014/ *Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu*, u: Potočnjak Ž. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, стр. 17.

основа дискриминације.⁶⁵⁹ Дискриминаторско узнемиравање врши се с обзиром на неко урођено или стечено лично својство запосленог, што је мотив деловања код оваквих понашања и према томе она нису облик злостављања на раду. Мотив је, дакле, одлучујући разлог деловања код дискриминације, и увек се односи на забрањено (стварно или претпостављено) лично својство запосленог, услед чега се то лице дискриминише. Намера да се узнемирава није битан елемент овог облика дискриминације.⁶⁶⁰

Чињење или нечињење код дискриминаторског узнемиравања увек мора бити изазвано својством или статусом запосленог, које је основ дискриминације, и мора се посматрати у односу на лица која се налазе у истој или сличној ситуацији. Таквим понашањем вређа се и право на поштовање достојанства запосленог. Понашање узнемиравача мора, наиме, бити такво да код узнемираваног лица изазове страх или да створи радно окружење које је непријатељско, понижавајуће или увредљиво.⁶⁶¹ Да би се понашање квалификовало као узнемиравање на раду потребно је да је интензитет и садржај активности такав да према објективном гледишту вређа достојанство лица.⁶⁶² Према томе, повремени сукоби и неспоразуми, који настају у радном процесу, не би се могли квалификовати као дискриминаторско узнемиравање. Неће се сматрати дискриминацијом ни ако је пол генерално професионални захтев одређеног посла (нпр. посао глумаца, балетских играча, оперских певача или манекена), јер тада је циљ легитиман а захтеви пропорционални, тј. у складу са циљем који се жели постићи. Природа посла је таква или се посао обавља у одређеним условима према коме карактеристике које су повезане са неким од основа дискриминације представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, тако да у овим случајевима нема ни непосредне дискриминације тражилаца запослења.⁶⁶³

Европски антидискриминациони комунитарни стандарди су врло развијени, те је заштита од дискриминације у праву Републике Србије усклађена са одговарајућим европским стандардима. Директива 2000/43 ЕЗ, од 29. јуна 2000. године односи се на једнак третман и једнако поступање према лицима, независно од њиховог расног или етничког порекла, те се узнемиравање посматра као облик дискриминације, код ког је нежељено понашање усмерено на етничко порекло или расу, са циљем да се вређа достојанство лица и тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво понашање.⁶⁶⁴ Повреда достојанства представља битан елемент правног појма узнемиравања. Ова директива се колоквијално назива и Директива о расној дискриминацији, а њеним одредбама се по први пут у комунитарно право уводи дефиниција дискриминаторског узнемиравања. Ово стога што, дискриминација на основу расне или етничке припадности може подривати постизање циљева утврђених Уговором о Европској унији, посебно достизање високог нивоа запошљавања и социјалне заштите, подизање нивоа животног стандарда и квалитета живота, економску и социјалну кохезију и солидарност.⁶⁶⁵ Директива се, притом, примењује и у приватном и у јавном сектору, при запошљавању, али и у току рада, и то у погледу свих нивоа професионалног усмеравања, стручног оспособљавања и усавршавања, преквалификације, здравствене заштите и социјалне сигурности, радног односа и услова на раду, отказа и зарада, у погледу удруживања у организације запослених и послодаваца, где се забрањује директна и индиректна дискриминација и подстрекавање на дискриминацију.⁶⁶⁶ У циљу примене директиве државе чланице одређују тело или тела за промоцију једнаког

⁶⁵⁹ *Ibid.*, стр. 18.

⁶⁶⁰ *Ibid.*

⁶⁶¹ *Ibid.*

⁶⁶² *Ibid.*

⁶⁶³ Шундерић Б., Ковачевић Љ./2019/ *op.cit.*, стр. 222.

⁶⁶⁴ Council Directive 2000/43/ EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19.7. 2000, стр. 22-26), чл. 2, ст. 3.

⁶⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶⁶ *Ibid.*, чл. 13, ст. 1.

поступања према свим лицима без дискриминације на основу расног или етничког порекла. Та тела могу бити део агенција које се на националном нивоу баве одбраном људских права или заштитом права појединаца.⁶⁶⁷ Омогућава се да и државе чланице националним законодавством пропишу повољније услове за запослене и ефикасне мере за реализацију тих услова.

Са друге стране, Директива 2000/78 ЕЗ, од 27. новембра 2000. године, говори о једнаком поступању при запошљавању и обављању послова, те се у том смислу говори и о узнемиравању, на које се гледа као на форму (облик) дискриминације, када непожељно понашање које се односи на заштићене карактеристике има за последицу вређање достојанства лица и ствара застрашујуће, понижавајуће или агресивно радно окружење.⁶⁶⁸ Заштићене карактеристике су пол, године, брак, инвалидност, религијско или сексуално опредељење. Да би се гарантовало поштовање принципа једнаког поступања према лицима са инвалидитетом, разумно прилагођавање услова рада, места рада, процеса рада потребама ових лица, ће бити обезбеђена.⁶⁶⁹ То значи да ће послодавци предузимати одговарајуће мере, тамо где су посебно потребне да би се омогућило особи са инвалидитетом приступ, учествовање или напредовање у запослењу или учешће у обуци, осим ако такве мере не би представљале несразмерни терет за послодавца.⁶⁷⁰ И питање виктимизације уређено је овом Директивом. Државе чланице ЕУ уводе у своје националне правне системе мере које су неопходне за заштиту запослених од отпуштања или другог неповољног третмана, који би уследио као реакција на притужбу запосленог или на било који правни поступак који је уследио са циљем наметања поштовања начела једнаког третмана.⁶⁷¹

Директива Европског Парламента и Савета 2002/73 ЕЗ, којом се мења Директива 76/207/ЕЕЗ, и уређује примена начела једнаког третмана мушкараца и жена у погледу запошљавања, стручног оспособљавања, напредовања и услова рада. Овом директивом уводи се забрана сексуалног узнемиравања, јер је узнемиравање везано за пол запосленог и сексуално узнемиравање у супротности са принципом једнаког третмана жена и мушкараца. Стога је неопходно дефинисати такве концепте и забранити ове облике дискриминације. У том циљу, мора се нагласити да се ови облици дискриминације јављају не само на радном месту, већ и у приступу запошљавању и стручном усавршавању.⁶⁷²

Када се осврнемо на примену одредби о дискриминаторном узнемиравању у Европској унији, може се уочити да свест појединаца о штетности ове појаве није довољно развијена, док је судска пракса врло оскудна. Са друге стране, питање злостављања на раду и сексуалног узнемиравања на раду изазива веће интересовање шире јавности, али и развој богате судске праксе.⁶⁷³ Сексуално узнемиравање, притом, нема много везе са дискриминаторним узнемиравањем.⁶⁷⁴ Мишљења смо да веза ипак постоји, али да нису у питању исти појмови. У суштини, сексуално узнемиравање је облик малтретирања запослених заснован на популарној перцепцији да је сексуално понашање приватна ствар.⁶⁷⁵ Сексуално понашање јесте приватна ствар у приватном и породичном животу сваког запосленог, али у радној средини представља понашање које је неприхватљиво и стога улази

⁶⁶⁷ *Ibid.*, чл. 13, ст. 1.

⁶⁶⁸ *Ibid.*, чл. 2, ст. 3.

⁶⁶⁹ *Ibid.*, чл. 5.

⁶⁷⁰ *Ibid.*, чл. 5.

⁶⁷¹ *Ibid.*, чл. 11.

⁶⁷² Directive 2002/73/ EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC (OJL 269, 5.10. 2002., cop. 15-20).

⁶⁷³ Vasiljević S./2014/ *op.cit.*, стр. 275.

⁶⁷⁴ Dine J., Watt B./1995/*op.cit.*, стр. 363.

⁶⁷⁵ *Ibid.*

у подручје власти послодавца, који у својим рукама има нормативну и дисциплинску власт, како би такво понашање спречио и санкционисао.

Сексуално узнемиравање је један од најзаступљенијих психосоцијалних ризика у радној средини.⁶⁷⁶ Оно је изашло из „сенке срама“ у већини европских држава током другог феминистичког таласа 70-их и 80-их година прошлог века, када се веровало да је потребно пружити правну заштиту посебно женама, јер оне трпе сексуално узнемиравање од стране колега.⁶⁷⁷ Жене су чешће жртве сексуалног узнемиравања на раду, мада то могу бити и мушкарци, јер ово понашање може погодити сваког у радном процесу и нико није на њега имун.⁶⁷⁸ Сексуално узнемиравање је сложено социјално питање са негативним психолошким последицама, како за оне који су узнемиравани, тако и за оне који врше узнемиравање. Иако су жене и даље главне „мете“, мушкарци, млади и сексуалне мањине се све више прогоне.⁶⁷⁹

Историјски посматрано, прво је прописана правна заштита од сексуалног узнемиравања у оквиру забране дискриминације према полу, односно антидискриминаторног права, да би постепено, оно почело да добија и самосталан третман.⁶⁸⁰ Државе које су међу првима прописале заштиту од сексуалног узнемиравања биле су САД, Велика Британија, Канада, Аустралија и Нови Зеланд, дакле државе са англосаксонском правном традицијом.

Сексуално узнемиравање је свако нежељено понашање сексуалне природе, захтев за сексуалном услугом, вербално или физичко понашање или гест сексуалне природе, или друго понашање сексуалне природе које чини да се адресат осећа пониженим, увређеним или застрашеним, где је таква реакција разумно стање, или постоји као услов рада којим се ствара застрашујуће, непријатељско или неприкладно радно окружење.⁶⁸¹

Реч је о класичном примеру злоупотребе односа субординације путем злоупотребе послодавчевих овлашћења и власти, и то тако да је стицање и остваривање неког права из радног односа условљено прихватањем или одбијањем послодавчеве непристојне понуде сексуалне природе.⁶⁸² Остваривање права из радних односа је наиме, праћено претњом да запослени неће остварити одређено право, уколико се не прихвати послодавчева непристојна понуда. Испољава се понашањима која су физичке, вербалне или невербалне природе. Сексуално узнемиравање може бити успостављено вербалним понашањем (нпр. коментарисање, инсинуације, опонашање, масни вицеви) или невербалним понашањем (нпр. приказивање порнографских садржаја) или физичким понашањем (нежељени физички контакт). Поред физичког, вербалног и узнемиравања путем гестова односно невербалног понашања, сексуално узнемиравање може бити и писмено и психолошко или емоционално.⁶⁸³ Понашање са сексуалном конотацијом или изрази односе се, притом, на приватни аспект живота запослених. Реч је о понашањима која су интензивно повезана са људским самопоштовањем и достојанством, те запослени који доживљавају таква понашања

⁶⁷⁶ Јашаревић С./2013/ *op.cit.*, стр. 2.

⁶⁷⁷ Holtmaat R./2011/ *Sexual harassment and harassment on the ground of sex in EU law: a conceptual clarification, European Gender Equality Law Review, br. 2/2011*, стр. 7.

⁶⁷⁸ Чињеница да су жене чешће сексуално узнемираване од мушкараца везује се за стереотипе који се односе на однос жена и мушкараца и њихове традиционалне улоге у друштву. Не треба заборавити ни чињеницу да жене чешће пријављују сексуално узнемиравање. Истовремено постоји интересантно истраживање у Данској које указује на виши проценат злостављаних мушкараца, док је жена, које су то доживеле од својих колега било 7,8%. То указује да се овом проблему треба пажљивије приступити. Видети више: Eurofound/2013/*Physical and psychological violence at the workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 13.

⁶⁷⁹ Fogel S./2015/ *op.cit.*, стр. 1.

⁶⁸⁰ Јашаревић С./2013/ *op.cit.*, стр. 4., видети више: P.C. Foster, *op.cit.*, стр. 944; В.А. Goutek, *op.cit.*, стр. 342; R.C. Ford..., *op.cit.*, стр. 15.

⁶⁸¹ Guidelines on sexual harassment prevention at workplace, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms>, стр. 5.

⁶⁸² Шундерић Б., Ковачевић Љ./ 2019/*op.cit.*, стр. 220.

⁶⁸³ *Ibid.*

имају потпуну слободу да одбаце такве активности као непожељне.⁶⁸⁴ Основно људско право на физички интегритет лежи у основи ове нормативне процене нежељеног излагања сексуалном понашању или изражавању, а таква нежељена понашања не сматрају се само као упад у физички и ментални лични интегритет запосленог, већ и као нарушавање његовог људског достојанства.⁶⁸⁵ У свом општем извештају, Комитет експерата МОП, који је пратио примену Конвенције МОП број 111 о забрани дискриминације у запослењу и занимању, наводи низ примера сексуалног узнемиравања на раду, у шта спадају увреде, примедбе, шале, инсинуације и неприкладни коментари о одевању, физичком изгледу, старости и породичној ситуацији радника. Исто вреди и за омаловажајући или покровитељски став који подрива достојанство запосленог, као и за непожељне позиве или захтеве, директне или прећутне, било да су они праћени претњама или не, као и за ласцивни коментар или други гест повезан са сексуалношћу, те непотребне физичке контакте, као што су додиривање, миловање, штипање или напад.⁶⁸⁶ Да би одређено понашање било квалификовано као сексуално узнемиравање, чин ове врсте мора бити схваћен као услов запослења или као чин који утиче на одлуке донете у области запошљавања или којим се прејудицира радна успешност, или понижава, вређа или застрашује лице које трпи ова дела.

Када је у питању причање вулгарних шала, у пракси судова неких европских држава изражена је резерва према квалификацији сексуалног узнемиравања на раду, јер није лако одредити линију након које одсуство доброг укуса и елементарне културе прераста у сексуално узнемиравање.⁶⁸⁷ Сексуално узнемиравање може се успоставити и наизглед безазленим понашањем, као што је позив на дружење, али такав позив производи негативне последице по запосленог, нарочито ако се понављају јер представљају нежељено понашање.⁶⁸⁸ Да би се повукла линија разграничења између допуштеног и недопуштеног понашања важно је применити критеријум нежељености.⁶⁸⁹ То значи да лице које се дискриминише сматра то понашање извршиоца нежељеним, а самим тим и неприхватљивим. Да ли је за квалификацију сексуалног узнемиравања, у делу који се тиче нежељености неопходно да адресат узнемиравања изричито стави до знања да одређена понашања сматра непожељним, различито је уређено у страним правима. Примера ради у Израелу законодавац то изричито предвиђа.⁶⁹⁰ Дакле, уколико адресат недвосмислено стави до знања извршиоцу да је његово понашање са сексуалном конотацијом, нежељено, имамо сексуално узнемиравање. Субјективност у процени нежељености понашања је основна детерминанта процене неприхватљивости таквог понашања. Дакле, основни елементи правног појма сексуалног узнемиравања су нежељеност и уцена или стварање непријатељског односно понижавајућег радног окружења.⁶⁹¹ Други елемент правног појма сексуалног узнемиравања односи се на заштиту достојанства узнемираваног лица, који се најчешће угрожава уценама и условљавањима. Као и код дискриминаторског узнемиравања, сексуално узнемиравање односи се на она понашања која су имала намеру да повреде достојанство запосленог или тражиоца запослења, али и на свако одговарајуће понашање које није руковођено циљем повреде достојанства запосленог, али је довело до те последице.⁶⁹² Трећи елемент појма сексуалног узнемиравања је стварање непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења.

⁶⁸⁴ Holtmaat R./2011/ *op.cit.*, стр. 8.

⁶⁸⁵ *Ibid.*

⁶⁸⁶ Aeberghard -Hodges J./1996/ Sexual harrasment in employment, *International Labour Review*, vol. 135, бр.5/1995, стр. 507.

⁶⁸⁷ Шундерић Б., Ковачевић Љ., *op.cit.*, стр. 219.

⁶⁸⁸ *Ibid.*, стр. 220.

⁶⁸⁹ *Ibid.*

⁶⁹⁰ Петровић М./2017/*op.cit.*, стр. 19.

⁶⁹¹ *Ibid.*, стр. 21.

⁶⁹² Шундерић Б., Ковачевић Љ., *op.cit.*, стр. 221.

Постоје и другачија становишта, по којима су кључни елементи сексуалног узнемиравања шире одређени, иако се суштински ради о истим елементима а то су: 1) нежељеност, 2) перцепција, 3) повреда достојанства, 4) понављање, 5) неоправданост и неразумност, 6) то да постоји утицај на заснивање радног односа и услове рада, 7) недозвољеност.⁶⁹³ Сексуалним узнемиравањем неће се сматрати понашања код којих постоји узајамност, повремени комплименти који су социјално и културно прихватљиви, као и оправданост и разумност таквог понашања.⁶⁹⁴ На основу многобројних законских и стручних дефиниција, битно је указати и на објективно-субјективни приступ у перцепцији сексуалног узнемиравања, где код објективног приступа, није битна намера узнемиравача, већ последице сексуалног узнемиравања и шта се тиме успоставља, док код субјективног приступа, постоји намера да се узнемиравач сексуално искористи, злоупотреби или угрози сексуално жртву.⁶⁹⁵

У литератури и законима већине држава света сексуално узнемиравање се најчешће посматра као облик дискриминације, мада има и другачијих гледања. Па тако, сексуално узнемиравање (*harrasment*) је један од облика злостављања на раду,⁶⁹⁶ који се реализује као злоупотреба моћи или контроле или замена нечега за нешто (секс као услов), уз инстистирање на покорности и послушности.⁶⁹⁷ Сексуално узнемиравање је, међутим, ужи појам, и таква понашања могу представљати и радњу злостављања на раду. Такође, постоји мишљење по којем сексуално узнемиравање не треба везивати за основ дискриминације, јер за таква понашања то није најчешће најприкладнија основа, будући да сексуално узнемиравање, не мора нужно да укључује различито поступање према половима.⁶⁹⁸ Уместо тога, односи се на непримерену употребу сексуалности, без обзира на пол жртве сексуалног узнемиравања.⁶⁹⁹ Сматра се, дакле, да питања различитог поступања нису релевантна у захтевима за заштиту сексуалног узнемиравања, јер повреда произилази из малтретирања сексуалне природе којом узнемиравач искоришћава сексуалну осетљивост жртве.⁷⁰⁰ Оваквим дефинисањем, појам сексуалног узнемиравања се значајно одваја од дискриминације и дискриминаторског узнемиравања на раду, али приближава појму психичког узнемиравања на раду, односно злостављања на раду, јер се и сексуалним узнемиравањем жртва психички малтретира, вређа и унижава, истина са средством, које поприма различите форме, а у основи има сексуалну конотацију. Може се, онда, рећи да је сексуално узнемиравање један од облика психичког узнемиравања на раду. И *Clarke* сматра да сексуално узнемиравање не треба везивати за заштићене основе, односно за дискриминацију, јер се тиме не могу објаснити одговарајућа понашања, те судови треба да више воде рачуна о намери сексуалног узнемиравања, уместо да траже забрањени основ дискриминације, наравно уз нежељеност понашања узнемиравача.⁷⁰¹ Не само да забрана сексуалног узнемиравања не захтева изричито да је узнемиравање мотивисано личним својствима, већ француско законодавство, као и француски судови и многи правни теоретичари из ове државе, инсистирају на томе да сексуално узнемиравање није облик дискриминације.⁷⁰²

⁶⁹³ Јашаревић С./2013/ *op.cit.*, стр. 4, видети више: Р. С. Forster, *op. cit.*, стр. 944; В. А. Goutek, *op. cit.*, стр. 342; Р. С. Ford..., *op.cit.*, стр. 15.

⁶⁹⁴ Р. С. Ford..., *op.cit.*, стр. 15.

⁶⁹⁵ *Ibid.*, стр. 11.

⁶⁹⁶ Paražetina Kaleb R./2012/ *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, Policija i sigurnost, vol. 21, бр. 4/2012*, стр. 826.

⁶⁹⁷ *Ibid.*

⁶⁹⁸ Dine J., Watt B. /1995/*op.cit.*, стр. 343.

⁶⁹⁹ *Ibid.*

⁷⁰⁰ *Ibid.*

⁷⁰¹ Clarke L./2006/ *Harrasment, sexual harrasment ane the employment equality (sex discrimination), Industrial Law Journal, vol. 35, бр. 2/2006*, стр. 174.

⁷⁰² Hebert C./1982/ *Conceptualizing sexual harassment in the workplace as a dignitary tort, Ohio State Law Journal, vol. 75, бр. 6/2006*, стр. 1350.

Сексуално узнемиравање, као појам је, наиме, у почетку је посматран као специфичан вид узнемиравања, односно дискриминације, и то дискриминације засноване на полу, да би након што су се продубљивала сазнања о овој теми (о жртвама, извршиоцима, последицама, циљевима), постепено сазрела и свест да се ради о социјалном феномену који треба посебно третирати и као таквог дефинисати.⁷⁰³

Сексуално узнемиравање постоји од давнина и различити појмови су коришћени за означавање ове појаве, док се први пут појам у овом облику употребљава 1970. године и потиче са америчког континента и из англосаксонског права, у коме је сексуално узнемиравање уређено, као продукт борбе феминистичког покрета.

Када говоримо о заштити од сексуалног узнемиравања у упоредном праву постоје два основна модела. Први модел подразумева да се забрана односи искључиво на сексуално узнемиравање на раду, тако да се обезбеђује одговарајућа радноправна и грађанскоправна заштита, док је у другом моделу, забрана појачана и ширег је обима, јер се не ограничава само на радно окружење, и забрањена је кривичном казном.⁷⁰⁴ У првом случају, сексуално узнемиравање се посматра као вид повреде родне равноправности на раду и/ или повреде достојанства запосленог, док је у другом случају сексуално узнемиравање проглашено кривичним делом против полне слободе.⁷⁰⁵

Две главне врсте сексуалног узнемиравања на радном месту укључене у дефиницију овог појма у праву ЕУ су *quid pro quo* сексуално узнемиравање и сексуално узнемиравање којим се ствара непријатељско радно окружење. Оба облика сексуалног узнемиравања морају бити укључена у било коју дефиницију сексуалног узнемиравања на раду да би се обезбедила адекватна покривеност и заштита.⁷⁰⁶ *Quid pro quo* сексуално узнемиравање, при том, значи услуга за услугу, тј. означава ситуације у којима се запослени условљава од стране лица које је хијерархијски изнад њега, где му се обећава напредовање, добијање посла, повећање зараде, а заузврат се захтева сексуална услуга.⁷⁰⁷ С друге стране, сексуалне увреде, претње и силовања су најчешћи облици сексуалног узнемиравања, којим се ствара непријатељско радно окружење.⁷⁰⁸ Непријатељско радно окружење односи се прецизније на вербално, невербално или физичко понашање сексуалне природе које омета радни учинак појединца или ствара застрашујуће, насилно, увредљиво или токсично окружење за рад.⁷⁰⁹

Нежељеност понашања је критеријум за правну квалификацију појма сексуалног узнемиравања, али и дискриминаторског узнемиравања. Постојање сексуалног узнемиравања на раду се, при том, не сагледава само на основу перцепције адресата одређеног понашања, већ се на основу стандарда разумности примењује законска забрана сексуалног узнемиравања на раду (америчка судска пракса и законодавство Малте).⁷¹⁰ Применом овог стандарда, нежељено понашање се процењује из перспективе разумног човека, тако да се одређено понашање може квалификовати као сексуално узнемиравање само ако се њиме ствара атмосфера, која се по схватањима разумног човека може дефинисати као непријатељско, увредљиво и застрашујуће окружење.⁷¹¹ Мерење разумности у сексуалном узнемиравању може се извршити утврђивањем да ли понашање које доводи до сексуалног узнемиравања чини да се жртва осећа увређено, срамотно или уплашено, и то тако да се

⁷⁰³ Јашаревић С./2013/*op.cit.*, стр. 9.

⁷⁰⁴ Ђокић И./2017/ Криминалнополитичка оправданост инкриминисања полног узнемиравања у Републици Србији, *Crimen*, vol. 8, бр. 3/2017, стр. 544.

⁷⁰⁵ *Ibid.*

⁷⁰⁶ Haspels. N, Kasim M., Constance T., McCann D./2001/ *op.cit.*, стр. 21.

⁷⁰⁷ *Ibid.*

⁷⁰⁸ *Ibid.*

⁷⁰⁹ *Ibid.*

⁷¹⁰ Петровић М./2017/*op.cit.*, стр. 21-22.

⁷¹¹ *Ibid.*, стр. 22.

објективни тест може извести на основу перцепције да је извршилац сексуалног узнемиравања могао предвидети да та понашања могу изазвати понижавајући и застрашујући ефекат, а понашање се мора посматрати у контексту у којем се „догађа“.⁷¹² Да ли ће се неко понашање сматрати непожељним зависи, дакле, и од културног, социјалног окружења, степена развоја друштва и државе, личних карактеристика лица попут њеног пола, брачног статуса, старости, посла који обавља односно радног окружења у ком ради. Када се ради о врстама сексуалног узнемиравања, различити аутори уочавају различите квалификације. Тако, по професору Јашаревићу постоје три основна типа сексуалног узнемиравања: 1) родно узнемиравање (*gender harassment*), 2) нежељена сексуална пажња (*unwanted sexual attention*) и 3) сексуална принуда (*sexual coercion*).⁷¹³ С друге стране, Хантонов разликује четири могућа облика сексуалног узнемиравања: напад, принуда, коришћење и демонстрација, а такође истиче да временско - просторна близина у радном простору повећава могућност за појаву сексуалног узнемиравања на раду.⁷¹⁴ Упоредивањем руског права са решењима из америчког права, где је ова област врло напредно и детаљно уређена, овај руски аутор чини предлоге за измену нормативног оквира у Руској федерацији. Његови предлози подразумевају да се послодавац активније укључује у елиминацију сексуалног узнемиравања уз помоћ мера радног права: од тога да се узнемиравач удаљи са рада или да се премести на друго радно место, док као крајњу меру предвиђа отказ уговора о раду, док се жртви мора омогућити рехабилитација, уз право да за време одсуства са рада због рехабилитације прима барем минималну зараду.⁷¹⁵

Европско комунитарно право прави разлику између сексуалног узнемиравања и узнемиравања које се заснива на полу. Ова два облика понашања разликују се по томе што се код сексуалног узнемиравања не захтева веза са личним својством и заштићеним карактеристикама, али укључује понашање сексуалне природе, док се код узнемиравања у односу на пол, захтева заштићено лично својство (пол), а само понашање не мора да има сексуалну природу.⁷¹⁶ Суштински то значи да се сексуално узнемиравање може вршити по више заштићених основа, чиме се преклапају радње сексуалног и дискриминаторског узнемиравања. То, прецизније, значи да сексуално узнемиравање није увек повезано са основом понашања сексуалне природе, већ може се односити на неки други основ дискриминације или се уопште не мора односити на било који основ дискриминације.⁷¹⁷

Коначно, ваља имати у виду у студији Европске агенције за безбедност и заштиту здравља на раду од 2000. године сексуално узнемиравање се посматра и као један од фактора ризика по здравље и безбедност запослених, уз монотон рад, рад на траци, физичко насиље и малтретирање.⁷¹⁸

Када се говори о узнемиравању и сексуалном узнемиравању на раду, може се уочити да неке државе чланице ЕУ преузимају америчку антидискриминаторну парадигму, према којој је дефиниција дискриминације везана таксативно за заштићене карактеристике, односно дискриминаторне основе.⁷¹⁹ Друге државе користе, међутим, традиционалну континенталну парадигму заштите достојанства, те се јавља двоструки приступ, којим се узнемиравање и

⁷¹² Guidelines on sexual harassment prevention at workplace, стр. 6.

⁷¹³ Јашаревић С./2013/, *op.cit.*, стр. 13, видети више: S. Welsh, *op. cit.*, стр. 170; С. Е. О'Connel, К. Korabik, *op.cit.*, стр. 300 - 321.

⁷¹⁴ Харитонов М. М./2019/ Понятие сексуального харасмента (домогательства) и механизмы противодействия ему в праве России, *Журнал высшей школы экономики*, бр. 3/2019, стр. 52.

⁷¹⁵ *Ibid.*

⁷¹⁶ Holtmaat R. /2011/ *op.cit.*, стр. 6.

⁷¹⁷ *Ibid.*, стр. 7.

⁷¹⁸ Јовановић С., Симеуновић-Патић Б./2007/ Сексуално узнемиравање на раду и актуелни одговори, *Зборник Института за криминологику и социологику истраживања*, бр. 1-2/2007, стр. 141.

⁷¹⁹ Vasiljević S./2014/ *op.cit.*, стр. 274.

сексуално узнемиравање везује за повреду достојанства, али и за заштићене основе дискриминације.⁷²⁰

У америчкој литератури, по угледу на тамошњу судску праксу, уобичајено се прави разлика између две врсте сексуалног узнемиравања: *quid pro quo* сексуалног узнемиравања и сексуалног узнемиравања које ствара непријатељско окружење (*hostile environment*).⁷²¹ Први облик сексуалног узнемиравања подразумева претњу ускраћивањем права из радног односа или права у вези са радом, ако запослени одбије одређену послодавчеву понуду, односно обећање неке повољности уколико запослени пристане на одређено понашање сексуалне природе.⁷²² Друга врста сексуалног узнемиравања не подразумева, дакле, понашање које је вођено идејом „услуга за услугу“, већ обухвата било коју радњу која код запосленог изазива страх или ствара увредљиво, понижавајуће или непријатељско окружење.⁷²³ Други елемент везује се за непосредне последице које такво понашање има по услове рада или запошљавања. Комисија САД за једнаке могућности дефинише сексуално узнемиравање на исти начин, тако да се оно јавља у два облика, као уцена односно услуга за противуслугу (*quid pro quo*) и као сексуално узнемиравање којим се ствара непријатељско окружење.⁷²⁴ За први облик, важан је однос моћи, надређености и подређености, док, код другог облика не мора постојати однос надређености и подређености нити мора нужно постојати нека одлука штетна по запослене (нрп. отказ, премештај на друго радно место), довољно је да је радно окружење непријатељско.⁷²⁵ Сексуално узнемиравање у САД није, притом, дефинисано на федералном нивоу али се препознаје као облик дискриминације, док се заштита обезбеђује према глави 7 Закона о грађанским правима из 1964. године.⁷²⁶ У богатој судској пракси америчких судова, треба указати на важну пресуду Врховног суда, којом је потврђена двострука дискриминација у предмету *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*. У пресуди у овом предмету је, наиме, утврђено је да постоји сексуално уцењивање у вези са послом, од стране надређеног, и то успостављено јасном злоупотребом моћи, а потврђено је да постоји и шири тип сексуалног узнемиравања који укључује сексуално условљено напредовање у каријери и друго вербално и физичко понашање сексуалне природе, које има за сврху или последицу неразумно уплитање у радни учинак појединца или стварање застрашујућег, непријатељског, насилног, увредљивог или токсичног радног окружења.⁷²⁷ 80-их и 90-их година амерички судови су, наиме, сматрали да сексуално узнемиравање покреће питања која превасходно укључују злоупотребу сексуалности, а не и питања која се односе на различито поступање на основу пола, што је у основи дискриминација.⁷²⁸ Истовремено, захтева се и нежељеност понашања да би неко понашање било сексуално узнемиравање. Друга, шира врста сексуалног узнемиравања не захтева да подносилац тужбе покаже опипљиви економски губитак у смислу губитка напредовања, али, истим поводом Врховни суд је закључио да сексуално узнемиравање мора бити довољно озбиљно да значајно промени услове рада жртве.⁷²⁹ Истовремено Суд је одбацио концепцију непријатељског радног окружења у случају *Karibian v. Columbia University*,⁷³⁰ у ситуацији када послодавцу није било познато да се дешава сексуално узнемиравање и када је пружен разуман одговор на приговор против узнемиравања, у оквиру поступка интерне заштите код послодавца. Америчка судска пракса изнедрила је и концепт екстремног и озбиљног понашања позивањем на друге концепте, као

⁷²⁰ *Ibid.*, стр. 274-275.

⁷²¹ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 431.

⁷²² *Ibid.*

⁷²³ Ђокић И./2017/*op.cit.*, стр. 545.

⁷²⁴ Vasiljević S./2014/ *op.cit.*, стр. 286.

⁷²⁵ *Ibid.*

⁷²⁶ Aeberghard -Hodges J./1996/, *op.cit.*, стр. 509.

⁷²⁷ *Ibid.*, стр. 510.

⁷²⁸ Dine J., Watt B./1995/*op.cit.*, стр. 343.

⁷²⁹ Aeberghard -Hodges J./1996/, *op.cit.*, стр. 510.

⁷³⁰ *Ibid.*, стр. 512.

што је достојанство, те неки судови понашања која су екстремна и тешка и вређају достојанство појединца, сматрају за сексуално узнемиравање,⁷³¹ као што је случај са неким облицима вербалног узнемиравања, попут вређања жене изричито погрдним речима, које указују на полни орган, као и са нежељеним додиривањем или миловањем, те сексуалним понашањем које је посебно деградирајуће и понижавајуће. Постојање ових примерице наведених понашања задовољава квалификацију екстремног понашања, те је такво понашање, посебно у контексту радног места, неприхватљиво у цивилизованом друштву и налази се изван граница људске пристojности, а подразумева и негирање личног достојанства запосленог.⁷³² С друге стране, у британској судској пракси постоји гледиште да незнање послодавца о сексуалном узнемиравању није довољно да се избегне његова одговорност (случај *Aldred v. Nacanco*).⁷³³ Надаље, у канадском праву постоје пресуде које врло широко гледају на сексуално узнемиравање на раду, те је, примера ради, суд нашао да негативни и понижавајући коментари сексуалне природе, заједно са коментаром да жене требају да остају код куће како би бринуле о својој деци, формирају образац понашања који представља сексуално узнемиравање на раду.⁷³⁴ Истовремено, постоје и пресуде у којима се истиче да сексуално узнемиравање не треба посматрати као дискриминацију која подразумева различито поступање међу странама спора.⁷³⁵

Под утицајем европског права, у више европских држава се сексуално узнемиравање третира као дискриминација заснована на полу.⁷³⁶ Тако се сексуално и друго узнемиравање сматра обликом дискриминације у Словенији,⁷³⁷ и у Републици Северној Македонији.⁷³⁸ У Републици Хрватској, основне карактеристике узнемиравања су у томе да може бити почињено као деловање и недостатак деловања, да је нежељено понашање, да постоји дискриминаторна основа и алтернативни захтев који подразумева да такво понашање има за циљ нарушавање достојанства личности (намерно) или да стварно доводи до таквог нарушавања.⁷³⁹ Из тога следи да уколико се намера узнемиравања може доказати није важно да ли се повреда достојанства стварно десила или је само било могуће да се деси. Последњи елемент узнемиравања, у смислу правне дефиниције овог појма подразумева то да одређено понашање мора изазвати страх код запосленог или мора створити непријатељско, понижавајуће или увредљиво радно окружење за њега.⁷⁴⁰

По једној студији Светске банке сексуално узнемиравање представља најчешћи облик насиља у вези са радом.⁷⁴¹ При том, 114 од 173 посматраних држава има законодавство које регулише сексуално узнемиравање приликом запошљавања.⁷⁴² С друге стране европска статистика показује да је чак преко 60 % жена и 16 % мушкараца у току своје професионалне каријере доживело сексуално узнемиравање на радном месту.⁷⁴³

⁷³¹ Hebert C./1982/*op.cit.*, стр. 1356.

⁷³² *Ibid.*

⁷³³ *Ibid.*, стр. 519.

⁷³⁴ *Ibid.*, стр. 514.

⁷³⁵ Dine J., Watt B./1995/*op.cit.*, стр. 351.

⁷³⁶ Lagesse P./2016/*France - International Labour & Employment Handbook – Supply 16*, Wolters Kluwer, The Hague, стр. 75.

⁷³⁷ Закон о деловних размерjih (“Урадни лист РС”, ст. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17, 22/19, 81/19, ЗА:7.

⁷³⁸ Закон за работните односи („Службен весник на РМ“, бр.167), чл. 9, ст. 2.

⁷³⁹ Закона о сузбијању дискриминације („Народне новине Републике Хрватске“, бр. 85/08 и 112/17), чл. 1- 3.

⁷⁴⁰ Vasiljević S./2011/ *Uporedna pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga*, Удруга за помоћ и едукацију жртава mobinga, Zagreb, стр. 20-21.

⁷⁴¹ Ending violence and harrasment against women and men in the/2017/ *op.cit.*, стр. 46.

⁷⁴² *Ibid.*

⁷⁴³ Петровић М./2017/*op.cit.*, стр. 48.

Такође, сексуално злостављање представља кривично дело у већини држава света.⁷⁴⁴ Тако, примера ради, француски кривични законик прописује за радњу сексуалног узнемиравања казну затвора од једне године и новчану казну од 15000,00 евра, којом ће се казнити свако ко нападне другог са циљем добијања услуга сексуалне природе.⁷⁴⁵ У Француској је, притом, сексуално узнемиравање много шире постављено у односу на психичко узнемиравање на раду.⁷⁴⁶

Супротно, у чешком праву, сексуално узнемиравање се посматра као облик узнемиравања сексуалне природе.⁷⁴⁷ У овој држави и злостављање се дефинише као облик дискриминације, тј. као нежељено понашање повезано са заштићеним основама као што су пол, раса, етничко порекло, сексуално опредељење, оштећење здравља, вероисповест, и политичко опредељење.⁷⁴⁸ Тиме се сексуално узнемиравање посматра уже од злостављања и дискриминације на раду, односно као њихова посебна подврста. С друге стране, дефиниција сексуалног узнемиравања у праву Холандије подразумева изричито указивање на *quid pro quo* сексуално узнемиравање и сексуално узнемиравање којим се ствара непријатељско окружење, с тим да се истиче врло важан елемент сексуалног узнемиравања који се огледа у томе да понашање има за сврху да се утиче на перформансе запосленог на раду, чиме се ствара непријатељско окружење.⁷⁴⁹ Битан елемент сексуалног узнемиравања у холандском праву је и то да је понашање нежељено, што фаворизује субјективну процену узнемираног лица.⁷⁵⁰ Ова дефиниција је промењена, након потребе усклађивања холандског права са Директивом 2002/73/ЕЗ, те се новом дефиницијом сексуално узнемиравање доводи у везу са заштитом достојанства. Сексуално узнемиравање, се, отуд, мора мерити према објективном критеријуму, тј. према томе да ли је произвело повреду достојанства узнемираног лица.⁷⁵¹

У правном простору су се, дакле, искристалисале две парадигме дефинисања сексуалног узнемиравања на раду. Прва је антидискриминаторна англосаксонска парадигма, а друга европска континентална парадигма, која се везује за заштиту достојанства.⁷⁵² У Европи, се, наиме, сексуалним узнемиравањем сматра било које понашање сексуалне природе којим се повређује достојанство жртве, док судска пракса Врховног суда САД-а и Канаде, разуме сексуално узнемиравање као понашање којим се други дискриминише по основу пола и чиме се ствара неподношљива радна околина.⁷⁵³ Теоретичари сматрају како потоњи приступ пред америчке и канадске судове поставља проблем, јер сва дискриминацијска понашања могу бити и чин напада на људско достојанство,⁷⁵⁴ док, сексуално узнемиравање, као и злостављање на раду, прелазе оквире дискриминације.⁷⁵⁵

Сексуално узнемиравање представља велики проблем којим су највише погођене запослене жене и жене које су у потрази за запослењем. Мушкарци су често постављени на више и боље плаћене положаје од жена, те у погледу жена постоји већа вероватноћа да буду жртве сексуалног узнемиравања на раду управо због тога што немају моћ, а ако су у рањивијим и несигурнијим положајима, немају ни самопоуздања или су социјално изоловане. Чести су

⁷⁴⁴ International Labor Office /2017/ *op.cit.*, стр. 46.

⁷⁴⁵ Rittossa D., M. Trbojević Palalić M./2007/*op.cit.*, стр. 1331.

⁷⁴⁶ *Ibid.*

⁷⁴⁷ Gregorová Z., Štangová V./2012/ *Sexual harrasment and mobbing at the workplace*, XX world congress od labour and social security law, Santiago de Chile, стр. 2.

⁷⁴⁸ *Ibid.*, стр. 5.

⁷⁴⁹ Zeilstr J.P./2012/*Sexual harassment and mobbing in Netherland*, XX world congress od labour and social security law, Santiago de Chile, стр. 5.

⁷⁵⁰ *Ibid.*

⁷⁵¹ *Ibid.*, стр. 6-7.

⁷⁵² Rittossa D., M. Trbojević Palalić M./2007, *op.cit.*, стр. 1335.

⁷⁵³ *Ibid.*

⁷⁵⁴ *Ibid.*

⁷⁵⁵ *Ibid.*

случајеви да се жртве сексуалног узнемиравања окриве да су изазвале узнемиривача својим понашањем и начином одевања, због чега бивају осуђене од стране околине и породице.⁷⁵⁶ С друге стране, сматра се да су сексуално уцењивање и условљавање манифестовани, пре свега са позиције моћи, која се на тај начин показује, а не сексуалним нагоном.

С тим у вези, ваља имати у виду и то да се различита понашања сматрају сексуалним узнемиравањем од културе до културе, од државе до државе. Са сексуалним узнемиравањем на раду постаје посебно тешко носити се у културама и друштвима у којима се сматра да је нормално да мушкарци сексуално узнемиравају жене, и да то чини део свакодневног радног живота.⁷⁵⁷ Таква је ситуација у Републици Кореји, где се сексуално узнемиравање разуме као специфична енергија која се ствара у радном простору, или у Непалу, где се на сексуално узнемиравање гледа као на безопасни флерт који атмосферу на послу чини занимљивијом. Ипак, већина земаља Азије и Пацифика познаје оба облика сексуалног узнемиравања на раду *quid pro quo* и сексуално узнемиравање којим се ствара непријатељско окружење.⁷⁵⁸ Закони Аустралије, Хонг Конга, Јапана, Филипина и Новог Зеланда изричито обезбеђују заштиту запослених од рада у непријатељском радном окружењу.⁷⁵⁹ Међутим, нека ограничења и даље постоје у неколико држава, у смислу дефиниције и обима.⁷⁶⁰ На пример, на Филипинима, сексуално узнемиравање међу особама једнаког ранга у хијерхији послова у предузећу није обухваћено правном заштитом, док су у Јапану само жене заштићене од сексуалног узнемиравања.⁷⁶¹ Заштита од сексуалног узнемиравања је на високом нивоу у САД где многи послодавци, у настојању да у радном окружењу искључе ситуације сексуалног узнемиравања, забрањују сексуалне односе међу запосленима или уводе такву политику где се тражи од запослених да обавезно пријаве такво понашање.⁷⁶² Са друге стране у Великој Британији не постоји обавеза уздржавања запослених од ступања у везу са колегом, јер су то приватна питања, те би мешање у приватност запосленог могло бити дозвољено само уколико за то постоји неопходна потреба.⁷⁶³

Упоредноправно посматрано, правна заштита од сексуалног узнемиравања на раду обезбеђује се матичним законима о раду или законима о безбедности и здрављу на раду, у неким државама се то чини кривичним законима, као и посебним законима у којима се уређује сексуално узнемиравање, те законима о једнакости полова или законодавством у области људских права.⁷⁶⁴ Када је у питању судска пракса, видан је утицај америчког права.⁷⁶⁵ Најчешћи облик санкције за сексуално узнемиравање на раду је дисциплинска санкција у облику укора, премештаја на други посао, смањења зарада или плата и / или платног разреда, застоја у напредовању, суспензије или чак отпуштања.⁷⁶⁶

⁷⁵⁶ Посебно су осетљиве жене, које обављају кућне послове у домаћинству послодавца, јер су изложене увредама и сексуалним уцењивањима и претњама. Тако се у литератури наводи случај муслиманке филипинског порекла, мајке четворо деце, која је преко агенције била запослена у Саудијској Арабији, на основу уговора на одређено време од две године. Запослена је, притом, била ангажована за радно време које је прелазило 13 часова у току дана, уз дневну паузу од пола сата, и зараду од 280 долара месечно. Послодавац је тражио од ње да јој плати за сексуални чин, што је она одбила, да би јој затим ножем претио како не би проговорила ништа о томе његовој жени. Радница је успела да ступи у контакт са конзулатом и аташеом за радне односе, да се врати у државу порекла али је наишла на негодовање мужа, који јој није пружио моралну подршку и забранио јој је да виђа двоје најмлађе деце. Нав. према : Chappell D., Di Martino V./2006/ *op.cit.*, стр. 56.

⁷⁵⁷ *Ibid.*, стр. 15.

⁷⁵⁸ Haspels. N, Kasim M., Constanse T., McCann D./2001/ *op.cit.*, стр. 169.

⁷⁵⁹ *Ibid.*

⁷⁶⁰ *Ibid.*

⁷⁶¹ *Ibid.*

⁷⁶² Clarke L./2006/ *op.cit.*, стр. 161.

⁷⁶³ *Ibid.*, стр. 174.

⁷⁶⁴ Јовановић С., Симеуновић-Патић Б. /2007/*op.cit.* стр. 143-144.

⁷⁶⁵ Aeberghard-Hodges J./1996/ *op.cit.*, стр. 520.

⁷⁶⁶ *Ibid.*, стр. 530.

У нашем правном систему, сексуално узнемиравање на раду изједначава се са дискриминацијом, те је у матичном закону за област рада дискриминација забрањена као непосредна и посредна, као узнемиравање и сексуално узнемиравање.⁷⁶⁷ Са друге стране, Закон о спречавању злостављања на раду не садржи дефиницију сексуалног узнемиравања, што је својеврстан превид, који је потребно отклонити, јер се може десити, да се сексуално узнемиравање нађе у средишњем делу и злостављања на раду и дискриминације, те ће се зависно од ситуације, околности и мотива извршења, одређене активности сматрати, у конкретном случају, или дискриминацијом или злостављањем на раду.⁷⁶⁸ Сексуално узнемиравање је дефинисано подзаконским актом, који доприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду, на начин да се сексуално узнемиравање сматра обликом злостављања на раду.⁷⁶⁹ Сексуално узнемиравање је, притом, ужи појам од појма злостављања на раду, које се може вршити и оваквим понашањима.

Уопштено говорећи, сексуално узнемиравање стоји између појмова злостављања на раду и дискриминације, односно дискриминаторског узнемиравања, будући да може попримити облик и једног и другог понашања, те тако представљати дискриминаторско узнемиравање или злостављање на раду. Сексуално узнемиравање се, тако, може вршити с обзиром на неко заштићено лично својство, али може представљати и константан и систематичан психички притисак на запосленог, када се од њега захтева сексуална услуга, или се сталним уценама и претњама ствара непријатељско радно окружење. Сексуалним узнемиравањем се, према томе, може истовремено вршити и дискриминаторско узнемиравање и злостављање на раду, ако се врши на претходно описани начин. У основи, сексуално узнемиравање је засебан појам, али је, с обзиром на сличности између предметних појмова, битно указати на везивно ткиво и преплитање, када се ови појмови изједначавају.

6.1.3. Сличности и разлике између узнемиравања и злостављања на раду

Појмови узнемиравање и злостављање на раду представљају комплементарне појмове, при чему је појам узнемиравање општи и шири појам, који укључује и злостављање на раду, које је идентично појму психичко узнемиравање на раду. Постоји, међутим, дилема да ли се под злостављањем на раду подразумева само психичко узнемиравање или га чине и акти физичког злостављања, попут гуркања, штипкања итд.⁷⁷⁰ Свакако да се под злостављањем на раду, у основи, мисли на психичко односно психолошко злостављање запослених, али би законским дефиницијама у појам злостављања на раду требало укључити и облике физичког злостављања, који су чести у пракси.⁷⁷¹ С друге стране, постоје и законска решења која психичко узнемиравање сматрају злостављањем на раду али с обзиром на лична својства запослених на основу којих се дефинише дискриминација.⁷⁷² Такав приступ представља сужавање појма злостављања на раду. Из овога се може закључити да је појам психичког узнемиравања односно злостављања на раду шири од појма дискриминације, када се погледа која се лична добра штите сваким појмом појединачно и који су циљеви одређених понашања, с тим да злостављање на раду може да се врши и с обзиром на неко лично

⁷⁶⁷ Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење), чл. 18, 19 и 21.

⁷⁶⁸ Рељановић М., Петровић А.К./2011/ Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса, *Правни записи, vol. 2, бр. 1/2011*, стр. 191.

⁷⁶⁹ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 62/2010), чл.12, ст. 1, тач. 6.

⁷⁷⁰ Јашаревић С./2008/*op.cit.*, стр. 547-548.

⁷⁷¹ *Ibid.*, стр. 548.

⁷⁷² Закон за работните односи („Службен весник на РМ“, бр. 167 од 28.09.2015.), чл. 9 (а), ст. 2-3.

својство запосленог. С друге стране, појам узнемиравања шири је од појма злостављања на раду, јер не мора нужно подразумевати и систематско понашање, будући да само једно понашање може представљати узнемиравање, ако производи последице које се протежу кроз време.

Појам узнемиравања на раду користи се у изворима регионалног и међународног карактера, укључујући и новоусвојену Конвенцију број 190 Међународне организације рада. За поједине ауторе појам злостављање на раду је прејака реч, сувише оштра и неадекватна за означавање свих облика психичког узнемиравања на раду. Како се израз злостављања на раду сматра примереним за означавање најтежих случајева мучења и насиља на радном месту, појам узнемиравања је можда подеснији и неутралнији, иако појам злостављање на раду увек укључује и подразумева психичко узнемиравање на раду. С друге стране, треба имати у виду да се појам “узнемиравање” користи као кровни израз за сва понашања која се могу означити као злостављање или насиље на раду.⁷⁷³

И за узнемиравање и за злостављање на раду је, при том, важна понављајућа природа понашања, која говори о интензитету и, даље, о последицама поремећаја у радној средини.

Повреда достојанства узнемираног лица јесте циљ неприхватљивог понашања док комунитарна дефиниција правног појма узнемиравања апострофира и нежељеност понашања. С друге стране, нежељеност понашања није битан елемент и критеријум за квалификацију правног појма злостављања на раду.

Код узнемиравања важан је циљ, да се вређа достојанство лица или групе лица, и то одређеним понашањима или уздржавањем од одређеног понашања. Из овог разлога, и општи појам узнемиравање везује се не само за традиционалну област заштите безбедности и здравља на раду, већ и за заштиту достојанства запослених.⁷⁷⁴

У хрватском праву, појам узнемиравања не обухвата остале облике злостављања на раду будући да се уско везује за дискриминационе основе.⁷⁷⁵ Међутим у пракси, може се уочити двоструки приступ, јер иако се узнемиравање посматра као дискриминација, оно се тумачи и као недискриминаторно узнемиравање, односно као злостављање на раду.⁷⁷⁶ Према томе, злостављање на раду је у основи недискриминаторног узнемиравања, мада се запослени може психички узнемиравати и по основу заштићених карактеристика, које чине основ дискриминације. То, коначно, значи да је злостављање на раду шири родни појам од узнемиравања, те ће само у одређеним случајевима злостављање на раду бити узнемиравање (овде се мисли на дискриминаторно узнемиравање и сексуално узнемиравање, а не на општи појам узнемиравања).⁷⁷⁷ Кључна разлика између злостављања на раду и узнемиравања је у томе да код злостављања није пресудна веза која постоји са заштићеним дискриминационим основама, мада она може да постоји.

С друге стране, у психолошкој и социолошкој литератури, разлика између узнемиравања и злостављања на раду првенствено зависи од елемента „неравнотеже моћи“, док је у праву овај критеријум само повремено заступљен, примера ради у радном законодавству Мексика, Јапана и Републике Кореје.⁷⁷⁸

6.2. Разграничење злостављања од појма дискриминације на раду

⁷⁷³ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M./2020/ *op.cit.*, стр. 13.

⁷⁷⁴ Ковачевић Љ./2006/ *op.cit.*, стр. 45.

⁷⁷⁵ Zeilstr J.P./2012/*op.cit.*, стр. 301.

⁷⁷⁶ *Ibid.*, стр. 302.

⁷⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁷⁸ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M./2020/ *op.cit.*, стр. 13.

6.2.1. Појам дискриминације на раду

*Једнаке ствари треба третирати једнако,
а неједнаке неједнако.*

Аристотел

Етимолошки посматрано, реч дискриминација (лат. *discriminare*) означава прављење разлике између ствари, појединаца или група и њихово одвајање, с тим што временом, ова реч у праву добија негативан предзнак, па уместо разликовања ствари, појединаца или група према њиховим посебностима, почиње да се схвата као одвајање људи на начин да се према једној групи лица или према одређеним појединцима поступа неповољније у односу на другу групу лица или појединце.⁷⁷⁹ Појам дискриминација отуд значи разликовање, и то свако разликовање које је недозвољено. Овај појам се редовно посматра заједно са појмом (не)једнакости. Дискриминација је, наиме, нарушавање начела једнаких шанси и поступања у свим аспектима радног односа, од поступка заснивања до престанка радног односа, као и у погледу остваривања свих индивидуалних и колективних права запослених.⁷⁸⁰ То је неправедан и неприхватљив третман лица или групе лица, заснован на заштићеним личним карактеристикама, на основу којих се ова лица стављају у неповољнији и неравноправан положај у односу на лица са којима се упоређују, а која се налазе у истој или сличној ситуацији. Сходно томе, дискриминација је неприхватљиво понашање којим се умањује, ускраћује или укида право неког лица, крши начело једнакости и равноправности, а у крајњој инстанци нарушава равнотежа система социјалне правде једног друштва. Ово посебно у ситуацијама када се непосредна или посредна дискриминација врши од стране јавне власти, што сигурно представља и најтежи облик дискриминације, јер га је изузетно тешко доказати и обезбедити независност судова у односу на јаку и доминантну извршну власт, која се јавља у улози извршиоца дискриминаторског поступања.

Забрана дискриминације, као и начело једнакости, представљају и основна начела радног права, уз начело права на рад односно слободе рада и начела права на синдикално организовање и колективно преговарање, али и начело трипартизма (начела колективног радног права) и начела повољности за запослене. Дискриминација на раду, притом, представља однос који се заснива на укидању или ограничавању начела једнакости у стицању, коришћењу и уживању права из радног односа и по основу рада.⁷⁸¹ Различито поступање послодавца је недопуштено само ако подразумева да се одређене погодности неоправдано признају само одређеним запосленима, а да остали запослени немају приступ тим погодностима, чиме се нарушава и начело једнаких шанси и поступања. „До дискриминације долази кад је особа или група особа третирана неједнако и неповољније само зато што припада одређеној групи људи, тј. зато што има одређена својства као што су раса/боја коже, националност/етничко порекло, вероисповест, пол, сексуална оријентација, инвалидитет, године старости итд.“⁷⁸² Мотив је важан за понашања која су дискриминишућа, јер је, управо, мотив односно разлог дискриминаторског понашања лично својство лица које

⁷⁷⁹ Ковачевић Љ./2008/ *Једнакост и забрана дискриминације у радном праву*, у Вуковић Д., Арандаренко М (ур.), *Тржиште рада и политика запослености*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, стр. 173.

⁷⁸⁰ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 112.

⁷⁸¹ Шундерић Б./2001/ *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 177.

⁷⁸² Петрушић Н., *et al.* /2011/ *op.cit.*, стр. 9.

се дискриминише, чиме се вређа људско достојанство. Намера није битан елемент за правну квалификацију појма дискриминације, иако је раније била, посебно у пракси америчких судова где се за класификовање непосредне дискриминације захтевала намера послодавца да дискриминише запосленог.⁷⁸³ Међутим, ова пракса је постепено напуштена, док намера остаје важан елемент приликом досуђивања износа накнаде неимовинске штете.⁷⁸⁴

Стереотипи и предрасуде често доводе до понашања којима се врши дискриминација, при чему су стереотипи, у основи, опште прихваћене уопштене идеје о одређеним људима, групама и томе слично, које често нису реалне, док су предрасуде у основи стереотипа и односе се на деловање на основу мишљења које нема реално утемељење, а изазива дискриминаторско понашање. Један такав пример налазимо у пракси Европског суда за људска права, везано за плаћање таксе доприноса за децу, коју су плаћали мушкарци без деце и нежењени мушкарци, старији од 45 година, али не и жене, истих година старости, јер се то правдало чињеницом да је ово разликовање дозвољено, јер су биолошке разлике те које су условиле ову праксу, те је и мања вероватноћа да ће жена старија од 45 година моћи да има децу, али да жена у тим годинама више пати од мушкарца који нема децу, будући да је код мушкарца у питању стил живота и лични избор.⁷⁸⁵ У основи је реч о дискриминаторском понашању заснованом на предрасудама и стереотипима, будући да државна власт није пружила разумно и објективно образложење за ову праксу, те је Европски суд за људска права утврдио да је у питању дискриминација.⁷⁸⁶ У суштини дискриминација, дакле, значи неједнако поступање према једнакима, чиме се крши начело радног права да сви радници морају имати једнаке шансе у области рада и запошљавања, као и једнако поступање према лицима која се налазе у неједнаком положају. „Другим речима, дискриминација постоји када се неједнако третирају једнаки (непосредна дискриминација), али и када се једнако третирају неједнаки (посредна дискриминација).“⁷⁸⁷

Опште прихваћеном дефиницијом дискриминације у области рада може се сматрати дефиниција из Конвенције Међународне организације рада број 111 из 1958. године, према којој се појам „дискриминација“ односи на свако прављење разлике, искључење или давање приоритета заснованог на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, који имају за последицу нарушавање или укидање једнаких могућности или једнаког поступања при запошљавању или избору занимања.⁷⁸⁸ У овој дефиницији, могу се уочити *три основна елемента дискриминације*: 1) *фактички елемент*, који се односи на успостављање различитог поступања - разликовање, искључивање или давање предности које настаје као последица одређеног чињења или нечињења; 2.) *основа за различита поступања* у виду личних својстава; 3) *објективне последице различитог поступања* (укидање или нарушавање једнакости поступања или могућности у сфери запошљавања).⁷⁸⁹ Први елемент дискриминације би био разликовање особа у упоредивој ситуацији.⁷⁹⁰ Према томе, дискриминација би постојала уколико би припадник ромске заједнице, који обавља исти посао (исти степен и врста стручне спреме, сложеност, одговорност, компетенције), као други упоредиви запослени код истог послодавца, остварио право на зараду у нижем износу од упоредивог запосленог, који се налази у истој ситуацији, док чињеница да запослени ромске националности који остварује ниску зараду, сама по себи не значи дискриминацију уколико нема упоредника и различитог плаћања запослених за исти рад или рад исте

⁷⁸³ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 114.

⁷⁸⁴ *Ibid.*, стр. 115-117.

⁷⁸⁵ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 33-34.

⁷⁸⁶ *Ibid.*

⁷⁸⁷ *Ibid.*, стр. 33.

⁷⁸⁸ Конвенција МОР бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања („Службени лист СФРЈ-додатак“, бр. 3/61), чл. 1.

⁷⁸⁹ Шундерић Б., Ковачевић Љ./2019/ *op.cit.*, стр. 211.

⁷⁹⁰ Potočnjak Ž., Grgurev I., Grgić A., *op.cit.*, стр. 7.

вредности. Забрањене основе дискриминације су особине или лична својства на основу којих није дозвољено разликовати лица која се налазе у истој или сличној ситуацији. Ипак, правни поредак у неким ситуацијама дозвољава разликовање на основу иначе утврђених забрањених основа дискриминације.⁷⁹¹ Ово се постиже изузимањем одређених односа из забране дискриминације, и то сужавањем основа антидискриминационе заштите или сужавањем материјалног опсега заштите.⁷⁹²

Да би неко понашање било дискриминаторско, потребно је да буде неоправдано и незаконито. У нашем правном систему, „изрази "дискриминација" и "дискриминаторско поступање" означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.“⁷⁹³ Ова дефиниција преузета је из Директиве Савета 2000/78 ЕЗ.⁷⁹⁴

Дискриминација може бити непосредна и посредна.⁷⁹⁵ У теорији радног права и законодавству, али и судској пракси, прави се, наиме, разлика између непосредне и посредне дискриминације у запошљавању и на раду, где се узима више мерила квалификације: 1) намера или мотив да се дискриминише; 2) узрочна веза између незаконитог основа (забрањен основ или наизглед неутрална одредба) и неједнаког поступања; 3) сличност односно упоредивост ситуација у којима се налазе запослени, односно лица која учествују у поступку запошљавања; 4) способност повиновања.⁷⁹⁶ Четврти елемент, критеријум повиновања, који издваја професор Лубарда, а који је непознат другим радноправним теоретичарима, представља сразмерно мању способност да се одређена група повинује захтевима у погледу посебних услова рада, у односу на друге упоредиве групе, а све у циљу разликовања непосредне од посредне дискриминације.⁷⁹⁷ У домаћем нормативном оквиру, утврђени су следећи облици дискриминације: непосредна дискриминација, посредна дискриминација, повреда начела једнаких права и обавеза, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње, узнемиравање и понижавајуће поступање.⁷⁹⁸

Непосредна дискриминација постоји уколико се према лицу или групи лица поступа неједнако, а та лица се налазе у истој или сличној ситуацији у односу на друга лица. Код овог облика дискриминације битни су следећи елементи: да су лице или лица стављена у

⁷⁹¹ *Ibid.*, стр. 11.

⁷⁹² *Ibid.*, стр. 11-12.

⁷⁹³ Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник“ бр. 22/2009), чл. 2, ст., тач. 1.

⁷⁹⁴ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 123.

⁷⁹⁵ Постоје аутори, попут професорке Љубинке Ковачевић, који, у светлу одредаба Закона о раду препознају четири облика дискриминације, и то непосредну и посредну дискриминацију, и дискриминаторско и сексуално узнемиравање. Професорка Ивана Крстић истиче два основна облика дискриминације – непосредну (очигледну) и посредну (прикривену), али издваја и појам вишеструке дискриминације (тежак облик дискриминације код кога је лице дискриминисано по неколико забрањених основа). Професор Жељко Поточњак издваја чак десет облика дискриминације. То су: директна, индиректна, дискриминационо узнемиравање, сексуално узнемиравање, подстицање на дискриминацију, дискриминација због погрешне претпоставке о особинама неког лица, пропуштање разумног прилагођавања за особе са инвалидитетом, сегрегација, виктимизација и тежи облици дискриминације (вишеструка, поновљена, продубљена и дискриминација са посебно тешким последицама).

⁷⁹⁶ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 114.

⁷⁹⁷ *Ibid.*, стр. 121.

⁷⁹⁸ Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС”, бр. 22/2009), чл. 5.

неповољнији положај, због неког личног својства и то тако да је њихов положај знатно неповољнији у односу на лица која се налазе у истој или сличној ситуацији. Дакле, упоредни метод је врло важан да би се непосредна дискриминација правно могла квалификовати и одвојити од других сличних појмова. Лично својство може бити стварно или претпостављено, дакле и оно које лице нема али га лице дискриминише на основу погрешне претпоставке да поседује одређено лично својство (нпр. на основу предрасуда које послодавац има у погледу одређеног животног стила запосленог, послодавац верује да је запослени заражен вирусом ХИВ или да је одређене сексуалне оријентације). Непосредну дискриминацију, притом, суштински не одређује намера да се неко лице доведе у неповољнији положај, већ узрочна веза која се успостави између неповољног поступања према одређеном лицу и неког недопуштеног основа разликовања запослених или кандидата за запослење.⁷⁹⁹ Овакво тумачење јавља се као последица праксе Европског суда за људска права, иако је намера раније била важан елемент за утврђивање непосредне дискриминације.

С друге стране, *посредна дискриминација* постоји уколико се према лицима која се налазе у различитој позицији поступа као да тих разлика нема, тако да се пренебрегава чињеница постојања разлике у положају лица, тј. чињеница да је неким категоријама лица теже или немогуће да испуне захтеве који су исти за све, а нису неопходни за успешно обављање посла. Према томе, уколико се утврђују одређена правила, праксе и критеријуми потребно је водити рачуна о томе да се на тај начин за одређене групе не производи неповољнији положај. Дискриминација се, притом, може вршити радњама и понашањима или пропуштањем неке радње чиме се неком лицу неко право може ограничити, умањити или ускратити, а чиме се оно ставља у неповољнији положај.

Дефиницију посредне дискриминације први пут налазимо у Директиви о расној дискриминацији и у Оквирној директиви о једнаком поступању у области рада. У овим актима, посредна дискриминација је одређена као наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса који стављају или могу стављати лица која имају неко лично својство у неповољан положај у поређењу са другим лицима, осим уколико та одредба, критеријум или пракса нису објективно оправдани законитим циљем, и уколико су средства за постизање тог циља одговарајућа и неопходна.⁸⁰⁰ Посредна дискриминација, је притом, у пракси много чешћа од непосредне дискриминације, и односи се на стављање или могућност стављања лица које тражи запослење или је у радном односу, у неповољнији положај с обзиром на неко лично својство и то по основу неке праксе, наизглед неутралне одредбе утврђене законом, колективним уговором и другим актом или на основу критеријума на основу којих се поступа.⁸⁰¹ У овом случају имамо исто поступање према особама које се налазе у различитој ситуацији, чиме се неко лице ставља у неповољнији положај, актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на једнакости и забрани дискриминације.⁸⁰² Интересантно је уочити и специфичне карактеристике посредне дискриминације запослених по основу пола која настаје у вези са дискриминацијом запослених са непуним радним временом, која може имати за последицу дискриминацију на основу пола, јер жене чине велику већину запослених са непуним радним временом.⁸⁰³

Наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса може ставити нека лица у неповољнији положај, на основу личног својства, осим уколико разлике нису оправдане објективним законитим циљем, а средства која то омогућавају су одговарајућа и неопходна. Средство треба да буде и сразмерно, што ће бити случај уколико је уско повезано са циљем, који се не

⁷⁹⁹ Ковачевић Љ./2013/*op.cit.*, стр. 417.

⁸⁰⁰ Крстић И./2018/*op.cit.*, стр. 219.

⁸⁰¹ Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), чл. 19 ст. 2.

⁸⁰² Петрушић Н., Крстић И., Маринковић Т./2016/*op.cit.*, Београд, стр. 55.

⁸⁰³ Ковачевић Љ./2008/*op.cit.*, стр. 185.

може постићи мањим задирањем у одређено право.⁸⁰⁴ Да би се установило какав неповољан ефекат има неутрално правило, пракса или критеријум према одређеној групи, инсистира се на неповољнијем положају одређеног запосленог или групе запослених у односу на друге.⁸⁰⁵ За квалификацију посредне дискриминације није неопходно да лица поступају са намером да дискриминишу.⁸⁰⁶ Елементи који чине посредну дискриминацију су: 1) постојање наизгед неутралног правила, критеријума или праксе; 2) негативно утицање на групу која је обухваћена заштићеним правним основом, која се тиме ставља у неповољнији положај; 3) прављење разлике у односу на друге који се налазе у истој или сличној ситуацији (упоредник).⁸⁰⁷ Уколико послодавац у циљу спровођења мера безбедности и заштите здравља на раду, донесе одлуку о забрани ношења накита и верских симбола, јер радници раде на машинама, које могу повући накит или симбол и тиме угрозити здравље и живот запосленог који их носи, ова мера, донета је ради обезбеђења безбедности и здравља, те је она као таква нужна и сразмерна ризику.⁸⁰⁸ Српски законодавац употребљава реч „примерена“, што заправо значи да су средства за постизање тог циља сразмерна, односно пропорционална.⁸⁰⁹ У поступку запошљавања изузетно може бити прихватљив посебан услов да је кандидат млад и без радног искуства, ако примера ради треба да буде лице на обуци.⁸¹⁰ У супротном, утврђивање таквог посебног услова за заснивање радног односа, на послу где млађи узраст није неопходан услов за успешно обављање посла – представља дискриминацију.

Америчка судска пракса у таквим случајевима користи презумцију дискриминације на основу *McDonnell-Douglas* теста, коју је установио Врховни суд у истоименој пресуди, те је потребно одговорити према том тесту на четири питања да би се утврдило постојање основа дискриминације: да ли се ради о појединцу са заштићеним карактеристикама, да ли је он квалификован за одређено радно место, да ли је послодавац повредио право из радног односа и да ли је запослио особу која не припада категорији лица са заштићеним карактеристикама, чиме се терет доказивања пребацује на послодавца.⁸¹¹

У циљу заштите појединих категорије лица, попут особа са инвалидитетом, трудница, породиља и других осетљивих категорија радника првенство у запошљавању које би се дало неком од њих не би представљало дискриминацију. Реч је о тзв. посебним мерама (мерама позитивне дискриминације) које, такође, представљају допуштени изузетак од забране прављења разлике међу радницима на основу личних својстава. Допуштени изузетак од забране разликовања представља и посебна заштита одређених категорија лица која се гарантује Уставом и радним законодавством, а која мора бити оправдана. У неким случајевима, постоје оправдани разлози за различито поступање према кандидатима за запослење или запосленим лицима на основу личних својстава која су иначе забрањени основ дискриминације. На овај начин различито поступање које је мотивисано професионалним разлозима, тј. одређено природом послова у којима су лична својства одлучујући услов за успешно обављање посла, као нпр. женски пол који је одређен као посебан услов за заснивање радног односа са уметницом која треба да интерпретира женске улоге (глулица, балерина, оперска певачица), или са манекенком задуженом за представљање женске одеће, као што и одређена вероисповест може бити утврђена као

⁸⁰⁴ Петрушић Н., Крстић И., Маринковић Т./2016/*op.cit.*, стр. 57.

⁸⁰⁵ Крстић И./2018/*op.cit.*, стр. 36.

⁸⁰⁶ *Ibid.*

⁸⁰⁷ Ковачевић Љ./2008/*op.cit.*, стр. 178.

⁸⁰⁸ Петрушић Н., Крстић И., Маринковић Т./2016/*op.cit.*, стр. 58.

⁸⁰⁹ *Ibid.*, стр. 56.

⁸¹⁰ Adlercreutz A./2015/*Sweden*, у: Blainpain R.(ed), *International encyclopedia for labour and industrial relations*, Kluwer Law International, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр. 144.

⁸¹¹ Vasiljević S./2014/*op.cit.*, стр. 289.

посебан услов за заснивање радног односа за радно место учитеља у верским школама.⁸¹² Забрана дискриминације примењује се у колективном радном праву путем заштите од анти-синдикалне дискриминације, која може бити успостављена на два основна начина, и то: условљавањем запошљавања или опстанка радног односа неучлањивањем радника у синдикат или напуштањем синдиката и дисциплинским кажњавањем или отпуштањем до кога долази због чланства радника у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.⁸¹³

У циљу стварања фактичке једнакости између мушкараца и жена у процесу запошљавања и рада, као вид својеврсне компензације за историјске и социјалне недаће које су жене преживеле током учешћа у радном животу, донето је неколико међународних аката, међу којима је изузетно важна Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације над женама (*CEDAW*).⁸¹⁴ Овом конвенцијом предлаже се државама усвајање привремених посебних мера усмерених на убрзање *de facto* равноправности мушкараца и жена, које ни на који начин не смеју имати за последицу одржавање неједнаких или засебних стандарда, па тако посебна мера чији је циљ заштита материнства, неће се сматрати дискриминаторном.⁸¹⁵ Наравно, потребно је указати да постоји и другачији приступ увођењу посебних мера, у циљу постизања једнакости мушкараца и жена. То је случај у европском праву, које обесхрабрује посебне мере које нису у складу са строго постављеним критеријумима да би се одступило од принципа недискриминације.⁸¹⁶ У том смислу, индикативна је пракса Европског суда правде, који је у неколико предмета имао задатак да испита да ли су одређене посебне мере, које омогућавају запошљавање жена у јавном сектору, дозвољене у складу са комунитарним правом.⁸¹⁷ Суд недвосмислено указује да посебне мере морају бити усмерене на побољшање способности жена да се такмиче на тржишту рада када неједнакости постоје, али да се неједнакости не смеју схватити као апсолутне или безусловне, већ се мора узети у разматрање објективна процена.⁸¹⁸ Тако је Суд у пресуди у предмету *Абрахамсон у Шведској* (C-407/98, *Abrahamsson v Forelquist*, ЕСЈ, 2000), који се тицао давања предности при запошљавању женама као слабије заступљеном полу у високом образовању закључио да није прихватљиво давање предности при запошљавању жени у односу на мушкарца. Ова мера није дозвољена јер се не може давати апсолутна предност кандидату слабије заступљеног пола, без објективне процене свих околности.⁸¹⁹ С друге стране, француско радно право је 2001. године развило праксу колективног преговарања у циљу закључења колективних уговора који би садржали мере којима се омогућава једнакост жена и мушкараца уз акциони план којим се постиже родна равноправност у радним срединама. У предузећима која запошљавају мање од 300 запослених, акциони план мора да садржи најмање мере у две од следећих области: запошљавање, обука, квалификације, напредовање, услови рада, зарада и

⁸¹² Ковачевић Љ/2008/ *op.cit.*, стр. 188.

⁸¹³ International Labour Organization/2003/ *Time for equality at work*, International Labour Office, Geneva, стр. 17.

⁸¹⁴ Посебне мере (другачији назив који се користи у литератури је афирмативна акција, обрнута дискриминација, преференцијални третман, позитивне мере или позитивна дискриминација) су мере које се уводе ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица или групе лице која се налазе у неједнаком положају, а које се неће сматрати дискриминацијом. То су изузеци од забране дискриминације и односе се на посебну заштиту жена, материнства, особа са инвалидитетом, али и припадника расних и мањинских група, а ради достизања *de facto* њихове једнакости, те као такве ове мере имају привремени карактер и добијају примену кроз низ законодавних, извршних, управних или других инструмената, политика и пракси. Оваквим мерама омогућава се привилегован положај појединца на основу његове припадности одређеној групи која је традиционално дискриминисана у односу на укупну популацију. Видети више: Петрушић Н, Крстић И., Маринковић Т., *op.cit.*, стр. 102-106.

⁸¹⁵ Holtmaat R./2011/ *op.cit.*, стр. 26.

⁸¹⁶ *Ibid.*, стр. 28.

⁸¹⁷ Петрушић Н, Крстић И., Маринковић Т., *op.cit.*, стр. 104 -105.

⁸¹⁸ *Ibid.*, стр. 105.

⁸¹⁹ *Ibid.*

равнотежа између професионалног и приватног живота, док је код већих послодаваца неопходно усвојити мере барем у три наведене области.⁸²⁰

Тако, примера ради, и разлог за посебну заштиту жена представља њихово специфично психичко и физичко стање у току трудноће.⁸²¹ На пример, ноћни рад, представља специфичан ризик за здравље запосленог, без обзира на пол, због чега није прихватљива општа забрана ноћног рада жена, већ женама може бити забрањено да раде ноћу једино у контексту заштите материнства.⁸²² Забрањена је и дискриминација кандидата за запослење при запошљавању, с тим да послодавчева слобода избора кандидата може бити ограничена и законским нормама о приоритетима у запошљавању (као нпр. у корист особа са инвалидитетом, ратних војних инвалида, чланова породица погинулих бораца), те се овим посебним мерама доприноси доследној примени начела једнакости.⁸²³ Примера ради, у руском праву примена посебних мера омогућена је у корист запослених са породичним обавезама, младих до 18 година и особа са инвалидитетом.⁸²⁴ У Руској Федерацији, посебну заштиту уживају самохране мајке, али се у пракси појавио случај Маркин К., који је довео до политичке кризе, будући да је један самохрани отац покренуо поступак за заштиту од дискриминације јер су мушкарци истог статуса као жене били дискриминисани, иако су и они били самохрани родитељи.⁸²⁵ Руски суд није нашао да се ради о акту дискриминације, али је Европски суд за људска права подржао позицију Маркина и утврдио дискриминацију, те наложио да Русија треба да плати накнаду штете подносиоцу представке.⁸²⁶

Забрана дискриминације у запошљавању односи се на послодавце, али и на службу за запошљавање, која посредује у запошљавању, пружа услуге обуке и стручног усавршавања путем преквалификације и доквалификације, учествује у мерама активне политике запошљавања и обавештава потенцијалне кандидате о условима и могућностима будућег запошљавања.⁸²⁷ Дискриминација је и криминогени фактор, јер ствара климу погодну за извршење злочина који су мотивисани мржњом и другим криминалним облицима нетолеранције.⁸²⁸ Реч је о изузетно опасној друштвеној појави која подрива демократске вредности прихваћене у једном друштву, ствара неједнакости, вређа достојанство и препрека је миру и стабилности. Управо зато начело забране дискриминације и начело једнакости постају једно од основних начела савременог радног права. У литератури, могу се уочити три приступа обезбеђивању једнакости: први почива на идеји да гаранција једнакости на раду представља инструмент за остваривање индивидуалне правде, односно механизам који обезбеђује формалну једнакост на раду, те се у савременом радном законодавству, дискриминација запослених забрањује под претњом ништавости одредаба уговора о раду, колективних уговора и правилника о раду којима се утврђује другачије решење.⁸²⁹ Друга врста мера усмерена је на „унапређење положаја друштвених група које се у пракси традиционално суочавају са неповољним третманом (концепт једнакост на раду као социјална правда)“.⁸³⁰ Коначно, „трећи приступ подразумева признавање различитости запослених (концепт једнакости као различитости), тј. прилагођавање услова рада

⁸²⁰ *Ibid.*, стр. 60.

⁸²¹ Шундерић Б., Ковачевић Љ., *op.cit.*, стр. 223.

⁸²² *Ibid.*

⁸²³ Ковачевић Љ./2008/ *op.cit.*, стр. 180.

⁸²⁴ Лютов Н. Л./2017/ *Актуальные проблемы трудового права*, Министерство образования и наук Российской Федерации Московский Государственный Юридический Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА), ООО „Проспект“, Москва, стр. 101.

⁸²⁵ *Ibid.*

⁸²⁶ *Ibid.*

⁸²⁷ Ковачевић Љ./2008/ *op.cit.*, стр. 181.

⁸²⁸ Петрушић Н., *et al.*: /2011/ *op.cit.*, стр. 10.

⁸²⁹ Tomei M., Discrimination, and equality at work: A review of the concepts, *International Labour Review*, бр. 4/2003, стр. 410 - 411., нав. према: Ковачевић Љ./2008/ *op.cit.*, стр. 182.

⁸³⁰ *Ibid.*, стр. 411- 413.

различитим потребама различитих група лица (нпр. лица са инвалидитетом), укључујући већу диференцијацију мера за борбу против дискриминације“.⁸³¹

6.2.2. Сличности и разлике између дискриминације и злостављања на раду

Појам дискриминације и појам злостављања на раду представљају сличне, али суштински различите појмове. Упоредноправно гледано, поистовећивање дискриминације и злостављања на раду готово да не постоји.⁸³² Јасно је да ово поистовећивање изостаје када се погледају директиве Европске уније, али и закони у Шведској и Француској, у државама које су донеле посебне законе којима су уредиле ову област.⁸³³ Међутим, постоје нормативна решења и идеје међу правним теоретичарима и практичарима, који стављају знак једнакости између ова два појма, јер оба вуку корене из права на достојанство личности.⁸³⁴ Оваква гледишта показују недовољно познавање ових појмова, те су неприхватљива. Дискриминација није исто што и злостављање на раду, иако се дискриминацијом може вршити и злостављање на раду. Посебно је важно разликовање ових појмова да би се омогућила адекватна примена законског оквира којима се уређује сваки појам понаособ, а како би се избегао сукоб примене режима различитих закона у поступцима заштите запослених пред судом.⁸³⁵ Тужбени захтеви морају се, наиме, поставити одвојено, један за заштиту од дискриминације, а други за заштиту од злостављања на раду.

Основна тачка разликовања између дискриминације и злостављања на раду је мотив, будући да се код дискриминације лице лишава неког права, јер поседује одређене личне карактеристике (урођено или претпостављено лично својство), које је опредељују као припадника шире групе, док код злостављања основни покретач деловања је лични однос према адресату злостављања (љубомора, љутња, нетрпељивост), који не произилази из предрасуда које су изграђене услед његове припадности одређеној групи, или је у питању чиста економска добит (нпр. у случају стратешког злостављања на раду).⁸³⁶ Лично својство није основ деловања извршиоца злостављања према жртви злостављања, иако се може и по том основу предузимати.

Да би се дискриминација доказала, потребно је упоредити ситуације запослених који се налазе у истом или сличном положају, али се према њима различито поступа. Иако Поповић пише да намера односно мотив да се неко дискриминише није битан елемент постојања дискриминације,⁸³⁷ због чега се мотив не испитује, већ је довољно доказати да је учинак био дискриминаторски,⁸³⁸ такво становиште није прихватљиво. Ово стога што је за правну квалификацију дискриминације кључно постојање мотива који се тиче одређеног личног својства запосленог или тражиоца запослења. И код злостављања на раду мотив је важан, јер детерминише узрок понашања, а да бисмо доказали злостављање потребно је доказати узрочно-последичну везу између понашања и свести лица које врши таква

⁸³¹ *Ibid.*, стр. 9. видети више: Bell M./2003/ *The right to equality and non-discrimination*, у: Hervey T., Kenner J. (eds), „Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights – A Legal Perspective“, Hart Publishing, Oxford/Portland Oregon, стр. 96-97. и 109-110.

⁸³² Рељановић М., Петровић А.К./2011/ *op.cit.*, стр. 194.

⁸³³ *Ibid.*

⁸³⁴ *Ibid.*

⁸³⁵ *Ibid.*, стр. 195.

⁸³⁶ *Ibid.*, стр. 192.

⁸³⁷ Поповић М./2014/ *Дискриминација и мобинг у судској пракси*, Глосаријум, Београд, стр. 107.

⁸³⁸ *Ibid.*

понашања. Тежиште није на штети већ на мотиву који је малициозан, јер титулар своје право врши са претежном намером да угрози другога.⁸³⁹

Такође, треба имати у виду да се у почетку занимања за ову област истраживања злостављање на раду доводило у везу са дискриминацијом, која је навођена као основ злостављања, док се сада, злостављање не везује за дискриминаторске основе, већ за утврђивање радњи и понашања која представљају понижавајуће поступање које доводи до неподношљивих услова рада.⁸⁴⁰

Оно што суштински разликује злостављање на раду од дискриминације јесте, дакле, то што код злостављања послодавац, не предузима одређену радњу према запосленом због неког његовог личног својства, које је основ дискриминације, нити због стереотипа који се везује за одређена лична својства.⁸⁴¹ Уместо тога, послодавац предузима активности јер жели да систематично, предузимањем понижавајућих и узнемиравајућих активности, малтретира другога. Намера да се нашкоди другом је доминантан мотив деловања извршиоца злостављања.⁸⁴² Супротно, код дискриминације, намера није важна, већ стварни учинак дискриминације, који се огледа у нарушавању достојанства личности односно у стварању непријатељског, понижавајућег или увредљивог радног окружења.⁸⁴³ У нашем праву, злостављање на раду се може успоставити и доказати стварним учинком неприхватљивог понашања, попут дискриминације, подједнако као и утврђивањем намере лица које врши неприхватљива понашања, што неће бити битан елемент правног појма дискриминације.

Није свако разликовање запослених и тражилаца запослења и њихова дискриминација, него то вреди само за оно разликовање које је недозвољено, засновано на неком личном својству, са којим се лице родило (пол, боја коже), или које се стекло током живота и које се тешко мења (вероисповест).⁸⁴⁴ Супротно, лично својство, не представља мотив деловања лица које врши злостављање на раду. Професор Јашаревић указује на пет основних обележја злостављања на раду, те истиче намеру злостављача, његову агресивност, учестало понављање одређене радње, дужи период вршења радње (систематичност) и непостојање реалног основа.⁸⁴⁵ Како је код дискриминације, лично својство основ дискриминаторског деловања, тако је код злостављања на раду приметно одсуство тог основа, али постоје заштићена добра. Поповић иде даље од тога, када истиче да ни злостављање на раду, као ни дискриминацију не треба везивати за неке посебне основе, јер се то показало као препрека за обезбеђивање делотворне заштите од злостављања, док код дискриминације увек треба посматрати да ли је дошло до неједнаког поступања, као битног елемента правног појма, без обзира који је разлог за такво поступање.⁸⁴⁶

Заједнички елемент, и код злостављања на раду и код дискриминације на раду, јесте различито поступање, неједнак однос према једнакима у групи, радном окружењу, чиме се вређају лична добра појединца и крше основна људска права. У основи дискриминације и злостављања на раду увек је присутно доминантно неетичко понашање,⁸⁴⁷ које је супротно моралу и етичким назорима једнога друштва. Кршење права на достојанство на раду се, тако,

⁸³⁹ Рељановић М., Петровић А.К./2011/ *op.cit.*, стр. 188.

⁸⁴⁰ *Ibid.*, стр. 108.

⁸⁴¹ Ковачевић Љ./2016/ Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије, *op.cit.*, стр. 229.

⁸⁴² Рељановић М., Петровић А.К./2011/, *op.cit.*, стр. 188.

⁸⁴³ Петрушић Н., Крстић И., Маринковић Т., *op.cit.*, стр. 49.

⁸⁴⁴ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 16.

⁸⁴⁵ Јашаревић С./2008/ *op.cit.*, стр. 547.

⁸⁴⁶ Поповић М./2012/ Мобинг као облик дискриминације, *Правни живот бр. 11/2012*, стр. 558.

⁸⁴⁷ Николић В./2013/ Достојанство личности – однос етике, дискриминације и злостављања на раду, у: Ивошевић, З. (ур.), *Заштита права у области рада*, Глосаријум, Београд, стр. 290.

сматра за *genus proximum* злостављања на раду и дискриминације.⁸⁴⁸ Надаље, ваља имати у виду да би се злостављање на раду утврдило и доказало, потребно је да се радње дешавају учестало и континуирано у одређеном временском периоду, док је код дискриминације довољно да се радња деси једном. Са друге стране, за доказивање дискриминације потребно је постојање упоредника или упоредне групе тј. постојање лица или групе лица која се налазе у истој или сличној ситуацији, с тим што одређивање адекватног упоредника или упоредне групе није увек лак задатак и представља изазов, посебно за судове, када се утврђује и доказује радња дискриминације. То није потребно код злостављања на раду.

Тачка везивања дискриминације и злостављања на раду јесу и потенцијалне последице које изазивају таква понашања: и једно и друго могу изазвати понижавање запосленог, изолацију од остатка колектива, психичке последице и нарушеност менталног здравља.⁸⁴⁹

„У начелу, забрана дискриминације обухвата све области друштвеног живота и све активности појединца, док се мобинг као облик злостављања на раду, односи искључиво на процес рада.“⁸⁵⁰ И један и други појам и прописана забрана злостављања на раду и дискриминације, представљају заштиту моралног интегритета и достојанства личности на раду и у радном окружењу. Заједничке карактеристике ова два појма чини повреда права личности (угледа, части, достојанства) и угрожавање живота и здравља запослених.⁸⁵¹ Друштво које не поштује једнак третман и развија снажне дискриминаторне процесе тешко може тврдити да је демократски напредовало.⁸⁵² Исто је и са злостављањем на раду, друштво које толерише такво понашање стагнира па и назадује. С друге стране, може се констатовати да дискриминација представља шири појам, ако се посматра обим правне заштите у поступцима код послодавца од тренутка отпочињања поступка заснивања до престанка радног односа, јер се њом обезбеђује заштита кандидата у поступку заснивања радног односа као и у току радног односа, као и у погледу напредовања, усавршавања и образовања запослених. У истим тим областима одвијања радног процеса може се вршити злостављање, спречавањем запосленог у остваривању права и погодности, напредовању и усавршавању и то тако да се само њему то не омогућује. Злостављање на раду представља различит појам од појма дискриминације, иако и код једног и код другог имамо неједнако поступање према лицу које се нађе у истој или сличној ситуацији, будући да код злостављања на раду то није везано за било какво лично својство, већ се врши са циљем да се оствари материјална корист или нанесе штета другом лицу, путем радњи, активности и понашања којима се вређа не само достојанство (исто као и код дискриминације) већ и углед, професионални интегритет и здравље запосленог. Разлику представља и то што код дискриминације, радња краће траје, јер је за квалификацију довољно једном да се догоди, због чега су и последице редовно мањег интензитета него код злостављања.

Квалификација злостављања на раду зависи од субјективног доживљаја злостављаног лица, и ту смо на нивоу повреде личних добара жртве, док код дискриминације постоји и значајан степен угрожености јавних добара, јер се, по правилу, дискриминисањем негују и промовишу негативне друштвене вредности кроз јачање постојећих предрасуда и стереотипа,⁸⁵³ које одређено лице ствара на основу личног својства другог лица.

⁸⁴⁸ Лубарда Б./2008/ *op.cit.*, стр. 447.

⁸⁴⁹ Рељановић М., Петровић А.К./2011/*op.cit.*, стр. 193.

⁸⁵⁰ Урдаревић Б., Радуловић З./2016/ Посебни облици заштите запослених од злостављања на раду, *Српска политичка мисао бр. 4/2016*, стр. 351.

⁸⁵¹ Поповић М./2012/ *op.cit.*, стр. 558.

⁸⁵² Larraga M./2014/*Los perfiles de la discriminacion en España*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, стр. 11.

⁸⁵³ Reljanović M/2015/ *Regulacija mobinga u BiH u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije*, Analitika, стр. 2.

Узрочно-последична веза између радње злостављања, односне радње дискриминације, сваке понаособ, и последица извршења радње или уздржавања од одређене радње, важна је и код једног и другог облика понашања, да бисмо могли доказати њихово постојање и остварити правну заштиту.

За разлику од дискриминације, злостављање је „неспецифичан вид узнемиравања“ (радње могу да буду веома разноврсне – забележено је око седамдесет видова различитих понашања везаних за злостављање), обично се не заснива на неком од дискриминационих основа, врши се на другачији начин (представља агресивнији и често организован вид понашања) и има различите циљеве од дискриминације, а најчешће су то дискредитовање, застраживање или добровољни отказ.⁸⁵⁴ Упркос тим разликама, поједини аутори и правни системи (Македонија, БиХ, Словенија) сматрају да је злостављање на раду односно узнемиравање на раду облик дискриминације. У делу литературе се, такође, истиче да ова два института могу бити повезана, пошто злостављање на раду може представљати „алат“ за вршење дискриминације.⁸⁵⁵ Ипак, ни ово није најтачније гледиште, јер злостављање на раду види као облик вршења дискриминације, што може бити случај у неким ситуацијама, али у већини ситуација представља непотребно сужавање значења појма злостављања на раду.⁸⁵⁶

И поред тога што су дискриминација и злостављање на раду две различите појаве чије је наступање иницирано различитим циљевима и уз то су и уређене посебним законима, један део стручне јавности, дакле, и даље погрешно узима да је дискриминација начин вршења злостављања, или супротно да је злостављање облик дискриминације, што не само да отежава примену права, већ и додатно компликује положај жртве која тражи заштиту својих права пред судом или у другом законом одређеном поступку.⁸⁵⁷

Коначно, треба истаћи и то да је сексуално узнемиравање везивно ткиво за ова два појма, будући да представља „комбинацију“ злостављања и дискриминације на раду. У случају сексуалног узнемиравања запослени се најчешће узнемиравају због личног анимозитета, на начин који је понижавајући, с обзиром на пол којем припадају, односно присутна је лична нетрпељивост (она представља злостављање) која је појачана начином испољавања (представља и злостављање и дискриминацију).⁸⁵⁸ Изузетак представља сексуално уцењивање, као облик сексуалног узнемиравања на раду, где послодавац или запослени на руководећем послу ставља запосленом у изглед неку погодност, уколико прихвати непристојну понуду, или му прети ускраћивањем погодности, ако понуду не прихвати. Злостављање, дакле, није облик дискриминације, али се могу психичким и сексуалним узнемиравањем,⁸⁵⁹ које је засновано на неком личном својству, вршити радње злостављања, и у том случају бисмо имали имали укрштена понашања и активности. Однос између злостављања на раду и дискриминације треба сагледати и кроз виктимизацију. Један од услова да забрана дискриминације заживи у пракси јесте, наиме, и забрана виктимизације (одмазде, репресије), због покретања поступка за заштиту од дискриминације или указивања

⁸⁵⁴ Јашаревић С., Обрадовић Г., Перић С., Ђукић Л./2012/ *Приручник за борбу против дискриминације на раду*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, стр. 2.

⁸⁵⁵ Јанковић М./2010/ *Мобинг на раду*, у: Зборник радова са научног скупа са међународним учешћем Синергија 2010, Универзитет Синергија Бијељина Правни факултет, Бијељина, стр. 461- 462.

⁸⁵⁶ Тако Александра Вуковић злостављање на раду види као облик дискриминације на раду, који представља један од облика психичког насиља, а које често обухвата читав низ активности које се систематски припремају и извршавају. Вуковић А./2013/ *Правни оквир заштите од мобинга у законодавству Босне и Херцеговине*, *Анали пословне економије*, vol. V, бр. 9/2013, стр.193.

⁸⁵⁷ Petrović A./2014/ *Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi*, *Pravni vjesnik*, бр. 2/2014, стр. 77.

⁸⁵⁸ Петровић М./2017/*op.cit.*, стр. 16.

⁸⁵⁹ Важно је указати на међусобну неусклађеност домаћих позитивних прописа којима се уређује област рада, јер се сексуално узнемиравање посматра као облик злостављања сходно Закону о спречавању злостављања на раду (чл. 3), док је сексуално узнемиравање облик дискриминације према Закону о раду (чл. 21, ст. 2).

на дискриминацију.⁸⁶⁰ Жртве дискриминације које укажу на неједнак третман неретко постају и жртве злостављања, јер се бројним актима послодавца или колега унижавају, премештањем на друго радно место са лошијим условима рада, изоловањем, игнорисањем, и то са циљем да се натерају да оду из радне средине или да се прогласе вишком запослених.⁸⁶¹

6.3. Злостављање на раду и узбуњивање

6.3.1. Одређење појма узбуњивања и појма узбуњивача

Узбуњивање се често схвата као понашање које спада у домен основног права на слободу изражавања (нпр. у Естонији, Француској, Немачкој, Италији, Пољској и Португалу), које је потврђено Универзалном декларацијом о људским правима (члан 19), Повељом о основним правима Европске уније (члан 11), Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (члан 10) и уставима многих држава.⁸⁶² Међутим, готово све јурисдикције упоређују ово право са легитимном заштитом јавних интереса или пословних тајни, при чему узбуњиваче често ограничава уговорна или законом прописана дужност лојалности која омеђује њихово право да изврше узбуњивање, јер их обавезује на поверљивост до одређене мере.⁸⁶³

Рестриктивна дефиниција опште намене узбуњивања садржи шест неопходних елемената: акт откривања, актер, предмет обелодањивања, циљ, прималац обелодањивања и исход.⁸⁶⁴ Код узбуњивача, су притом, приметне две тензије, прва је етички сукоб између личних и организационих вредности, а друга, доминантна тензија тиче се етичке дилеме сукобљених лојалности.⁸⁶⁵ Узбуњивач, наиме, објављује информацију коју други желе да задрже скривеном и у приватним оквирима,⁸⁶⁶ због чега се налази у расцепу између обавезе лојалности послодавцу и заштите вредности какве су јавно здравље и животна средина. Запослени који обелодане податке о незаконитом поступању свог послодавца или својих колега суочени су са ризиком да због узбуњивања буду шиканирани, узнемиравани, дисциплински кажњени, отпуштени или изложени некој другој врсти послодавчеве одмазде, због чега је важно уочити однос између узбуњивања и злостављања на раду.⁸⁶⁷

Узбуњивање је чин обелодањивања информације које врши лице које има или је имало привилегован приступ подацима или информацијама неке организације, о не тако тривијалној неправилности или незаконитом поступању, а што имплицира контролу те организације, како би се исправило погрешно поступање.⁸⁶⁸

⁸⁶⁰ Jašarević S./2014/ Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije, u: Potočnjak Ž.(Ur.), *Zbornik radova Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, стр. 61.

⁸⁶¹ *Ibid.*

⁸⁶² Thüsing G., First G./2016/ *Whistleblowing – a comparative study*, Springer International Publishing, Heidelberg /New York/ Dordrecht / London, стр. 8.

⁸⁶³ *Ibid.*, стр. 78.

⁸⁶⁴ Jub P./1999/ Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, vol. 21, стр. 77.

⁸⁶⁵ *Ibid.*, стр. 78.

⁸⁶⁶ *Ibid.*

⁸⁶⁷ Ковачевић Љ./2011/ *Циљ и смисао радноправне заштите „узбуњивача“*, у: Игњатовић Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 221.

⁸⁶⁸ Jub P./1999/ *op.cit.*, стр. 83.

У том смислу, узбуњивач је лице које изврши узбуњивање на начин да пријави корупцију, финансијске малверзације, кршење прописа и најшире повреде људских права. Правни положај ових лица различито је регулисан од државе до државе, што у неким државама подразумева и то да је пропуштено да се оно уреди. Заштита узбуњивача произилази из права на слободу изражавања мишљења, будући да се узбуњивањем указује на повреду општег односно јавног интереса, те су узбуњивачи мотивисани најширим, друштвеним интересима, а не личним, партикуларним интересом. Истовремено, узбуњивањем се штите и интереси послодавца, будући да доприноси откривању неправилности у раду.

Историјски посматрано, заштита узбуњивача представља производ англосаксонског права, посебно америчког. На савезном нивоу, правна заштита узбуњивача уведена је у САД Законом о заштити узбуњивача од 1989. године.⁸⁶⁹ Закон пружа одређену заштиту од кривичног гоњења и одмазде послодавца, попут отпуштања или понижавања узбуњивача.⁸⁷⁰ Осим тога, служба за безбедност на раду и здравље радника у Америци примењује Програм заштите узбуњивача који трпе одмазду због укључивања у заштићене активности узбуњивања на основу више од 20 савезних закона.⁸⁷¹

У радноправној теорији и пракси не постоји јединствена нити општеприхваћена дефиниција узбуњивања нити општеприхваћен концепт којим се овај појам обухвата. Узбуњивање се, притом, разликује од обавештавања генерално посматраног, јер се објављивањем информације постиже обелодањивање као оптужба.⁸⁷² Према једном гледишту, узбуњивање је продукт слободе изражавања мишљења, што је посебно распрострањено у пракси Европског суда за људска права, док се према другима узбуњивањем означава поступак којим лице које поседује информацију у вези са кршењем јавног интереса и вршењем корупције, настоји да тиме заштити правни поредак и интересе најшире грађана једне државе. Узбуњивање се, прецизније, састоји у откривању информације за коју запослени „разумно“ сматра да доказује кршење било ког закона или другог прописа или лоше управљање, неразумно трошење средстава, злоупотребу овлашћења, постојање специфичне опасности по јавно здравље или безбедност.⁸⁷³ Притом, узбуњивање може бити заштићено под условом да обелодањивање законом није забрањено, у смислу дужности чувања пословне, службене, професионалне, војне или друге тајне.⁸⁷⁴ Треће, гледање на појам узбуњивања односи се на пријаву информације код послодавца, уколико постоје кршења прописа од стране неких запослених или управе предузећа, након чега се може узбунити надлежни орган (спољашње узбуњивање), или се у неким случајевима може узбунити јавност. Узбуњивањем се, дакле, штити јавни поредак јер се откривањем информације од јавног интереса указује на недозвољење и противправне радње којима се угрожава јавно добро. То је један од најефикаснијих начина откривања превара у предузећу. Према резултатима истраживања Удружења сертифицираних истраживача превара, око 40 % свих откривених случајева преваре, идентификовано је, управо, захваљујући узбуњивачима.⁸⁷⁵

Већина европских држава нема свеобухватне прописе о заштити узбуњивача, већ овим лицима гарантује ограничену заштиту, примера ради, само у погледу откривања незаконитих поступака у јавном сектору, или само у погледу откривања корупције.⁸⁷⁶ У неким државама,

⁸⁶⁹ Whistleblower protection, <https://www.pbs.org/newshour/politics/whistleblower-protections-explained>, (30.11.2019.).

⁸⁷⁰ *Ibid.*

⁸⁷¹ Whistleblower, <https://www.whistleblowers.gov/about-us>, (30.11.2019.).

⁸⁷² Jub P./1999/ *op.cit.*, стр. 79.

⁸⁷³ Whitaker P./2007/ *The whistleblower protection act: an overview*, Congressional research service, USA, стр. 3.

⁸⁷⁴ *Ibid.*

⁸⁷⁵ Effective whistleblower protection, <https://www.financierworldwide.com/effective-whistleblower-protection#.XeQhI3QhPY>, (01.12.2019.).

⁸⁷⁶ Ковачевић Љ./2016/ *Ваљани разлози за отказ уговора о раду, op.cit.*, стр. 549.

заштита се пружа у оквиру радноправне регулативе, у неким је то учињено посебним законима, негде у оквиру кривичног законодавства. Иако се у неким државама штите само државни службеници и други запослени у јавном сектору, у неким државама, попут Велике Британије, заштиту уживају сви радници, где се појам „радник“ шире тумачи, јер укључује и лица која су ангажована посредством агенција за запошљавање.⁸⁷⁷ Имајући у виду значај уређивања ове области у европско-континенталном праву, Европски парламент је заједно са Саветом, донео Директиву 78/19 о заштити лица која укажу на кршења права Уније од 25. септембра 2019 године.⁸⁷⁸ Овом директивом обезбеђује се заштита лица која раде и у приватном или јавном сектору, уколико укажу на кршења јавног интереса и то у делатностима јавних набавки, финансијских услуга, превенције прања новца и финансирања тероризма, сигурности производа, безбедности у саобраћају, заштите животне средине, заштите од зрачења и нуклеарне сигурности, сигурности хране, здравља и добробити животиња, јавног здравља, заштите потрошача, заштите приватности и личних података и сигурности мреже и информационих система.⁸⁷⁹ Ова директива, притом, не користи појам узбуњивач, већ се уводи појам лице које укаже на кршење права ЕУ. Несумњиво да су та лица, управо, узбуњивачи. Директивом се дефинише појам „кршење права ЕУ“ који значи чињење или пропусте који су противзаконити и који се односе на акте Уније, док, „подаци о кршењу“ права ЕУ, подразумевају информације, које се односе на основане сумње, односно на стварна или потенцијална кршења права ЕУ која су се догодила или је врло вероватно да ће се догодити у организацији у којој подносилац пријаве ради или је радио или у некој другој организацији са којом то лице јесте или је било у контакту током свог рада и где су покушана да се прикривају таква кршења.⁸⁸⁰ Персонално подручје примене Директиве обухвата сва лица, која укажу на кршење права ЕУ, а раде у радном односу или су samozапослена лица, државни службеници, лица која раде ван радног односа, волонтери, акционари и лица која су чланови управног или надзорног органа предузећа. Истовремено заштита се обезбеђује и за трећа лица која су повезана са узбуњивачем, тј. за њихове колеге и рођаке, те друга лица која могу да буду мета одмазде услед пријаве информације о кршењу права ЕУ. Све државе чланице ЕУ треба да предузму мере како би спречиле одмазду према лицу које укаже на кршење права ЕУ. Државе чланице, су у том смислу дужне да забране сваки облик одмазде узбуњивача, укључујући претње одмаздом и покушаје одмазде, посебно у облику:(а) суспензија (удаљење са рада), отпуштања, или еквивалентне мере;(б) премештај на ниже радно место или ускраћивање напредовања;(в) промена локације радног места, смањење зарада, промена радног времена;(г) ускраћивање обуке;(д) негативна процена радног учинка;(ђ) изрицање или спровођење било које дисциплинске мере, укора или друге казне, (е) присила, застрашивање, узнемиравање или остракизам;(ж) дискриминација, неповољно или непоштено поступање;(з) неуспех да уговор о раду на одређено време прерасте у стандардни уговор, где је запослени имао оправдана очекивања да ће му бити понуђен стални радни однос;(и) необнављање или раскид уговора о раду на одређено време;(ј) наношење штете, између осталог, и по углед лица, посебно у медијима или финансијски губитак, укључујући губитак пословања и губитак прихода;(к) црне листе на основу секторског или неформалног или формалног споразума који покрива одређени сектор, а које могу довести до тога да лице убудуће не може наћи посао у одређеном сектору или индустрији;(м) суспензија или отказ уговора о продаји или пружању услуга;(н) отказивање лиценце или дозволе.⁸⁸¹

⁸⁷⁷ Thüsing G., First G./2015/ *op.cit.*, стр.15.

⁸⁷⁸ Directive of the European Parliament and of the Council on the protection of persons who report breaches of Union law, (OJ L 305, 26.11.2019, стр. 17-56).

⁸⁷⁹ *Ibid.*, чл. 2.

⁸⁸⁰ *Ibid.*, чл. 5, ст. 1, тач. 1-2.

⁸⁸¹ *Ibid.*, чл. 19, ст. 1, тач. а)-н).

Питање анонимности узбуњивача, различито је уређено у страним правима, иако већина законодавстава то не брани, те у Немачкој анонимно пријављивање није забрањено, али анонимни узбуњивачи неће бити заштићени основним правом на слободу изражавања, јер изражавање мишљења нужно укључује и откривање нечијег идентитета.⁸⁸²

Информација о неправилностима или незаконитом поступању може се обелоданити у унутрашњем и спољашњем поступку. Унутрашњи поступак подразумева писмено и усмено указивање на кршење права на нивоу радне средине док спољашње узбуњивање подразумева информисање надлежног органа, због чега су државе чланице ЕУ овлашћене да одреде органе односно институције задужене за примање и давање повратних информација и праћење извештаја, уз обезбеђивање свих неопходних ресурса за ту функцију. С друге стране, француско право заштиту узбуњивача заснива на праву на слободно изражавање⁸⁸³, чиме се отварају врата спољњем узбуњивању, с тим да не постоји јасна хијерархија између унутрашњег и спољашњег узбуњивања.⁸⁸⁴ Сходно томе, заштита узбуњивача лежи у поступању у доброј вери и непостојању злоупотреба слободе изражавања.⁸⁸⁵ Неке државе утврђују правило да узбуњивачи прво морају да прибегну унутрашњем узбуњивању, да би се њихов поступак штитио као заштићено узбуњивање (Кипар, Естонија, Малта).⁸⁸⁶ Неке земље разликују правила заштите узбуњивача у јавном и приватном сектору, те није неуобичајено да меродавни прописи обавезују запослене у јавном сектору, посебно државне службенике, да интерно пријављују незаконите поступке, док за запослене у приватном сектору не постоји такво правило, што је случај у Белгији, Канади, Хрватској, Сингапуру и Словенији али и у Републици Србији.⁸⁸⁷ У неким државама спољње узбуњивање је допуштено само у изузетним случајевима (Аустрија, Немачка, Јапан, Велика Британија), те је примера ради, у Великој Британији предвиђено да се могу направити изузеци, у којима је дозвољено спољашње узбуњивање, на пример, ако се узбуњивач плаши одмазде, ако је вероватно да ће докази бити уништени после интерне жалбе или ако претходно интерно извештавање није дало ефекта.⁸⁸⁸ Слично правило постоји у Јапану, где узбуњивачи могу извршити спољашње узбуњивање уколико је људски живот у опасности.⁸⁸⁹ Трећи начин узбуњивања је узбуњивање јавности, посредством медија, које је потпуно забрањено на Малти и у Белгији (само за јавни сектор), у неким државама не постоје никакве рестрикције (Бразил, Хрватска, Румунија), док друге дозвољавају узбуњивање медија само у одређеним случајевима (Канада, Немачка, Финска, Јапан, Велика Британија).⁸⁹⁰ До које мере ће бити заштићени узбуњивачи који су пријавили нетачне информације, различито је уређено у страним правима. У већини држава, узбуњивачи подлежу ономе што називамо „захтевом добре вере“, односно морају да

⁸⁸² Thüsing G., First G./2015/ *op.cit.*, стр. 17.

⁸⁸³ Запослени су слободни да изразе своје мишљење и критикују план или рад послодавца. Француске судије не праве разлику између ситуације када запослени износе своје мишљење унутар или изван предузећа, јер у оба случаја уживају исту заштиту. Запослени нису одговорни када користе несмотрене речи током јавног разговора или када нпр. професионални фудбалер и менаџер изнесу своју критику у медијима. Слобода изражавања омогућава запосленима да изврше узбуњивање изван предузећа. На пример, обраћање инспектору рада ради откривања неправилности у раду не представља противправну радњу, осим ако је запослени знао да су те чињенице неистините. Запослени се може обратити и медијима, те тако у познатом предмету *Clavaud*, запослени у Данлопу је указао медијима на лоше управљање и некомпетентност менаџера. Француске судије су дисциплински отказ дат запосленом сматрале неоправданим јер је запослени вршио своју слободу изражавања а послодавац није доказао злоупотребу права. У начелу, слобода изражавања није ограничена у погледу тема или адресата, те запослени може извршити узбуњивање о било којој теми, али слобода запослених није апсолутна, те је не смеју злоупотребљавати, док послодавац може да захтева чување поверљивих података. Видети више: Thüsing G., First G./2015/ *op.cit.*, стр. 136.

⁸⁸⁴ Thüsing G., First G./2015/ *op.cit.*, стр. 125.

⁸⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁸⁶ *Ibid.*, стр. 18.

⁸⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁸⁹ *Ibid.*

⁸⁹⁰ *Ibid.*, стр. 19.

своје наводе изнесу у доброј вери да би могли да остваре заштиту (Аустрија, Бразил, Канада, Немачка, Француска, Италија, Јапан, Малта, Холандија, Пољска, Румунија, Словенија, Јужна Кореја, САД).⁸⁹¹ Исто је важило и за Велику Британију све до измена закона које су ступиле на снагу 2013. године, када је захтев за поступањем у доброј вери замењен захтевом да се поступа у јавном интересу.⁸⁹²

Право запосленог да слободно изрази своје мишљење има своје ограничење у обавези лојалности послодавцу и његовим интересима и развојним визијама. Посебно осетљиво питање представљају границе обавезе лојалности послодавцу, до којих обелодањивање информације не представља повреду радне обавезе. Општеприхваћено је становиште да је то дозвољено само уколико се узбуњивањем штити јавни интерес односно спречава проузроковање штете по добробит друштва.⁸⁹³ Савремено радно право познаје обавезу лојалности послодавцу, као допунску обавезу, која произилази из уговора о раду. Она настаје као последица примене начела савесности и поштења, и најчешће није изричито утврђена законом или уговором о раду, осим у швајцарском праву.⁸⁹⁴ Из обавезе лојалности запосленог послодавцу произилази и обавеза уздржавања запосленог од јавног изношења података који могу нанети штету пословању послодавца или његовом угледу.⁸⁹⁵ У овој ситуацији сваки запослени се налази пред моралном дилемом да ли обелоданити информацију о неправилностима, финансијским малверзацијама послодавца или другим незаконитим поступцима, јер ће тако довести свој радноправни статус у питање. Одлука није лака, захтева велику храброст и може се сматрати моралним херојством, у случају да запослени одлучи да прибегне узбуњивању. Са друге стране, у ситуацији када запослени указује на неправилности у раду неког свог колеге, и пријављује то послодавцу, може се сусрести са осудом колектива, који то може да тумачи и као кршење добрих колегијалних односа, што ствара осећање неповерења у колективу, а многи могу то да доживе и као начин да запослени стекне извесне користи од обелодањивања информације.

Како се радни однос заснива на лојалности запосленог послодавцу, поставља се питање када се обавеза лојалности може прекршити и то тако да одговарајуће поступање буде дозвољено и оправдано. Наши судови сматрају да обавеза запосленог да штити углед послодавца мора бити пропорционална његовом праву на слободу изражавања и изношење ставова и чињеница о питањима која су од јавног значаја.⁸⁹⁶ С друге стране, немачка судска пракса потврђује да се дужност лојалности повређује ако се пријави незаконит или неправилан рад послодавца, а пријављивање представља несразмерну реакцију запосленог на понашање послодавца или његових представника.⁸⁹⁷ Интересантно је уочити и то да, приликом одлучивања о заштити узбуњивача, немачки судови првенствено узимају у обзир интересе субјеката радног односа, не и јавни интерес, па према томе узбуњиваче штите као браниоце личних права, а не као браниоце јавног интереса.⁸⁹⁸

Сваки послодавац који се бави лукративном делатношћу тежи да оствари што већи профит. Уколико ради остварења тог циља послодавац прибегне производњи производа који су опасни по здравље, или у току производње загађује ваздух и воду, или обмањује грађане тако

⁸⁹¹ *Ibid.*

⁸⁹² *Ibid.*

⁸⁹³ Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *Заштита узбуњивача – обавеза лојалности запосленог послодавцу наспрам заштите јавног интереса*, у: Милинковић И. (ур.), *Правни положај узбуњивача у упоредном и домаћем праву (правни и етички аспекти)*, Правни факултет Универзитета у Бања Луци, Бања Лука, стр. 17.

⁸⁹⁴ *Ibid.*, стр. 9.

⁸⁹⁵ *Ibid.*, стр. 15.

⁸⁹⁶ Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 1309/2014 од 25.2.2015. године, утврђена на седници Грађанског одељења ВКС 27.6.2017. године, *Билтен Врховни касациони суд, бр. 1/2017*, Интермех Београд, стр. 363.

⁸⁹⁷ Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *op.cit.*, стр. 10.

⁸⁹⁸ *Ibid.*

што рекламира производ неуклазујући на његова штетна дејства, тиме директно угрожава права свих грађана једне државе. Лице које открије информације о овим активностима не крши обавезу верности и лојалности послодавцу, јер је циљ који се тиме постиже далеко изнад ње, а то је обезбеђење заштите права и слобода свих грађана. У том смислу се може закључити да узбуњивање може бити оправдано, само ако је усмерено на *одбрану вредности које су важније од вредности лојалности запосленог послодавцу*,⁸⁹⁹ какве су јавно здравље, безбедност људи, животна средина и сл.

Дужност лојалности има посебан значај ако је држава у улози послодавца.⁹⁰⁰ Државни службеници имају обавезу да служе заједници, те дилема узбуњивача да ли да пријављује незаконите активности или не, није искључиво моралне природе, ако информације говоре да је почињено или да ће бити почињено тешко кривично дело. У том случају, према српском праву, узбуњивање постаје обавеза, а ако државни службеник то не учини, у зависности од тежине кривичног дела о коме се не извештава, последица је утврђивање кривичне одговорности тог лица.⁹⁰¹ Обавезно узбуњивање постоји у Италији, где су одређени државни службеници дужни да пријаве кривична дела.⁹⁰²

Према нашем Закону о заштити узбуњивача, узбуњивачи врше узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву.⁹⁰³ То су лица која могу и анонимно да изврше пријаву информација и то кроз унутрашње, спољашње или узбуњивање јавности. Након пријаве информације, лица задужена за пријем информације у одређеној радној средини или одређеном државном органу дужна су да отпочну поступак како би испитала све наводе у вези са информацијом којом је извршено узбуњивање, у року од 15 дана од када је пријава информације достављена. Законом није прецизирано колико траје поступак испитивања пријављене информације, што је мањкавост овог решења, јер се неутврђивањем законског рока поступак испитивања може продужити у недоглед, посебно у ситуацијама када се жели избећи стварно испитивање навода из пријављене информације.

Појам узбуњивање, у нашем нормативном оквиру, одређен је као откривање информације о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера.⁹⁰⁴ Ограничена и недовољна заштита узбуњивача, пре усвајања посебног закона, била је предвиђена антидискриминацијским законодавством и Законом о спречавању злостављања на раду који забрањују позив на одговорност запосленог који износи доказе о дискриминаторском поступању или злостављању од стране послодавца или другог запосленог.⁹⁰⁵ Оно што је специфично за српско решење је чињеница да закон не штити само узбуњиваче, већ и друга лица која осећају последице узбуњивања. Ова врста заштите је ретка у упоредном праву, иако одмазда против сарадника узбуњивача може да делује као одвраћање од узбуњивања.⁹⁰⁶ Српски законодавац је предвидео да уколико

⁸⁹⁹ Ковачевић Љ./2016/ *op.cit.*, стр. 548-549.

⁹⁰⁰ Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ Legal status od whistle-blowers in Republic of Serbia: from fragmented protection of civil servants to the full-scale protection model, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 53 E/2018, стр. 111.

⁹⁰¹ *Ibid.*

⁹⁰² Thüsing G., First G./2015/ *op.cit.*, стр. 23.

⁹⁰³ Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник“, бр.128/2014), чл. 2, ст.1, тач. 2.

⁹⁰⁴ *Ibid.*, чл. 2, ст. 1, тач. 1.

⁹⁰⁵ Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ *op.cit.*, стр. 108.

⁹⁰⁶ *Ibid.*, стр. 112.

узбуњивачи затраже материјалну корист зато што су извршили узбуњивање, таква накнада, у виду награде, није дозвољена.⁹⁰⁷

Однос унутрашњег, спољашњег и узбуњивања јавности није прецизно утврђен у нашем праву, у смислу корака које је потребно прво учинити, те постоје подељена мишљења у стручној јавности око тога да ли је прво потребно извршити унутрашње, па тек онда спољашње узбуњивање, будући да неки аутори сматрају да је паралелно односно истовремено могуће извршити обе врсте узбуњивања. Тростепени модел узбуњивања потиче из британског законодавства (*Public Interest Disclosure Act /1998/*), а афирмисан је и у савременој доктрини, јер поступност у корацима при откривању информације помаже заштити интереса послодавца.⁹⁰⁸ Тако је у нашем праву, поред унутрашњег узбуњивања, уређено и спољашње узбуњивање, које се остварује достављањем информације овлашћеном органу, док трећу врсту узбуњивања представља узбуњивање јавности. За разлику од многих других правних система, српски законодавац не прецизира које власти имају право да примају информације којима се врши спољашње узбуњивање, те се пријава може, на пример, поднети јавном тужилаштву, заштитнику грађана, Агенцији за борбу против корупције, инспекцијама, итд.⁹⁰⁹ Унутрашње узбуњивање је поступак пријављивања информације код послодавца, у привредном друштву, државном органу или организацији, ради испитивања навода из пријаве, чиме се проблеми решавају „у кући“. Тиме се неретко стварају и услови за унапређење услова рада, производње или пружања услуга, због чега се унутрашње узбуњивање може схватити и као инструмент за унапређење продуктивности предузећа и рада запослених.⁹¹⁰ Ово само уколико постоји мотивисаност послодавца за испитивање навода и уколико неко од чланова управе или запослених на руководећим пословима није умешан у незаконите радње, те може значајно да опструира процес провере. Тест добре воље (*bona fide*) је важан у неким државама да би се одговорило на питање шта је заштићено узбуњивање, односно да ли постоји у конкретном случају разумна сумња да је повређен јавни интерес. *Mala fides* би постојала у свакој ситуацији када се претња узбуњивањем користи за уцену да би се побољшао радноправни положај узбуњивача, нпр. кроз увећање зарада, накнаде трошкова и томе слично.

Спољашње узбуњивање подразумева пријаву информације надлежном органу, те самим тим постоји повећана опасност да се нанесе штета угледу и интересима послодавца. Овај облик узбуњивања је ефикаснији будући да послодавци под таквим спољашњим притиском ситуацију схватају озбиљније и примењују мере како би отклонили неправилности на које се указује у пријави, уз истовремени губитак могућности да заташкају поступак и чињенице, што је ризик уколико се ради о унутрашњем узбуњивању. Неки аутори верују да и саопштавање информације синдикалним представницима представља спољашње узбуњивање.⁹¹¹ Ово стога што синдикати обављају послове представљања, заштите и унапређења интереса запослених и стоје наспрам послодавца у колективном преговарању, иако су просторно зависни од послодавца, али представљају независну, демократску и професионалну организацију. Синдикални представници су првенствено запослени код послодавца, и на основу радног односа остварују своје право на синдикално организовање на

⁹⁰⁷ Материјална корист коју узбуњивачи остварују након што укажу на велике финансијске злоупотребе има своју оправданост у неким државама, попут САД, где су, управо, на тај начин откривене огромне финансијске малверзације и злоупотребе. За неке ауторе материјална накнада коју би узбуњивач остварио је дискутабилна са моралног становишта, а за неке државе је неприхватљива, те је не предвиђају у свом законодавству. Видети више: Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ *op.cit.*, стр. 116.

⁹⁰⁸ Vandekerckhove W./2010/ *European whistleblower protection: tiers or tears?* “, у: *A global approach to public interest disclosure*, Lewis D. (ed.), Cheltenham-Northampton MA, Edward Elgar, стр. 15.

⁹⁰⁹ Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/*op.cit.*, стр. 113.

⁹¹⁰ Ковачевић Љ./2015/ Однос између система унутрашњег и спољашњег узбуњивања и особености заштите запосленог узбуњивача у оквиру њих, *Радно и социјално право, бр. 2/2015*, стр. 50.

⁹¹¹ Ковачевић Љ./2016/ *op.cit.*, стр. 553.

нивоу послодавца. У том смислу мишљења сам да се пријава информације синдикату не може сматрати спољашњим узбуњивањем, већ се превасходно мисли на орган који је изнад послодавца, по хијерархији и надлежностима, а који би био задужен да испита наводе из пријаве.

Однос између унутрашњег и спољашњег узбуњивања у смислу допуштености спољашњег узбуњивања у пракси Европског суда за људска права посматра се на начин да је за процену допуштености узбуњивања изван предузећа од пресудног значаја то да ли постоји и да ли добро и правилно функционише систем унутрашњег узбуњивања.⁹¹² Познат је случај *Valenović против Хрватске*, који се тичао запослене, која је добила отказ након што је указала на неправилности у раду државне нафтне компаније, чији се губитак услед малверзација, мери вредношћу од око 20 милиона евра. Ова запослена се прво обратила свом непосредном руководиоцу, затим директору, а онда и председнику надзорног одбора компаније, након чега су медији објавили информацију о корупцији и непотизму у овој радној средини.⁹¹³ Како се узбуњивање у пракси Европског суда за људска права тумачи у светлу остварења права на слободно изражавање мишљења, Суд је закључио да је подносиатељка представке остварила своју слободу изражавања, а посебно право да изнесе критике на рачун пословне политике националне нафтне компаније, као и да саопшти информације о наводним неправилностима унутар компаније. Суд је указао да се право да у јавности објави те информације мора одмерити са захтевима заштите угледа и права других, те је у светлу тих параметара, закључено да отпуштање није било несразмерно легитимном циљу којем се тежи и стога се може сматрати неопходним у демократском друштву.⁹¹⁴

Изузетак од правила које се тиче постепености у узбуњивању постоји у случају непосредне опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, од настанка штете великих размера, односно ако постоји непосредна опасност од уништења доказа.⁹¹⁵ Но, независно од овог изузетка, посебно деликатно питање, притом, представља обелодањивање информације медијима, које ће се сматрати оправданим уколико узбуњивач није имао приступ другим алтернативним системима узбуњивања или коришћење ових система није успело, односно ако се није могло очекивати да други системи узбуњивања буду делотворни.⁹¹⁶ Према томе уколико су узбуњивачу доступни делотворни и ефикасни системи унутрашњег и спољашњег узбуњивања, прво је потребно да њих исцрпи, да би узбунио јавност. Познати случај из јуриспруденције Европског суда за људска права *Гужа против Молдавије*, управо, говори о запосленом у државном јавном тужилаштву на пословима односа са јавношћу. Он је посредно, преко колеге, добио информацију о политичком притиску који је вршен ради опструкције кривичног гоњења због наводне полицијске бруталности против политичких дисидената, те је обелоданио доказ о активности, у који су били умешани највиши државни званичници, укључујући и заменика председника Парламента. Након обелодањивања садржине документа, који је у складу са општим актом тужилаштва у коме је био запослен, требало да остане тајни документ, Гужа је добио отказ. Европски суд је у овом поступку утврдио да је узбуњивање јавности које је Гужа учинио било оправдано с обзиром на то да му нису били доступни други канали пријављивања информације. Овом пресудом је утврђено да је одлуком послодавца о отказу уговора о раду због објављивања службених списа који указују на умешаност одређених политичара у кривичну истрагу повређено право на слободу изражавања, као и да лице које указује на незаконито понашање, ужива заштиту од одмазде.⁹¹⁷

⁹¹² Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *op.cit.*, стр. 23.

⁹¹³ Thüsing G., First G./2015/ *op.cit.*, стр. 11.

⁹¹⁴ *Ibid.*, стр. 12.

⁹¹⁵ Закон о заштити узбуњивача („Сл. гласник“, бр.128/2014), чл.19, ст. 1.

⁹¹⁶ Ковачевић Љ./2015/ *op.cit.*, Београд, стр. 55.

⁹¹⁷ Пресуда Европског суда за људска права у предмету Гужа (Guja) против Молдавије, од 12. фебруара 2008. године (поднесак бр. 14277/04), став 72.

У нашем нормативном оквиру, нису јасне контуре између три нивоа узбуњивања, у смислу редоследа и обавезности корака. Српски законодавац је пропустио да прецизира ове околности, тако да узбуњивачу стоји на располагању могућност обраћања послодавцу путем унутрашњег узбуњивања, али и могућност обраћања државним органима спољашњим узбуњивањем, било алтернативно било кумулативно.⁹¹⁸ Треба имати у виду да је, приликом уређивања одговарајућих процесних питања, српски законодавац остварио разуман степен јасноће, али да су из законског текста изостала прецизна правила о узајамном односу ових трију врста односно фаза узбуњивања.⁹¹⁹ *De lege ferenda* потребно је јасно прецизирати кораке које узбуњивач треба да изврши да би узбуњивање било заштићено.

Ипак, ваља имати у виду и то да је стварни предмет регулисања Закона о заштити узбуњивача неусклађен са његовим насловом, будући да је садржина Закона безмало искључиво везана за заштиту узбуњивача који су радно ангажовани, у оквиру или ван радног односа, као и за тражиоце запослења, док су из садржаја закона изостале одредбе које би се односиле на обезбеђивање делотворне заштите других лица, лица која нису део одређене радне средине, а која могу открити информације везане за пропусте у раду послодавца.⁹²⁰ *De lege ferenda* потребно је проширити заштиту и на ова лица. Коначно, треба имати у виду и то да, клаузуле о поверљивости података срећемо у српском праву, како у приватном, тако и у јавном сектору.⁹²¹ Међутим, уговарање сличних клаузула не може спречити откривање информације према Закону о заштити узбуњивача,⁹²² будући да је њиме изричито прописано да је одредба општег или појединачног акта којом се спречава узбуњивање – ништава.⁹²³

6.3.2.Особености положаја узбуњивача као жртве злостављања

6.3.2.1. Злостављање као вид послодавчеве одмазде према запосленом узбуњивачу

У нашем правном систему, заштиту уживају узбуњивачи у приватном и јавном сектору и то запослена лица, кандидати за запослење, као и лица која су ангажована на основу уговора грађанског или пословног права односно која раде ван радног односа. Послодавац је дужан да, након извршене пријаве информација којима се указује на одређене неправилности и противправности, предузме све активности, како би испитао цео случај и пружио заштиту лицу које је пријавило информацију. Пријава информације може бити и анонимна. Послодавац мора да се уздржи од спречавања узбуњивања док се најважнији аспект заштите узбуњивача састоји у заштити узбуњивача од одмазде послодавца. Вршење управљачких, нормативних и дисциплинских овлашћења послодавца може се, наиме, претворити у одмазду само ако послодавац прекорачи границе нормалних и разумних поступака и прописа који су својствени (подређеном и зависном) раду у радном односу, али само под условом да су те радње и правила мотивисана разлозима везаним за пријаву информације узбуњивача.⁹²⁴ Ово је значајно за запослене, јер они зарађују средства за живот свој и своје породице, искључиво или готово искључиво, радећи за свог послодавца, уз могућност да кроз тај посао развију

⁹¹⁸ Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *op.cit.*, стр. 13.

⁹¹⁹ Ковачевић Љ./2015/ *op.cit.*, стр. 41.

⁹²⁰ *Ibid.*, стр. 48.

⁹²¹ Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *op.cit.*, стр. 6.

⁹²² *Ibid.*

⁹²³ Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“ број 128/14), чл. 3, ст. 2.

⁹²⁴ Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ *op.cit.*, стр. 114.

своју личност.⁹²⁵ Утицаји отпуштања су посебно озбиљни за државне службенике, јер се чињеница да им је радни однос престао због теже повреде радних дужности, уписује у евиденцију дисциплинских казни, те представља сметњу њиховом поновном запошљавању у државним органима.⁹²⁶

Неретко је случај да узбуњивачи постају жртве злостављања на раду, а све у циљу да се психички изнуре и униште, како би сами напустили радно место, посебно у ситуацијама када су запослени на руководећим пословима или чланови управе предузећа умешани у противзаконите радње. Стога се у срцу заштите запослених узбуњивача налази њихова заштита од одмазде послодавца или лица на кога се односи обелодањена информација. Са друге стране, лице које је задужено за пријем информације дужно је да штити податке о личности узбуњивача, осим ако се сам узбуњивач не сагласи са откривањем тих података, или уколико је то потребно надлежном органу који не може да предузме радње без сазнања о личности узбуњивача.⁹²⁷ Подаци о личности узбуњивача се, притом, не могу саопштити лицу на које се указује у информацији, ако посебним законом није другачије утврђено.⁹²⁸ Тиме се запослени штити од евентуалне одмазде од стране лица на које се указује у информацији. Одмаздом од стране послодавца, притом, не би се требало сматрати упућивање понуде за измену уговорених услова рада, уколико је она учињена у складу са реалним потребама организације рада код послодавца, уколико је посао на који се односи понуда за премештај одговарајући (у оквиру истог степена и врсте стручне спреме), па и уколико га прати и смањена зарада, која је иста за упоредиве послове. Вршење нормативне, дисциплинске и економске власти послодавца која је у разумним и дозвољеним, законским оквирима, уз поштовање начела радног права, не може се, дакле, сматрати одмаздом послодавца. Слично и, видео надзор у просторијама послодавца, који је свима познат, и уведен у циљу обезбеђења сигурности имовине или као мера безбедности и здравља на раду, не може се сматрати актом одмазде послодавца, нити претераном контролом од стране послодавца.

Узбуњивачи, најчешће, након извршеног узбуњивања, добијају понуду послодавца за измену уговорених услова рада, ради измене зараде или премештаја на други посао или у друго (географско) место рада. Како су правне последице неприхватања такве понуде оправдани разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца, узбуњивачи прихватају послодавчеву понуду потписивањем анекса уговора о раду, остављајући могућност да оспоре законитост анекса уговора о раду у судском поступку. Обично се на основу анекса, они деградирају, неретко и потпуно физички изолују од других запослених, уз делимично или потпуно искључење из радног процеса, без добијања радних задатака, што све представља радње злостављања на раду. С тим у вези, ваља подвући да понуда за измену уговорених услова рада не представља радњу злостављања према Правилнику,⁹²⁹ који доприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду. Овакво решење се чини неправичним, јер се у пракси, управо, дешава да се запослени прихватањем понуде за измену уговорених услова рада, премештају на послове који су испод њиховог знања и квалификације, те се таквим актом ствара ситуација континуираног злостављања. Запослени узбуњивач се начелно не би могао заштитити од злостављања на раду уколико би га послодавац на основу анекса преместио да ради у подрумским просторијама, без прозора и природне вентилације и без средстава за комуникацију. Упућивање понуде за закључење анекса у овом случају не би био радња злостављања, али су њом по запосленог који наставља свој рад у нездравом и небезбедној радној средини, проузроковане последице злостављања на раду. Овом једнократном радњом која је извршена појединачним актом послодавца ствара се, дакле,

⁹²⁵ *Ibid.*

⁹²⁶ *Ibid.*

⁹²⁷ Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“ број 128/14), чл. 10, ст. 1. и 3.

⁹²⁸ *Ibid.*, чл. 10, ст. 5.

⁹²⁹ 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, ст. 1, тач. 1.

трајна последица која се трајно понавља.⁹³⁰ Иако се појединачни акт послодавца о правима, обавезама и одговорностима из радног односа не може побијати тужбом ради заштите од злостављања на раду, запослени узбуњивач у овом случају може да оствари заштиту тужбом за поништај анекса односно за утврђивање његове незаконитости.⁹³¹ Ако се утврди да је појединачни акт незаконит, те га суд поништи, може се покренути поступак и за утврђење одговорности послодавца за злостављање на раду.⁹³²

Упућивање понуде за закључење анекса уговора о раду није, дакле, радња злостављања, али може се користити као доказ у поступку за заштиту узбуњивача, уз све друге приложене доказе, ако је видљива његова малициозност, тј. настојање да се нанесе штета узбуњивачу, да се он професионално унизи и да се повреди његово достојанство.⁹³³ Наиме, анекс се може предочити као доказ злостављања, уз одговарајуће околности које то потврђују као нпр: да је савесно и одговорно извршавао све радне задатке, био афирмисан у пословном окружењу, да није било повреда радне дужности ни дисциплине, да му није приговарано на квалитет рада, да је улагано у његово усавршавање и друго.⁹³⁴

Изузимање анекса уговора о раду из каталога радњи злостављања на раду у подзаконском акту, који доприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду, претпостављамо да произилази из чињенице да се анекс уговора о раду, за који се сматра да је незаконит, може оспоравати тужбом за поништај анекса, те је правна заштита запослених на овај начин обезбеђена. Уколико би се хипотетички оставило као могућност да и анекс буде злостављање, могло би се догодити да се против послодавца покрене велики број поступака, иако у његовим понудама за закључење анекса суштински није било никакве малициозности и шиканозног деловања, већ понуда за закључење анекса произилази из реалних потреба организовања рада код послодавца. Такво решење би водило беспотребним поступцима, који троше време и ресурсе, јер је код злостављања кључан субјективни осећај адресата злостављања. Посматрано на овај начин, налазимо оправдање за решење о искључењу анекса као радње злостављања.

С друге стране, треба имати у виду да је наш законодавац врло широко утврдио шта се подразумева под пријавом информације, која се може односити и на кршење прописа.⁹³⁵ С тим у вези, отвара се питање да ли би узбуњивач могао да пријави информацију која се односи на кршење радноправних прописа и да ли би у том случају уживао заштиту као узбуњивач, односно заштиту од одмазде послодавца. Уколико би запослени узбуњивањем указивао да послодавац не примењује мере које су обавезне за безбедност и заштиту здравља на раду или да врши системско малтретирање запослених, мишљења сам да запослени не би указивао само на повреду свог личног интереса већ је тада у питању и шири јавни интерес да се прибегне узбуњивању, јер су угрожена права свих или већине запослених код послодавца, а посредно и чланова њихових породица, те би тада узбуњивање било допуштено, као и заштита узбуњивача. Узбуњивач, међутим, не би могао да оствари заштиту уколико укаже на кршење својих радних права, јер би то могло довести до злоупотребе института заштићеног узбуњивања и угрожавања начела правне сигурности, будући да се заштита радноправних института остварује у другим поступцима (инспекцијски надзор, мирно решавање радних спорова, судски поступак), те би овакво преклапање механизма заштите могло довести и до нерационалног и беспотребног исцрпљивања надлежних субјеката.⁹³⁶ Оправдање за заштиту узбуњивача који пријави информацију радноправне садржине могло би се узети само за

⁹³⁰ Рељановић М./2015/ Недостаци Закона о спречавању злостављања на раду, *Iustitia*, бр.2/201, стр. 63.

⁹³¹ Ивошевић З./2010/ Закон о спречавању злостављања на раду, *Правни записи*, vol. 1, бр. 2/2010, стр. 459.

⁹³² *Ibid.*

⁹³³ Кићановић О./2019/ *op.cit.*, стр. 281.

⁹³⁴ *Ibid.*

⁹³⁵ Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“ број 128/14), чл. 2, тач. 1.

⁹³⁶ Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *op.cit.*, стр. 16.

кршење одредаба Закона о раду чије је непоштовање санкционисано ништавошћу, попут кршења одредаба о минималној заради, забрани дискриминације, заштити материнства, будући да се ништавост везује за најтеже повреде прописа којима се угрожава јавни интерес.⁹³⁷ Обезбеђивањем исплате минималне зараде, заштите материнства и забране дискриминације штити се јавни интерес свих запослених, грађана и грађанки Републике Србије, с тим да ћу се сложити са Лазаревићевом која сматра да кршење прописа из радних односа које је санкционисано ништавошћу не би требало сматрати предметом узбуњивања када је тим кршењем погођен само узбуњивач, дакле једно лице, јер се узбуњивањем указује на кршење прописа *in abstracto*, чиме се вређа јавни интерес, а у овом случају, *in concreto* вређа се појединачни, лични интерес узбуњивача.⁹³⁸

Најновијим међународним стандардима Конвенцијом МОР бр.190 обезбеђује се заштита од виктимизације или од одмазде против подносилаца жалби за заштиту од злостављања на раду, жртава, сведока и узбуњивача,⁹³⁹ те државе које ратификују ову конвенцију треба да прилагоде свој законски оквир овим одредбама, и обезбеде заштиту узбуњивача, уколико већ то нису учиниле. С тим у вези, ваља имати у виду да је, група држава против корупције (Greco) установила да је већина до сада установљених мера претежно „заштитног“ уместо „подстицајног“ карактера и да већина држава чланица Савета Европе није афирмисала узбуњивање у позитивну, друштвену вредност, те се због тога препоручује државама да нађу начине да узбуњивање добије одговарајуће друштвено признање.⁹⁴⁰

6.3.2.2. Сличности и разлике заштите за случај узбуњивања и за случај злостављања

Узбуњивање у својој суштини значи заштиту јавног интереса, док код злостављања на раду имамо угрожавање и повреду личних права запослених која проистиче из радног односа или се везују за личност запослених, његово достојанство и физички и психички интегритет. Појам злостављања на раду не може се, међутим, посматрати одвојено од појма узбуњивање, и питања заштите узбуњивача.

Уколико отказ од стране послодавца представља одмазду, према лицу које је извршило узбуњивање, такво лице може да оствари правну заштиту тако што ће од суда затражити привремену меру, којом ће се одложити правно дејство решења о отказу уговора о раду, уколико је појединачни акт послодавца представљао штетну радњу, након извршене пријаве информације. Тиме се узбуњивач може вратити на рад, само уколико је појединачни акт послодавца био у вези са пријавом информације о узбуњивању. Привремену меру суд, наиме, може изрећи, само ако се докаже да отказ представља штетну радњу у односу на извршено узбуњивање, тј. да је послодавац иницирао престанак радног односа због тога што је запослени прибеглао узбуњивању. Оваква заштита, нажалост, није прописана код злостављања, за лица која су претрпела злостављање и остала без посла.

Тужба за заштиту од злостављања на раду и за заштиту од узбуњивања, подноси се Вишем суду, док је у другом степену надлежан Апелациони суд. Рок за подношење тужбе за заштиту од злостављања рачуна се од последње радње која представља радњу злостављања и која се догодила у последњих шест месеци, док код узбуњивања рок за подношење тужбе износи шест месеци од дана сазнања за штетну радњу, док објективни рок почиње да тече од

⁹³⁷ Лазаревић А./2017/ (Не)могућност заштите личних права запослених посредством узбуњивања, семинарски рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 32-37.

⁹³⁸ *Ibid.*, стр. 35.

⁹³⁹ Конвенција МОР бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада, чл. 10, ст. b. (iv).

⁹⁴⁰ Стојиљковић З./2013/ *Цивилно друштво, синдикати и политика*, Скрипта, Београд, стр. 171.

када је предузета штетна радња, и износи три године. Ово су и поступци код којих важе другачија правила у вези са теретом доказивања, те је довољно да тужилац учини вероватним постојање одређене радње, док је на туженом да доказује да не стоје чињенице наведене у тужби. Судије се у поступцима за заштиту узбуњивача користе истражним начелом, што значи да нису омеђени тужбеним захтевом и да имају право да изводе доказе које ниједна страна није навела. С друге стране, подношењем тужбе за заштиту узбуњивача не може се оспорити законитост појединачног акта послодавца о правима, обавезама и одговорностима радника које произилазе из радног односа, али то не спречава запосленог да поднесе тужбу у посебном поступку (радни или управни спор).⁹⁴¹ Суд може привременом мером забранити вршење штетне радње, као и наложити отклањање последица проузрокованих штетном радњом.⁹⁴² Код заштите од злостављања на раду суд нема овакве надлежности.

Такође, треба имати у виду да Закон о заштити узбуњивача проширује заштиту и на повезана лица, јер је чест случај да се одмазда врши управо према особама блиским лицу које изврши пријаву информације, посредном виктимизацијом, чега нема код злостављања на раду, иако фактички посредна виктимизација може да се догоди.⁹⁴³ Право да затражи заштиту, поред узбуњивача, има и лице које учини вероватним да је према њему предузета штетна радња, и то тако да је лице које је предузело штетну радњу, погрешно сматрало да је то лице узбуњивач, односно повезано лице.⁹⁴⁴ Право на заштиту као узбуњивач има и лице које је у вршењу службене дужности доставило информацију, ако учини вероватним да је према њему предузета штетна радња због достављања информације.⁹⁴⁵

Узбуњивач који је био свестан да пријављена особа није извршила одређену незакониту радњу одговараће за кривично дело лажног пријављивања (Кривични законик, члан 334).⁹⁴⁶ Дакле, према српском закону, узбуњивач има право на заштиту без обзира на његов циљ, осим ако не пружи информације за које је знао да су неистините и уколико му није потребан неки облик незаконите користи да би извршио узбуњивање.⁹⁴⁷

III ПРАВНИ ОКВИР ЗА УРЕЂИВАЊЕ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

1. Међународно регулисање спречавања и заштите од злостављања на раду

1.1. Универзални извори права

1.1.1. Акти Организације уједињених нација – место права на заштиту од злостављања на раду у корпусу људских права

Организација уједињених нација, представља међународну организацију, која је формирана 1945. године, а која сарађује на пољу међународног права, глобалне безбедности, економског

⁹⁴¹ Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ *op.cit.*, стр. 117.

⁹⁴² Закон о заштити узбуњивача, чл. 10, ст. 1-5.

⁹⁴³ Кићановић О./2019/ *op.cit.*, стр. 289.

⁹⁴⁴ Закон о заштити узбуњивача, чл. 7, ст. 1.

⁹⁴⁵ *Ibid.*, чл. 8, ст. 1.

⁹⁴⁶ Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ *op.cit.*, стр. 115.

⁹⁴⁷ *Ibid.*

развоја и социјалне једнакости. Тежња ка остварењу људских права је главни разлог стварања УН, након свих зверстава из Другог светског рата и геноцида, створио се консензус у међународној заједници да нова организација мора деловати у циљу спречавања сличних трагедија у будућности. Најранији задатак је било стварање правне основе за разматрање и поступање по жалбама о кршењима људских права.

Злостављање на раду представља кршење основних људских права. С тим у вези у Повељи Уједињених нација Преамбула има за циљ да потврди и реafirмише веру у основна права човека, у достојанство и вредност људске личности,⁹⁴⁸ одакле се посредно може извести и заштита од злостављања. Акти Уједињених нација којима се посредно може изводити заштита од злостављања су Општа декларација о правима човека, Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима.

Општа декларација о правима човека, која је усвојена и проглашена резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948., утврђује као принцип да се свако људско биће рађа слободно и једнако у достојанству и правима, без обзира на расу, пол, језик, вероисповест, политичко и друго мишљење, национално или друштвено порекло, имовину, рођење или друге околности.⁹⁴⁹ Свако има право на рад, слободан избор занимања, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености.⁹⁵⁰ Принцип забране дискриминације, који је један од основних принципа заштите људских права, уведен је и разрађен Универзалном декларацијом о људским правима.⁹⁵¹ Декларацијом се листа заштићених својстава на основу којих је забрана дискриминације прописана, не затвара. Овим актом први пут се забрањује и подстицање на дискриминацију.⁹⁵² Декларацијом се прокламује низ грађанских, политичких, економских, културних и социјалних права, која се сва морају уживати у складу са забраном дискриминације.⁹⁵³

Слично, Међународни пакт о грађанским и политичким правима у преамбули васпоставља и потврђује признање урођеног достојанства и једнаких и неотуђивих права свих чланова људске заједнице која су темељ слободе, мира и једнакости. Управо основна грађанска и политичка права се изводе из урођеног достојанства људске личности подједнако као што се и заштита од злостављања на раду остварује у вези са повредом достојанства личности на раду. Овај пакт забрањује дискриминацију у погледу уживања загарантованих права, а то су људска права из корпуса грађанских и политичких права.⁹⁵⁴ Комитет за људска права Уједињених нација у својој досадашњој јуриспруденцији израдио је *стандард разумног и објективног оправдања и постојања легитимног циља*, те према томе поједине мере државе, за које постоји разумно и објективно оправдање за спровођење, може бити квалификовано тако да не представља радњу дискриминације.⁹⁵⁵ Тако је, примера ради, познат случај *Gennadi Šipin v. Estonia*.⁹⁵⁶

⁹⁴⁸ Повеља Уједињених нација („Службени лист ДФЈ“ број 69/45), чл. 2.

⁹⁴⁹ Општа декларација о правима човека усвојена и проглашена резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948, чл. 1-2.

⁹⁵⁰ *Ibid.*, чл. 23, ст. 1.

⁹⁵¹ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 46.

⁹⁵² *Ibid.*

⁹⁵³ *Ibid.*

⁹⁵⁴ *Ibid.*, стр. 47.

⁹⁵⁵ *Ibid.*, стр. 48.

⁹⁵⁶ У познатом случају *Gennadi Šipin v. Estonia* Комитет је признао да је била разумна и оправдана мера власти Естоније које нису дале држављанство бившем војном службенику СССР, из разлога националне безбедности, јер је у питању припадник оружаних снага државе која је окупирала Естонију у претходном рату. Видети више: Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 48.

С друге стране, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима представља међународни документ којим су уређена права тзв. друге генерације људских права. Тако утврђује право на достојанство на раду и безбедност и заштиту на раду. У оквиру посебних одредби којима се гарантују индивидуална права говори се о начелу једнакости и забрани дискриминације.⁹⁵⁷ Принцип забране дискриминације и једнакости односе се на све подједнако и то у вези са остваривањем права на рад, на повољне услове рада, правичну накнаду за рад, социјално обезбеђење, основно образовање, на здравствену заштиту, право на синдикално организовање и остваривање културних потреба појединаца.⁹⁵⁸ Дискриминација укључује и подстицање на дискриминацију и узнемиравање.⁹⁵⁹ Овај низ наставља, Конвенција УН о заштити особа са инвалидитетом⁹⁶⁰, која представља прву конвенцију о заштити људских права, донету у овом веку, којом се гарантује пуно и једнако уживање и поштовање људских права особа са инвалидитетом, уз промоцију њиховог урођеног достојанства.⁹⁶¹ Конвенцијом се омогућава заштита од мучења, нехуманог поступања и насиља, заштита физичког и менталног интегритета, што се може посредно довести у везу са заштитом од злостављања на раду, уз образовање Комитета за права особа са инвалидитетом, који надзире примену Конвенције, уз разматрање појединачних поднесака.

1.1.2. Стандарди Међународне организације рада

1.1.2.1. Заштита од злостављања на раду као сегмент стандарда о заштити здравља и безбедности на раду

Међународна организација рада представља специјализовану агенцију Уједињених нација, која је установљена међународним споразумом, са посебним статусом и специфичношћу трипартитног састава (представници влада држава чланица, организација послодаваца и радника учествују у раду њених главних органа – Опште конференције рада и Административног савета).⁹⁶² Њена специфичност огледа се и по универзалности, јер се под њеним окриљем доносе универзални међународни стандарди за област рада и социјалне политике, којима се настоји остварити свеопшти циљ организације - трајни мир заснован на социјалној правди.

Још је давне 1944. Декларација о сврси и циљевима МОП (Филаделфијска декларација), прописала да сва људска бића без обзира на расу, пол и веру, имају призната права на једнаке могућности у погледу материјалног напретка, економске сигурности и духовног развоја.

Иако је, питање злостављања на раду изузетно важно за државе и друштва, у међународним изворима универзалног карактера било је само посредно уређено, као део заштите безбедности и здравља на раду, све до прошле године.

⁹⁵⁷ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 57.

⁹⁵⁸ Comitee on Economic, Social and Cultural rights, General Coments No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights, <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html> (14.03.2020.).

⁹⁵⁹ *Ibid.*

⁹⁶⁰ Конвенција УН о заштити особа са инвалидитетом („Сл.гласника РС-Међународни уговори“, бр. 42/2009.).

⁹⁶¹ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 82-83.

⁹⁶² Шундерић Б./2001/ *op.cit.*, стр. 60.

Претходно, заштита од злостављања била је, дакле, део стандарда заштите здравља и безбедности на раду, те Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини прописује да се изразом здравље на раду, не указује само на одсуство болести, односно слабости него и на физичке и менталне елементе који утичу на здравље, а који су директно повезани са хигијенско-техничком заштитом на раду.⁹⁶³ Од послодаваца, отуд, треба захтевати да обезбеде, колико је то могуће, да радна места, машине, опрема и процеси под њиховом контролом буду безбедни и безопасни за здравље.⁹⁶⁴ Тиме се штите безбедност и здравље запосленог, али и његов физички и психички интегритет. Осим тога, потребно је радницима или њиховим представницима и, зависно од случаја, њиховим представничким организацијама у предузећу омогућити, у складу са националним законима и праксом, да размотре све аспекте заштите на раду, као и да их послодавац консултује о тим питањима, или се уз сагласност обе стране, могу за ту прилику ангажовати спољни технички саветници.⁹⁶⁵

Конвенција МОП бр. 111 из 1958. године забрањује дикриминацију по било којем основу, укључујући и пол.⁹⁶⁶ Комитет експерата је 1988. године заузео став да се чл. 2 ове Конвенције односи и на узнемиравање.⁹⁶⁷ Међународна организација рада је 2003. године потврдила Кодекс праксе о злостављању на раду у сектору услуга и мере како би се спречио овај феномен.⁹⁶⁸ Коначно, на годишњој конференцији Међународне организације рада у Женеви 2019. године усвојене су Конвенција бр. 190 о елиминацији насиља и узнемиравања и пратећа Препорука бр. 206, којима је питање злостављања на раду, дакле, непосредно уређено.

Коначно, треба поменути и то да је Међународна организација рада, пре доношење међународних радних стандарда којима се непосредно уређује питање злостављања на раду, дефинисала насиље на радном месту као радњу, догађај или поступање које одступа од прикладног понашања, чиме се особи у току рада или као директна последица свог рада наноси тешка увреда, повреда или јој се упућује претња.⁹⁶⁹

1.1.2.2. „Легислативна историја“ универзалних међународних стандарда о злостављању на раду

У складу са одлуком Административног савета од 2015. године, на дневни ред 107. сесије Опште конференције рада за јун 2018. године, укључена је тема насиља над женама и мушкарцима у свету рада. Сама Међународна организација рада, спремајући ову годишњу конференцију, проширила је предложену тему за разматрање тако што је питање насиља на раду проширила и на појам узнемиравања, што је предложено и на скупу стручњака за насиље над женама и мушкарцима у свету рада, који је одржан у Женеви октобра 2016. године, како би се утврдило који је то распон неприхватљивог понашања у свету рада.

⁹⁶³ Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини („Службени лист СФРЈ-Међународни уговори“, бр. 7/87), чл. 3.

⁹⁶⁴ *Ibid.*, чл.16.

⁹⁶⁵ *Ibid.*, чл.19.

⁹⁶⁶ Kollonay-Lehoczky C./2017/ *op.cit.*, стр. 443.

⁹⁶⁷ *Ibid.*

⁹⁶⁸ *Ibid.*

⁹⁶⁹ ILO/2003/Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Geneva, стр. 3.

Међународни биро рада направио је, затим, упитник који је упућен државама чланицама, како би на основу њега могао да припреми извештај за заседање Опште конференције рада које је одржано у јуну 2019. године, на ком је било речи о насиљу и узнемиравању на радном месту. Управо овај упитник конципиран је тако да се изврши анализа да ли су владе држава чланица, након обављених консултација са представницима репрезентативних удружења послодаваца и синдиката, за то да се ово питање уреди конвенцијом или препоруком. Стручњаци су закључили да су насиље и узнемиравање на раду проблем људских права и да утичу на радни процес, ангажовање радника, здравље и продуктивност радника, квалитет приватних и јавних услуга и репутацију предузећа.⁹⁷⁰ Извештај је укључио одговоре 80 земаља, где су истраживачи посматрали правни оквир, политику и иницијативе од значаја за спречавање и заштиту од насиља и узнемиравања на раду, док су питања инкриминација везаних за увреде и сексуалне нападе, остала изван истраживања. Ово тим пре што су државе света Стратегијом одрживог развоја 2030. позване на остварење пуног и продуктивног запослења и постизање достојанственог рада за све мушкарце и жене. Предложени текст Конвенције и Препоруке о насиљу и узнемиравању на раду начелно су подржани од влада и синдиката већине држава чланица МОП, док је подршка од стране представника послодавца у правом смислу изостала, што је разумљиво, јер им се новим међународним радним стандардима намећу нове обавезе и одговорности. Коментар Владе Руске Федерације је један од ретких који није био афирмативан, јер се у њему истиче да предложени инструмент МОП превазилази првобитну сврху и садржи контроверзне одредбе које надилазе опсег закона о раду и да је потребно усвојити правнонеобавезујући инструмент.⁹⁷¹ Швајцарска и Сједињене Америчке Државе делиле су мишљење да су дефиниције насиља и узнемиравања на раду и обим заштите превише широки.⁹⁷² Представници послодаваца Мађарске сматрали су да се предложени текст не може подржати, јер би га било тешко имплементирати на националном нивоу, и да кључне предложене дефиниције претерано проширују одговорности послодаваца, посебно имајући у виду мала и средња предузећа и породична предузећа.⁹⁷³ У разматрању дефиниције појма насиље и појма узнемиравање на раду дати су различити коментари, те су представници Владе Шведске сугерисали да треба омогућити државама чланицама МОП да користе одвојене дефиниције у домаћем законодавству, а да листа онога што представља насиље и узнемиравање није потребна. Имамо, међутим, и другачије мишљење Владе Омана, по ком неисцрпна листа понашања у Препоруци може бити потребна, јер је тешко тачно дефинисати узнемиравање на раду због културних и друштвених разлика које постоје међу државама чланицама.⁹⁷⁴ Представници послодаваца су већином истакли да у националним законодавствима треба користити различите дефиниције за насиље и за узнемиравање на раду, будући да је физичко насиље обично један акт, док се психичко узнемиравање најчешће понавља дужи временски период, који би у прописима требало прецизирати јер би се омогућила будућа боља примена меродавних прописа.⁹⁷⁵ Иако је, међутим, постојао проблем у појмовном одређењу злостављања на раду, постојао је консензус око тога да насиље и узнемиравање на раду укључују не само физичке, већ психолошке и сексуалне аспекте.⁹⁷⁶

Текст предложене Конвенције и пратеће Препоруке која се односи на елиминацију насиља и узнемиравања у свету рада заснивају се на Закључцима које је усвојила Међународна конференција рада, након прве расправе одржане на 107. седници од маја до јуна 2018. године.⁹⁷⁷ Након објављивања одређеног извештаја остављен је рок од три месеца државама

⁹⁷⁰ International Labor Office/2017/op.cit., стр. 1.

⁹⁷¹ *Ibid.*, стр. 5.

⁹⁷² *Ibid.*

⁹⁷³ *Ibid.*

⁹⁷⁴ *Ibid.*, стр. 15.

⁹⁷⁵ *Ibid.*, стр. 5.

⁹⁷⁶ *Ibid.*

⁹⁷⁷ *Ibid.*, стр. 3.

чланицама, да након консултација са представницима организација послодавца и синдиката, доставе своје коментаре и евентуалне амандмане на предложени текст Конвенције и Препоруке. Комитет за насиље и узнемиравање у свету рада је расправљао о одредби која се односи на концепт „насиља и узнемиравања, посебно у светлу питања "да ли дефинисати „насиље“ и „узнемиравање“ одвојено или заједно.⁹⁷⁸ Резултат расправа под окриљем Комитета био је договор о задржавању концепта „насиља и узнемиравања” на раду као јединственог концепта.⁹⁷⁹ Уважавајући различите коментаре за појам „запослени“, али и предлог да се дефинише појам послодавца, од кога се касније одустало, изршена је измена у самој дефиницији појма запослени, тако да се заштита од насиља и узнемиравања на раду обезбеђује за лица која раде у радном односу, која раде ван радног односа, приправнике, стажисте, волонтере, лица на обуци, лица која траже запослење и пријављују се за посао, те лица којима је престао радни однос. Расправљајући о синтагми „свет рад“ у изразу насиље и узнемиравање у свету рада утврђено је да се овај израз односи и на јавни и приватни простор, како би заштита била обезбеђена и за лица која раде од куће и као улични продавци.⁹⁸⁰ Исто вреди и за раднике у неформалној економији, који представљају 60% свих радника у свету и посебно су изложени насиљу и узнемиравању на раду.⁹⁸¹ Многи од њих, попут уличних продаваца и превозника отпада, суочавају се са узнемиравањем од стране представника јавних власти у виду одузимања робе, захтевања сексуалних услуга или присилне промене места рада.⁹⁸² Према томе, подручје примене међународних стандарда, односи се и на оне раднике који су у статусу запослених, али и оне друге, попут samozапослених радника и неплаћених породичних радника, а што је у складу са Конвенцијом број 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања, уз напомену да су неки радници суочени са већим ризиком да буду изложени насиљу и узнемиравању на раду. Питање радника у кући посебно је осетљиво, будући да је сексуално узнемиравање често заступљено у овим радним срединама. Државе чланице су, при том, могле да, након консултација са својим социјалним партнерима, преиспитају и употребу појма „угрожене групе“ или „групе у ситуацијама рањивости“.⁹⁸³ Из коначног текста Конвенције и Препоруке је, међутим, изостало одређење листе група и занимања која се сматрају посебно осетљивим. Државе чланице МОП које већ имају прописану заштиту од насиља и узнемиравања на раду путем посебних закона, би уколико ниво заштите који пружају национални прописи није у складу са стандардом утврђеним Конвенцијом и Препоруком, морале да измене и допуне своје законе и друге прописе или да усвоје нове изворе права, којима ће се на целовит начин уредити ова област. Када говоримо о правној заштити и обавезама послодавца, они треба да предузму кораке да спрече насиље и узнемиравање у вези са радом и на раду, чак уколико се рад обавља и ван пословних просторија послодавца.

На садржај Конвенције и Препоруке значајно је утицао Комитет за насиље и узнемиравање у свету рада, који је формиран од стране Међународне конференције рада и имао је прво заседање 10. јуна 2019. године, а одржао је укупно девет заседања. Комитет је сачинио два извештаја, које је уредио Међународни биро рада: извештаји 2А и 2В под називом „Престанак насиља и узнемиравања у свету рада“. Председавајући Комитета је приметио да је окончање насиља и узнемиравања у свету рада морални, социјални и економски императив и да ће због усвајања стандарда о овим питањима све очи света бити упрте у МОП.⁹⁸⁴ Расправа о насиљу и узнемиравању у свету рада била је одавно потребна, али је и у 2019.

⁹⁷⁸ *Ibid*, стр. 4

⁹⁷⁹ *Ibid*.

⁹⁸⁰ *Ibid*.

⁹⁸¹ *Ibid*.

⁹⁸² International Labour Conference/2019/Fifth item on the agenda: Violence and harrasment in the world of work, Geneva, ILO, стр. 51.

⁹⁸³ *Ibid*., стр. 11.

⁹⁸⁴ *Ibid*., стр. 2.

години благовремена и неопходна.⁹⁸⁵ Ово стога што се радна места ослањају на националне и међународне стандарде, како би била сигурна и продуктивна, а трипартитни партнери добили су прилику да уређивањем заштите од насиља и узнемиравања изврше стварни, опипљив и трајан утицај на живот људи широм света.⁹⁸⁶ Неформалне трипартитне консултације одржане су 14. и 15. марта у Женеви, уз учешће 16 представника влада и по 8 представника послодаваца и радника, где су разматране обавезе послодаваца у циљу престанка насиља и узнемиравања у свету рада, као и круг лица којима ће бити обезбеђена правна заштита. Одбор за израду нацрта конвенције и препоруке састао се три пута. Основно полазиште представника Одбора, кога су чинили представници влада, послодаваца и радника, било је јединствено, да је потребно усвојити међународне стандарде којима ће се елиминисати насиље и узнемиравање из света рада. Тако је представница Владе Мексика истакла да ће гласати за оба инструмента и позвала је све стране да учине исто, јер ће ови инструменти помоћи да изградимо будућност света рада на темељу вредности инклузивности, достојанства и социјалне правде.⁹⁸⁷ Представница Конфедерације британских индустријалаца (СБИ), као организације коју чини око 190000 послодаваца, поносно је подржала нову Конвенцију, али не и Препоруку, јер су чланови Конфедерације веровали да је пропуштена прилика да Конвенција пружи изричиту заштиту радницима из *LGBT* популације, као групе која је посебно рањива на насиље и узнемиравање на раду.⁹⁸⁸ Иако је расправа у вези са посебном заштитом ових лица вођена на различитим састанцима, ипак је изостала њихова изричита заштита. Представник Владе Руске Федерације је притом изјавио да ће бити уздржан у току гласања и да влада ове државе не може да прихвати текст Конвенције и Препоруке, будући да њени амандмани нису усвојени, а да захтеви који се намећу овим инструментима надилазе домет проблема који се односи на насиље и узнемиравање на раду, због чега је и изражена сумња да ће ови стандарди постати универзални.⁹⁸⁹ С друге стране, председавајући Комитета је истакао да ће Конвенција бити први глобални и међународни уговор о окончању насиља и узнемиравања у свету рада, дакле, историјско достигнуће, што је посебно значајно јер би то означило почетак друге стогодишњице Међународне организације рада.⁹⁹⁰

На годишњем заседању Опште конференције рада одржаном у јуну 2019. године у Женеви, усвојена је Конвенција број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања и Препорука број 206, која прати ову конвенцију и омогућава њену делотворнију примену. За Конвенцију је гласало 439 делегата, 7 делегата је било против а 30 делегата је било уздржано.⁹⁹¹ Препорука број 206 је усвојена са 397 гласова „за“, против је било 12 делегата, а уздржаних 44 делегата.⁹⁹² У срцу ових аката МОП налази се правило да сваки радник има право на заштиту од насиља и узнемиравања на раду, јер је то његово људско право, али и предуслов за отклањање претњи по једнакост и поштовање достојанства сваке личности на радном месту.⁹⁹³ Насиље и узнемиравање, такође утичу и на квалитет јавних и приватних услуга и могу спречити раднике, посебно жене, да приступе, остану и напредују на тржишту рада.⁹⁹⁴ Иако постоји неколико стандарда Међународне организације рада који се односе на различите форме насиља и узнемиравања на раду, ниједан од њих не описује форму у којој се

⁹⁸⁵ *Ibid.*

⁹⁸⁶ *Ibid.*

⁹⁸⁷ International Labour Conference/2019/ *Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on violence and harassment in the world of work*, Geneva, стр. 15.

⁹⁸⁸ *Ibid.*, стр. 17.

⁹⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁹⁰ International Labour Conference/2019/ *Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work*, Geneva, ILO, стр. 137.

⁹⁹¹ International Labour Office Geneva /2019/ *Ending violence and harassment in the world of work*, Geneva, ILO, стр. 7.

⁹⁹² *Ibid.*

⁹⁹³ *Ibid.*

⁹⁹⁴ *Ibid.*

они врше. Конвенцијом и Препоруком предвиђа се инклузивни, интегрисани, родно одговорни приступ за превенцију и елиминацију насиља и узнемиравања у свету рада, али се настоји да се ближе дефинише појава насиља и узнемиравања на раду. Државама је, при том, остављено да, било у оквирима посебног закона, или у оквиру постојећих закона о раду, закона о безбедности и здрављу на раду, закона о родној равноправности и дискриминацији или, тамо где је то погодно, у оквиру кривичног закона, пропишу заштиту од узнемиравања и насиља на раду.

До почетка примене Конвенције долази након што ратификациони инструменти две државе буду регистровани код Генералног директора Међународног бироа рада. Конвенција ће ступити на снагу у свакој конкретној држави 12 месеци од дана када њена ратификација буде регистрована код Генералног директора Међународног бироа рада. Република Србија има монистички концепт ратификације међународних конвенција и уговора, дакле сам чин ратификације у Скупштини Републике Србије довољан је да би се конвенција преточила у унутрашње право. Реално је очекивати да ће Конвенција број 190 бити ратификована и тај предлог гласно истичемо у нашој дисертацији.

1.1.3. Конвенција број 190 и Препорука број 206 – кључна решења

Основни предмет уређивања Конвенције МОР број 190 представља заштита од насиља и узнемиравања у свету рада. У смислу одредаба ове Конвенције израз „насиље и узнемиравање“ у свету рада се односи на лепезу неприхватљивих понашања и пракси, или претњу таквим понашањима, без обзира на то да ли су она једнократна или се понављају, а која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском повредом односно штетом. Ова понашања укључују и родно засновано насиље и узнемиравање под којим се подразумевају насиље и узнемиравање одређених лица због њиховог пола или рода, или насиље или узнемиравање које диспропорционално погађа лица одређеног пола или рода, и подразумева и сексуално узнемиравање.⁹⁹⁵ Конвенција јасно назначује и места и ситуације које су повезане са послом или настају из посла, а где се дешавају насиље и узнемиравање: на физичком радном месту, на месту у предузећу где радници одмарају, једу или задовољавају здравствене и санитарне потребе као и током путовања, излета и друштвених догађаја и активности. Овим прописом настоји се делати превентивно, тако што ће се минимизирати утицаји психосоцијалних ризика на радном месту и тако што ће се, заједно са запосленима, радити на заједничкој стратегији и конкретним програмима за превенцију насиља и узнемиравања у свету рада. На то се надовезује и увођење јасног жалбеног поступка, у ком ће се поштовати приватност запослених и поверљивост података, тајност али и штитити подносиоци пријаве од било какве одмазде, посебно уколико су и у улози узбуњивача. Свака држава МОР, у том смислу, усваја законе и друге прописе и политике којима се обезбеђује право на једнакост и недискриминацију при запошљавању и занимању, укључујући заштиту радница, као и радника који припадају једној или више рањивих група или група у ситуацијама рањивости, које су несразмерно више изложене утицајима насиља и узнемиравања у свету рада.⁹⁹⁶ Препоруком број 206 се предвиђају посебне мере које ће деловати превентивно на ове појаве укључујући мере за одређена занимања и секторе који су се показали као најризичнији попут сектора здравствене заштите, образовања, социјалне заштите, хитне службе као и рада у

⁹⁹⁵ Конвенција о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада бр. 190, чл. 1, ст. 1.

⁹⁹⁶ Конвенција о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада бр. 190, чл. 6.

кући, естрадне уметности, рада у изолацији, ноћног рада итд.⁹⁹⁷ Истовремено, треба скенирати и минимизирати могући утицај ризика који се односе на услове рада, организацију рада и руковођење радом запослених, али и на односе са клијентима, пацијентима, корисницима, представницима јавности.⁹⁹⁸ Путем Препоруке апелује се на све државе да посебно обезбеде заштиту мигранткиња, односно миграната од узнемиравања и насиља на раду, уз обезбеђивање посебног положаја у радном окружењу жртвама насиља у породици, у смислу коришћења могућности за решавање спорова, подршке и приступа правним лековима, како би се умањио негативан ефекат који би могао да се развије и у радној средини услед општег психофизичког стања у којем се жртва налази. С тим у вези, ваља имати у виду да се поводом утицаја насиља у породици на свет рада, широм света расте покрет за откривање и решавање утицаја насиља у породици на област рада. Израђене су студије и спроведена истраживања, усвојене су политике и уговорене одредбе колективних уговора, којима се препознаје и уважава утицај насиља у породици на свет рада и пружа подршка запосленима који су жртве насиља у породици, попут плаћеног одсуства због насиља у породици, како ниједан радник не би требало да бира између посла и безбедности своје деце.⁹⁹⁹ Језик Конвенције и Препоруке притом, владама пружају јасне путоказе за будуће деловање, јер се заједничким напорима може помоћи да људи буду сигурни када су на послу, чак и кад су код куће, уколико нису безбедни.¹⁰⁰⁰ Ово тим пре што насиље у породици ствара велике трошкове за националне економије и појединачне компаније. Женама је посебно тешко да остану у радном односу, када су доживеле насиље у породици. У већини земаља су, отуд, већ усвојени закони који се баве ефектима насиља у породици на свет рада. Конвенцијом МОП број 190 се налаже да се пропознају радноправне последице насиља у породици и да се колико је могуће ублаже њихови штетни ефекти на свет рада.¹⁰⁰¹ Разумљиво да је спрега и испреплетаност приватног и пословног живота запослених велика, и да жртва насиља у породици може исказивати последице своје незавидне позиције код куће и на радном месту, стога је потребно умањити одговарајуће штетне ефекте. Мере, попут плаћеног одсуства са рада и обезбеђивања смештаја за раднике погођене насиљем у породици, као и мере попут флексибилног радног времена или флексибилног места рада, показале су се ефикасним.¹⁰⁰² Мере које би послодавац могао да предузме односе се и на заштиту од отказа, прелазак на флексибилне облике запошљавања, нпр. на радни однос са непуним радним временом, као и увођење насиља у породици као новог психосоцијалног ризика за који је потребно да се врши процена, јер значајно мења понашање и опште психичко стање жртве, што се рефлектује и на радну средину, а што захтева развијање и подизање нивоа свести и самосвести о насиљу и неприхватљивости таквог понашања.¹⁰⁰³

Конвенција и Препорука потврђују и да извршиоци насиља и узнемиравања на раду треба да пролазе кроз саветовалишта, како би схватили сву неприхватљивост свог понашања а у циљу спречавања таквих понашања убудуће. Државни органи и институције, као и независна контролна тела, попут инспекције рада, тела која се баве заштитом равноправности, безбедности и здрављем на раду и дискриминацијом треба да прођу квалитетну обуку у вези са препознавањем и спречавањем насиља и узнемиравања на раду, којима ће се бавити и које

⁹⁹⁷ International Labour Conference/2019/ *Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on violence and harassment in the world of work*, *op.cit.*, стр. 6.

⁹⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹⁹ *Ibid.*, стр. 7.

¹⁰⁰⁰ *Ibid.*, стр. 6.

¹⁰⁰¹ Конвенција МОП број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада, чл. 10, ст.1, тач. f.

¹⁰⁰² International Labour Conference /2019/ *Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work*, *op.cit.*, стр. 69.

¹⁰⁰³ *Ibid.*

ће контролисати.¹⁰⁰⁴ Истовремено, тим државним органима, институцијама и телима треба дати овлашћења да у случајевима када постоји непосредна опасност по живот и здравље запослених, могу да донесу решења која ће имати извршну снагу, као нпр. решење о обустави рада жртве или о удаљењу извршиоца насиља са рада, ако је непосредно угрожен живот, здравље или безбедност запосленог.¹⁰⁰⁵ Будући да су новинари и медији имали кључну улогу у суочавању са стигмом и ширењем митова везаних за насиље и узнемиравање у свету рада и шире у друштву, стандарди МОП захтевају и омогућавање обуке за новинаре и друге медијске раднике како би им се помогло у бољем разумевању и правилном, потпуном и ефикасном извештавању о овим проблемима.¹⁰⁰⁶ Овим међународним стандардима намеће се и обавеза државама и послодавцима да раде на осмишљавању и спровођењу обука о спречавању насиља и узнемиравања на раду за највише државне функционере (јавни тужиоци, судије, полицијске службенике), као и за руководиоце у компанијама из јавног и приватног сектора. Потребно је направити и методологију анализе процене дејства ризика узнемиравања и насиља на раду, затим развити јаке кампање али и наставни програм који би указао на сву штетност ових појава, уз истовремено промовисање радне средине која је здрава, стимулативна и безбедна, и, као таква, ослобођена понашања насиља и узнемиравања на раду.

2. Регионални извори права

2.1. Стандарди Савета Европе од значаја за уређивање заштите од злостављања на раду

Савет Европе представља међународну организацију која је формирана од стране десет држава Лондонским уговором маја 1949. године, са циљем да се обезбеди очување и развијање заједничког културног и моралног наслеђа, индивидуализма, политичких слобода и владавине права, које су основне претпоставке за истинску демократију.¹⁰⁰⁷ Под окриљем организације донете су бројне конвенције, којима се успостављају стандарди у области заштите људских права, а међу којима је свакако најважнија Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, која је најбитнији инструмент за заштиту од дискриминације, а чију примену стандарда надзире Европски суд за људска права. Европска Конвенција за заштиту људских права и слобода која је усвојена 4. новембра 1950. године предвиђа да се уживање права и слобода (право на живот, право на поштовање породичног и приватног живота, право на правично суђење, право на слободу мисли, савести и вероисповести, право на слободу и безбедност, право окупљања и удруживања, право на делотворни правни лек, право на склапање брака и друга), обезбеђује без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност са неком националном мањином, имовина, рођење или други статус, а чиме се посредно обезбеђује и поштовање достојанства личности, посебно путем забране ропства и принудног рада, предвиђених овом Конвенцијом.

За разлику од Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, која гарантује грађанска и политичка права, од којих су за област радног права посебно значајне гаранције забране принудног рада и слободе удруживања, људска права „друге генерације“

¹⁰⁰⁴ За анализу Конвенције број 190 и Препоруке 206 видети: Јашаревић С., Божичић Д./2019/ Заштита од насиља и узнемиравања на раду у међународним правним стандардима, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2019, стр. 785-802.

¹⁰⁰⁵ Конвенција МОП број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада, чл. 10, ст.1, тач. g-h.

¹⁰⁰⁶ International Labour Conference/2019/ *Fifth item on the agenda: Violence and harrasment in the world of work*, *op.cit.*, стр. 131.

¹⁰⁰⁷ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 256.

зајемчена су у посебној Конвенцији. Реч је о Европској социјалној повељи која је донета 1961. године у Торину а гарантује основна економска и социјална права, укључујући право на достојанство на раду, право на праведне услове рада, право на безбедне и здраве услове рада, право на заштиту здравља, одакле би се, посредно, могло извести и право на заштиту од злостављања на раду. У намери да обезбеде делотворно остваривање права на безбедне и здраве услове рада, државе-уговорнице Европске социјалне повеље обавезују се: 1. да донесу прописе у вези с безбедношћу и здрављем на раду; 2. да обезбеде примену тих прописа одговарајућим мерама контроле; 3. да консултују, на прикладан начин, организације послодаваца и радника у вези са мерама које су предвиђене ради побољшања безбедности и здравља.¹⁰⁰⁸

Према је у почетку Европска социјална повеља имала као своју основну слабост скромност захтева (стандарда) који се постављају пред државе уговорнице, јер су клаузуле флексибилности омогућавале државама да се приликом ратификације изостави преузимање обавеза поводом низа одредби, као и то да је контролни механизам био далеко скромнијег домета од оног који се односи на Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, даљи развој (додатним протоколима усвојеним уз Повељу) се кретао у правцу ширења скале социјалних права, као и побољшања контролног механизма.¹⁰⁰⁹ Тај процес унапређења контролног механизма и ширења каталога зајемчених економских и социјалних права заокружен је усвајањем Ревидиране европске социјалне повеље која је усвојена у Стразбуру, 3. маја 1996. године. Ревидирана повеља гарантује 31 основно економско и социјално право. То је и први правно обавезујући акт којим се гарантује право на достојанство на раду и забрана сексуалног узнемиравања и узнемиравања на раду.¹⁰¹⁰ Државе чланице имају, међутим, слободу да приликом ратификације прихвате само одређене, не и гаранције свих права, примењујући начело флексибилности. Тврдо језгро Ревидиране Повеље чини девет основних социјалних права: право на рад (чл. 1), право на организовање (чл. 5), право на колективно преговарање (чл. 6), право на социјалну сигурност (чл. 12), право на социјалну и медицинску помоћ (чл. 13), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл. 19), право деце и омладине на заштиту (чл. 7), право породице на социјалну, правну и економску заштиту (чл. 16) и право на једнакост шанси и поступања у областима запошљавања и занимања без дискриминације по основу полне припадности (чл. 20), која се обавезном ратификацијом држава чланица преузимају и то најмање шест од тих девет чланова. Према томе могу се разликовати најзначајнија права, која се обавезно преузимају ратификацијом („core“ rights) и друга права из тог корпуса („non-core“ rights), јер је за стицање својства уговорне стране Ревидиране европске социјалне повеље довољно преузимање само дела прописаних обавеза.¹⁰¹¹ Два посебна феномена од значаја за наше истраживање су укључена кроз Ревидирану европску социјалну повељу - сексуално узнемиравање и форме понашања којима се вређа достојанство на раду.¹⁰¹² Гаранција права на достојанство на раду, садржана у члану 26. Ревидиране европске социјалне повеље, има за циљ спречавање сексуалног узнемиравања на раду, као и спречавање психичког узнемиравања односно злостављања на раду и овим чланом се жели заштитити достојанство запослених у контексту радног односа.¹⁰¹³ Члан 26 став 2 Ревидиране повеље, наиме, прописује право на заштиту достојанства од узнемиравања стварањем непријатељског радног окружења које се односи на неку карактеристику особе, која се најчешће везује за њену припадност традиционалним дискриминисаним групама (расним, етничким, религиозним, сексуалним мањинама), тако да је узнемиравање забрањено

¹⁰⁰⁸ Европска социјална повеља (European Social Charter, „European Treaty Series“, No. 35), чл. 3, ст. 1, тач. 1-3.

¹⁰⁰⁹ Лубарда Б./2009/ *Ревидирана Европска социјална повеља, обавеза држава и улога социјалних партнера после ратификације*, Социјално-економски савет Републике Србије / Swiss Labour Assistance, Београд, стр. 10.

¹⁰¹⁰ Kollonay-Lehoczky C./2017/ *op.cit.*, стр. 443.

¹⁰¹¹ Ковачевић Љ./2011/ 50 година Европске социјалне повеље, *Право и привреда*, бр. 10-12/2011, стр. 156.

¹⁰¹² Birk R./2007/ *European Social Charter*, Wolters&Kluwers, The Hague, стр. 125.

¹⁰¹³ *Ibid.*, стр. 125.

као облик дискриминације по забрањеним основима али и као психичко узнемиравање на раду.¹⁰¹⁴ Како би се омогућило делотворно остваривање права свих радника на достојанство на раду, стране уговорнице Ревидиране повеље се обавезују да, у контакту са организацијама послодаваца и синдикатима, унапређују свест, информисаност и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом, и да предузму све одговарајуће мере за заштиту радника од таквог понашања. Предметно понашање се, притом одређује као понављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника на радном месту или у вези са радом, због чега се морају предузети све одговарајуће мере да се заштите радници од таквог понашања.¹⁰¹⁵ У том смислу, ваља констатовати да је право на заштиту од злостављања на раду први пут потврђено, управо, у овом акту Савета Европе, и то као саставни део гаранције права на достојанство на раду. Када је, пак реч о сексуалном узнемиравању, оно није увек облик дискриминације засноване на полу, и у Ревидираној повељи не постоји таксативно наведена листа понашања која се сматра узнемиравањем. Сексуално узнемиравање је притом одређено као нежељено понашање сексуалне природе или друго понашање које делује на достојанство радника, укључујући понашања његових шефова и колега.¹⁰¹⁶ Члан 26 став 1 Ревидиране повеље, притом, дефинише сексуално узнемиравање као кршење једнаког третмана, чак и ако оно није нужно облик дискриминације по полу.¹⁰¹⁷ Управо ове одредбе у Ревидираној европској социјалној повељи, које се односе на сексуално узнемиравање, тумаче се и као забрана психичког узнемиравања, које утиче на ментално и физичко здравље радника. Питање сексуалног узнемиравања може се, притом, уредити и кроз генералну политику једнаког третмана, јер је једно од основних начела радног права начело једнаког поступања и једнаких могућности у области запошљавања и радних односа. Приметимо, најзад, и то да постоје различите форме виктимизације жртве од земље до земље. Европски Комитет за социјална права, отуд, тумачи члан 26 Ревидиране повеље као гаранцију забране психичког узнемиравања на раду.¹⁰¹⁸ Најбоља заштита од узнемиравања је стварање пријатељског радног окружења у складу са специфичним особинама појединца. Државе које су ратификовале Ревидирану повељу и овај члан, отуд, треба да обезбеде правну заштиту запослених од психичког узнемиравања на раду, право на остваривање заштите права пред независним органом, право на адекватну накнаду и право да се не буде дискриминисан зато што је тражена заштита одговарајућих права. Механизам контроле примене Ревидиране европске социјалне повеље почива на испитивању извештаја држава и на поступку по основу колективних жалби, што је слично контролном механизму под окриљем Међународне организације рада.¹⁰¹⁹

2.2. Извори права Европске уније

2.2.1. Примарни извори права ЕУ и значај за заштиту достојанства на раду

Оснивачки уговори Европских заједница односно Европске уније представљају примарне изворе права ЕУ. Ови уговори садрже основна начела о циљевима и начину функционисања Европских заједница, односно Европске уније, као и све анексе, прилоге и касније измене и допуне уговора. Ови уговори садрже норме радног права највише правне снаге. Уобичајена подела уговора је на оснивачке уговоре, уговоре који су интегрисани у оснивачке уговоре,

¹⁰¹⁴ Kollonay-Lehoczky C./2017/*op.cit.*, стр. 450.

¹⁰¹⁵ Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље („Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09), чл. 26, ст. 1, тач. 1-2.

¹⁰¹⁶ Birk R./2007/ *op.cit.*, стр. 126.

¹⁰¹⁷ Kollonay-Lehoczky C./2017/*op.cit.*, стр. 444-445.

¹⁰¹⁸ Birk R./2007/ *op.cit.*, стр. 129.

¹⁰¹⁹ Лубарда Б./2004/*op.cit.*, стр. 46.

протоколе и споразуме о социјалној политици и уговоре са трећим државама.¹⁰²⁰ Сви ови уговори творе уставну структуру ЕУ и зато се сматрају њеним примарним законодавством. Реч је, прецизније, о уговору о Европској заједници за угљ и челик, Уговору о европској економској заједници, Уговору о европској заједници за атомску енергију и Уговору о Европској унији, док су ревизиони уговори Јединствени европски акт и уговори из Нице, Амстердама и Лисабона. Примарни извори подлежу ратификацији од стране држава чланица, сходно монистичком или дуалистичком концепту ратификације, сагласно уставима или посебним законима држава чланица, јер припадају општим, класичним међународним уговорима.¹⁰²¹ Они имају јачу правну снагу од секундарних извора (уредбе, директиве, препоруке и друго), док је међусобни однос између примарних извора регулисан на принципу *lex posterior derogat legi priori*.¹⁰²²

Уговор о оснивању Европске заједнице за угљ и челик престао је да важи, јер је потписан на период од 50 година. Уговор о Европској економској заједници закључен је 1957. године и њиме је формирано заједничко тржиште. Овим уговором се прокламују циљеви попут високог степена запослености, једнакости мушкараца и жена, као и начела слободног кретања лица али и начела једнаког плаћања мушкараца и жена за рад једнаке вредности.¹⁰²³ Уговором о Европској унији Уговор о Европској економској заједници преименован је у Уговор о Европској заједници и уврштен је у први стуб Европске уније (стуб Заједнице).¹⁰²⁴ Њиме се обезбеђује заштита од дискриминације, путем начела слободе кретања радника и начела забране дискриминације с обзиром на држављанство, као лично својство, чиме се штити и достојанство радника.

Допунски уговори посвећују већу пажњу социјалним и економским правима, посебно Јединствени европски акт, који је ступио на снагу 1986. године. Уговор о Европској унији (Мастрихтски уговор) потписан је 7. фебруара 1992. године, да би на снагу ступио 1. новембра 1993. године, у циљу што чвршће интеграције народа односно грађана Европе. Овим уговором у надлежност Уније уводи се социјална политика, док члан 2 Уговора о Европској унији (Вредности Уније) прописује да се Европска унија заснива на вредностима поштовања људског достојанства, слободе, демократије, једнакости, владавине права и поштовања људских права, укључујући и права припадника мањина.¹⁰²⁵ Ове вредности су заједничке за државе чланице ЕУ у друштву у коме преовлађују плурализам, непостојање дискриминације, толеранција, правда, солидарност и равноправност жена и мушкараца.¹⁰²⁶ Ниједан грађанин Европске уније не сме бити доведен у неповољан положај или дискриминисан на основу свог држављанства. Борба против родне и расне дискриминације, као и дискриминације на основу етничког порекла, вероисповести или уверења, инвалидитета, старости или сексуалне оријентације, је потврђена као општа вредност уније. Повеља о основним правима Европске уније иде још даље у правцу заштите људских права. Њоме је забрањена свака дискриминација на основу боје коже, генетских особина, језика, политичког или другог мишљења, припадности националним мањинама, имовног стања или рођења.¹⁰²⁷ То, даље, значи да се заштита достојанства обезбеђује путем изградње и очувања основних вредности Уније, као што су једнакост, сигурност, али и очување трајног мира, солидарности, слободе и јединства. Сваки запослени мора имати користи, у свом радном

¹⁰²⁰ *Ibid.*, стр. 81.

¹⁰²¹ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 115.

¹⁰²² *Ibid.*

¹⁰²³ *Ibid.*, стр. 83.

¹⁰²⁴ Уговор о Европској заједници, <http://www.dei.gov.ba/dokumenti/default.aspx?id=4895&langTag=bs-BA>, (12.12.2019.).

¹⁰²⁵ Дитер Борхарт К./2010/ *Абецеда права Европске уније*, Канцеларија Европске уније у Републици Србији, Београд, стр. 18.

¹⁰²⁶ *Ibid.*

¹⁰²⁷ *Ibid.*, стр. 20.

окружењу, од задовољавајућих услова рада како би заштитио своје здравље, безбедност и достојанство.¹⁰²⁸

Уговором из Амстердама, који је потписан 1997. године, ревидирају се неке одредбе Уговора о Европској унији и Уговора о Европској заједници, уводе се одредбе о заштити људских права, интереса и добробити грађана. Поред тога што су одредбе Амстердамског уговора значајне за развој комунитарног права, са аспекта поштовања људских права и слобода и забране дискриминације, као начела на којима је заснована Европска унија, према одредбама Амстердамског уговора државе чланице ЕУ су дужне да прокламују равноправност између мушкараца и жена и да запосленима обезбеде равноправан положај на раду.¹⁰²⁹ Савет министара, овим Уговором стиче овлашћење да, на основу одлуке коју доноси једногласно, предузме мере у борби против дискриминације на основу пола, расног и етничког порекла, вероисповести, инвалидности, година старости или сексуалног опредељења, што је важна надлежност којом се показује и важност забране дискриминације коју је потребно обезбедити.

Повеља о основним правима потврђује основна социјална и економска права, паралелно са политичким и грађанским, те истиче да је људско достојанство неповредиво и да се мора поштовати и штитити.¹⁰³⁰ Повељом се, у том смислу, забрањује принудни рад и потврђује да свако има право на рад и слободан избор занимања, забрањује се дискриминација по основу пола, расе, боје коже, етничког или друштвеног порекла, генетских карактеристика, језика, вероисповести или уверења, политичког или било којег другог мишљења, припадности националној мањини, имовног стања, рођења, инвалидитета, старосног доба или сексуалне оријентације и држављанства, и прокламује се једнакост између мушкараца и жена, у погледу запошљавања, рада и зараде. Лисабонским уговором од 2007. године, Повеља о основним правима Европске уније постаје правнообавезујућа. Повеља садржи низ одредаба које се односе на радно и социјално право а разврстана су према поглављима под називом „Достојанство“, „Слобода“, „Једнакост“ и друга. Овим актом прописује се слобода рада и право на рад грађана ЕУ, али и једнакост поступања у односу на услове рада држављана трећих држава који имају радну дозволу на територији неке од држава ЕУ са условима рада домаћих држављана. Повеља садржи и друге одредбе радног и социјалног права као што су достојанство на раду; заштита од незаконитог отказа, заштита безбедности и здравља на раду; заштита колективних права (право на информисање и консултовање, право на колективно преговарање, право на колективне акције) и друга.¹⁰³¹ Овим актом уводи се и тзв. социјална клаузула, која значи да се социјална питања морају укључити и разматрати при изрази будућих аката, чиме се настоји унапредити систем социјалне сигурности.

Основне вредности које су уткане у срж права Европске уније чини, дакле, и поштовање основних људских права и слобода. Ове вредности добијају своју примену у државама чланицама Европске уније чији су правни системи изграђени на владавини права и поштовању достојанства личности, слободе и права на лични развој сваког појединца. С друге стране, Суд правде Европске уније изграђује богату судску праксу, која се бави заштитом основних људских права, која су претходно, према мишљењу Суда, требало да буду потврђена у уставима држава чланица. Почетак ове судске праксе била је пресуда у предмету Стаудер, којом је прималац социјалне помоћи за жртве рата сматрао да потреба давања имена и презимена приликом пријављивања за куповину маслаца по повлашћеним

¹⁰²⁸ Повеља Европске уније о основним правима (2007/С 303/01), http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Povelja%20Evropske%20uniije%20o%20osnovnim%20pravima.pdf, (14.12.2019.).

¹⁰²⁹ Вуковић. А./2018/ *op.cit.*, стр. 69.

¹⁰³⁰ Повеља Европске уније о основним правима, чл. 1.

¹⁰³¹ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 119.

ценама у време Божића представља повреду људског достојанства и начела једнакости.¹⁰³² Иако је Суд правде у тумачењу примарних извора права Заједнице дошао до закључка да није било неопходно да корисници социјалних престација дају своје име и презиме, чиме је разматрање питања повреде основних људских права постало излишно, док је Суд закључио да општа основна начела правног поретка Заједнице, које Суд правде мора да штити, обухватају и поштовање основних људских права.¹⁰³³ То је био први пут да је Суд правде препознао постојање самосталног оквира основних права на комунитарном нивоу.¹⁰³⁴

Према свему реченом, европско комунитарно право и његови примарни извори не познају норме којима се директно обезбеђује заштита од злостављања на раду, већ би се својеврсна заштита могла обезбедити путем заштите људских права, а, посебно у контексту антидискриминационог права, утемељеног Амстердамским уговором, али и шире путем заштите економских и социјалних права и слобода.

2.2.2. Директиве о заштити безбедности и здравља на раду

На нивоу ЕУ, заштита од злостављања на раду се изводи, превасходно, из обавезе заштите здравља, безбедности и достојанства на раду радника. Злостављање на раду је, у том смислу, забрањено као повреда права на безбедну и здраву радну средину и права на достојанство на раду, односно као повреда начела једнаког третмана.¹⁰³⁵ С тим у вези, најпре ваља имати у виду да Повеља Европске уније о основним правима прописује да сваки радник има право на услове рада у којима се поштују здравље, безбедност и достојанство. Историјски посматрано, комунитарна социјална политика у области заштите безбедности и здравља на раду била је све до доношења Јединственог европског акта, који је ступио на снагу 1987. године, оскудно уређена, што је логично, уколико се има у виду да су европске државе биле заинтересоване много више за економску од социјалне политике. Прекретницу доноси Јединствени европски акт, којим је у Оснивачки уговор унет члан 118А, којим се предвиђају активности држава чланица усмерене на подстицање унапређења безбедности и здравља, посебно у радној средини, тако што ће се усклађивати услови рада, уз одржавање постигнутих побољшања.¹⁰³⁶ С тим у вези, Савет министара је овлашћен да након консултација са Економским и социјалним комитетом, уз мишљење Европског парламента, доноси квалификованом већином директиве у области безбедности и здравља на раду, водећи нарочито рачуна о условима и техничким прописима у свакој држави чланици.¹⁰³⁷ Материја заштите безбедности и здравља на раду је, тако, уређена бројним директивама, од којих је најзначајнија Оквирна директива Савета 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера на унапређивању безбедности и здравља на раду од 12. јуна 1989. године. Оквирна директива представља основне и опште принципе у области заштите безбедности и здравља радника у радној средини и послужила је као правни основ за усвајање великог броја посебних директива којима се штити здравље и безбедност посебних група радника.¹⁰³⁸ Почива на општим

¹⁰³² Дитер Борхарт К./ 2010/ *op.cit.*, стр. 22.

¹⁰³³ *Ibid.*

¹⁰³⁴ *Ibid.*

¹⁰³⁵ Ковачевић Љ./2006/ *op.cit.*, стр. 44.

¹⁰³⁶ Ковачевић Љ./2002/ Безбедност и здравље радника у оквиру Европске уније, *Страни правни живот*, бр. 1-3/2002, стр. 220.

¹⁰³⁷ *Ibid.*

¹⁰³⁸ *Ibid.*, стр. 223.

принципима спречавања дејства ризика кроз евалуацију, превенцију, елиминацију, адаптацију, обуку и информисање, уз познату фразу из Директиве Савета 89/391/ЕЕЗ да посао треба прилагодити раднику.¹⁰³⁹ Њеним одредбама се прописује да послодавац мора да обезбеди безбедност и здравље радника у свим аспектима који се односе на рад, укључујући обавезу да избегне ризике по безбедност и здравље радника, као и да спроведе све мере ради превенције и отклањања штетног дејства ризика. Директива афирмише принцип објективне одговорности послодавца, чак и када послодавац одреди једно или више лица која ће се бавити здрављем и безбедношћу на раду, док послодавац може бити ослобођен одговорности једино у случају више силе (*vis major*).¹⁰⁴⁰ Ова обавеза се односи и на ризик стреса на раду, јер он представља психосоцијални ризик по здравље и безбедност на раду.¹⁰⁴¹ Примена одредби, које се односе на обавезу послодавца да заштите безбедност и здравље на раду свих радника, као и да избегну дејство ризика уз евалуацију оних ризика који се не могу избећи, путем плана превенције и сарадње са другим компанијама које се баве имплементацијом планова превенције, је директна, те стога не постоји оправдање за прескриптивно тумачење примене ових одредаба које се појавило у Шпанији.¹⁰⁴²

Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ потврђује начела која се односе на превенцију професионалних ризика, заштиту безбедности и здравља, елиминацију ризика који могу да доведу до несрећних случајева, информисање и консултовање радника о безбедности и здрављу на раду и праксу и обуку радника и њихових представника, као и опште смернице за примену поменутих принципа.¹⁰⁴³ Дужност послодавца је, дакле, да осигура безбедност и здравље радника у сваком аспектима повезаним с радом,¹⁰⁴⁴ због чега се захтева од послодавца да прилагоде посао појединцу, посебно у погледу креирања и описа радног места, избора радне опреме и метода рада, нарочито с циљем ублажавања монотоног рада, што је значајно за заштиту психичког здравља радника. Системом превенције код послодавца развијају се три приступа ризицима: избегавање ризика, процена ризика који се не могу избећи како би се развиле мере превенције, и коначно, супротстављање ризицима на њиховом извору, са крајњим циљем елиминације дејства ризика. Директива, дакле, предвиђа и развијање кохерентне свеукупне политике превенције, која покрива технологију, организацију рада, услове рада, друштвене односе и утицај фактора који се односе на радно окружење.¹⁰⁴⁵ Послодавци су дужни да обавесте раднике о озбиљној и опасној ситуацији којој јесу или могу бити изложени и о заштити коју поводом ње предузимају.¹⁰⁴⁶ Обавеза послодавца је да обезбеди обуку и информисање запослених, те је један од најбољих начина за управљање психосоцијалним ризицима информисање запослених који су изложени ризику, ради подизања њихове свести о мерама које треба применити за очување здравља и безбедности на раду.¹⁰⁴⁷ Уз информисање, постоји и обавеза спровођења обуке запослених о заштити здравља и безбедности на раду. Државе су дужне да за раднике обезбеде здравствене прегледе, сходно ризицима радних места и специфичностима националног права.¹⁰⁴⁸

¹⁰³⁹ Heas F./2017/ *Prevention of psychosocial risks in labour law: role of the law and collective bargaining*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (eds.) Springer, Switzerland, стр. 68.

¹⁰⁴⁰ Лубарда. Б./2004/ *op.cit.*, стр. 249.

¹⁰⁴¹ Implementation of the European autonomous framework agreement of work-related stress. Report by the European Social Partners adopted by Social Dialogue Committee on 18 June 2008., стр. 24.

¹⁰⁴² Velazques M./2017/ *Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the European labour inspectorates*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed), Springer, Switzerland, стр. 43.

¹⁰⁴³ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work (OJ L 183, 29.6. 1989., стр. 1-8).

¹⁰⁴⁴ *Ibid.*, чл. 5.

¹⁰⁴⁵ Aditya J., Stavroula L., Policy, Law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective, https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective, (21.03.2020.).

¹⁰⁴⁶ Ковачевић Љ./2002/ *op.cit.*, стр. 229.

¹⁰⁴⁷ Heas F./2017/ *op.cit.*, стр. 67.

¹⁰⁴⁸ Ковачевић Љ./2002/ *op.cit.*, стр. 224.

Радници или представници радника са посебном одговорношћу за безбедност и здравље радника имају право на информисање и консултовање о питањима безбедности и здравља на раду код послодавца, и то на два уобичајена начина, посредством синдиката, који је представник запослених и учесник у колективном преговарању (Естонија, Ирска, Велика Британија, Шведска), или посредством синдиката и савета запослених које чине представници радника (Аустрија, Немачка, Холандија) или, пак, савета запослених у којима се налазе и представници послодавца (Белгија, Данска, Француска и Норвешка).¹⁰⁴⁹ Представници радника за безбедност и здравље на раду имају право да од послодавца захтевају увођење мера ради заштите безбедности и здравља, а све у циљу отклањања извора ризика или елиминације његовог дејства. Послодавац је обавезан да представницима радника омогући плаћено одсуство ради обављања својих обавеза и средства за рад на превенцији и заштити здравља и безбедности на раду.¹⁰⁵⁰ Радници су дужни да поступају по упутствима послодавца, да се обучавају у области безбедности и здравља на раду и да се старају о свом здрављу и безбедности подједнако као и о здрављу и безбедности лица са којима ступају у интеракцију и контакт у радној средини.¹⁰⁵¹ Уколико је код послодавца формиран одбор (комитет) за безбедност и здравље на раду, овај одбор има овлашћења да предложи предузимање мера превентивне природе ради заштите здравља и безбедности.¹⁰⁵² Директива има примену у јавном и приватном сектору, са изузетком војске и полиције,¹⁰⁵³ а посебно треба истаћи то што се омогућава шире посматрање физичких и психичких ризика који произилазе из лоше организације рада или лоших међуљудских односа, што је нарочито значајно за спречавање и заштиту од злостављања на раду.¹⁰⁵⁴ Директива се примењује на све раднике, осим на кућно помоћно особље.¹⁰⁵⁵

Следећи документ који је Савет министара усвојио 22. септембра 1994. године била је Директива 94/45/ЕЗ о информисању и консултовању запослених у мултинационалним компанијама које послују на нивоу ЕУ, а која је осигурала побољшање положаја радника, између осталог и у области безбедности и здравља. Овом директивом је уведено оснивање Европског савета запослених или успостављање информисања и консултовања запослених у предузећима и групама предузећа која послују на нивоу Заједнице. Ова директива више није на снази, те ово питање сада уређује Директива 2009/38/ЕС Европског парламента и Савета од 6. маја 2009. о формирању Европских савета запослених. Када се сагледа у целости европско радно и социјално право и социјална политика, може се уочити, да највећи успех бележи управо уређеност области безбедности и здравља на раду у државама чланицама ЕУ.

2.2.3. Резолуција Европског парламента о злостављању на раду

Европска унија посветила је посебну пажњу питању злостављања на раду када је Европски парламент 2001. године усвојио Резолуцију А5-283 која је названа "Злостављање на радном

¹⁰⁴⁹ Eurofound/2014/ *Industrial relations practices related to psychosocial constraints at work in the steel sector*, Dublin, стр. 9.

¹⁰⁵⁰ Лубарда. Б./2004/ *op.cit.*, стр. 252.

¹⁰⁵¹ Ковачевић Љ./2002/ *op.cit.*, стр. 229.

¹⁰⁵² Лубарда. Б./2004/ *op.cit.*, стр. 251.

¹⁰⁵³ Ales E./2013/ *Health and safety work*, у: Ales E., Bell M., Deinert O., Robin – Oliner S. (eds.) *International and European Labour Law Commentary*, Nomos/Verlag C.H.Beck/ Hart Publishing, Baden-Baden, München, Oxford, стр. 1214.

¹⁰⁵⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵⁵ Ковачевић Љ./2002/ *op.cit.*, стр. 222.

месту".¹⁰⁵⁶ Резолуција Европског Парламента о злостављању на раду представља изузетно важан документ за уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду у ЕУ, иако по својој правној природи она није обавезујућа. Ипак, то је акт којим се први пут на непосредан начин уређује питање злостављања на раду у оквиру европског комунитарног права. Резолуција, притом, изричито не садржи дефиницију злостављања на раду, али издваја као непожељна следећа понашања: узнемиравање, насиље, злостављање, као и друге облике нежељеног понашања у радној средини којима се вређају достојанство човека/радника, његова приватност и интегритет његове личности.

Доношењу ове резолуције претходио је Закључак Европског парламента да је у периоду од 1989. до 2001. мали број држава донео посебне прописе којима се обезбеђује заштита радника од психичког злостављања на раду. Резолуцијом се, отуд, позивају државе чланице ЕУ да схвате озбиљност и штетност злостављања на раду и сексуалног узнемиравања, и да им се супротставе. То могу учинити тако што ће донети посебне законе у овој области или изменити постојеће законодавство у циљу пружања адекватне правне заштите запосленима који сматрају да су злостављани на раду. Резолуција предвиђа и обавезу других институција Европске уније, пре свега Европске комисије, да у оквиру постојећих директива о безбедности и здрављу на раду, кроз њихове измене и допуне, изгради стратегије у циљу регулисања обавезе послодавца да спречи психичко узнемиравање на радном месту, али и питања која се односе на терет доказивања и механизме правне заштите. У циљу делотворне примене меродавних прописа посебна важност придаје се сарадњи социјалних партнера - синдиката, удружења послодаваца и влада држава чланица, те је, у том смислу, Европски парламент упутио позив да се у државама чланицама заузме јединствен став социјалних партнера у погледу борбе против узнемиравања у радној средини.

Такође, треба узети у обзир и Извештај Европског парламента о мерама за спречавање и борбу против злостављања и сексуалног узнемиравања на радном месту, у јавним просторима и политичком животу у ЕУ (2018/2055 (INI). Извештај предвиђа да су негативно или непријатељско радно окружење, некомпетентно управљање радом запослених, социјална угроженост, или култура која прихвата или награђује узнемиравање на раду добри предуслови за настанак злостављања на раду или било које врсте узнемиравања.¹⁰⁵⁷ Зато државе чланице ЕУ морају уложити средства у обуку инспектора рада који ће радити са специјалним психолозима.¹⁰⁵⁸ Осим тога, потребно је осигурати да предузећа обезбеде добро обучене и квалификоване стручњаке, који су у стању да подрже жртве узнемиравања на раду у сваком тренутку.¹⁰⁵⁹ Такође, од пресудног је значаја да јавна и приватна предузећа организују обавезне обуке свих запослених о сексуалном узнемиравању и злостављању на раду, а посебно за запослене који су на руководећим радним местима.¹⁰⁶⁰ Извештај је усвојен као реакција на чињеницу да сексуално узнемиравање представља најраспрострањенији облик родне дискриминације, са готово 90% жртава женског пола.¹⁰⁶¹

¹⁰⁵⁶ Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Work Council or a procedure in Community – scale undertaking and Community – scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees (OJ L 254, 30.09.1994, стр. 64-72), чл.1.

¹⁰⁵⁷ Брковић Р., Тотић М./2019/*op.cit.*, стр. 251-252.

¹⁰⁵⁸ *Ibid.*, стр. 252.

¹⁰⁵⁹ *Ibid.*

¹⁰⁶⁰ *Ibid.*

¹⁰⁶¹ *Ibid.*

2.2.4. Европски оквирни споразуми о о професионалном стресу и узнемиравању и насиљу на раду

Европски колективни уговори представљају *sui generis* изворе радног права ЕУ. Закључују их европски социјални партнери поводом посебно значајних радноправних питања. Једно од тих питања тиче се и заштите психичког здравља и достојанства на раду, којој доприносе Европски колективни уговор о стресу на раду и Европски колективни уговор о узнемиравању и насиљу на раду. Оквирни колективни уговор о стресу на раду закључен је 8. октобра 2004. године и није се бавио питањима заштите од злостављања на раду, да би закључењем Оквирног колективног уговора о заштити од злостављања и насиља на раду 26. априла 2007. године, то питање било непосредно уређено али је изостала иницијатива европских социјалних партнера у циљу доношења директиве, о овом питању. Европски оквирни колективни уговор о стресу на раду настао је као производ програма рада европских социјалних партнера и садржи акционо орјентисан оквир за пружање помоћи послодавцима, радницима и њиховим представницима да развију колективне и индивидуалне мере које омогућавају бољу реакцију на изазове до којих долази услед појаве стреса на радном месту.¹⁰⁶² Ово је посебно важно, пошто социјални партнери у ЕУ признају да решавање проблема стреса на раду може довести до побољшања здравља и безбедности на раду, уз економске и социјалне користи које то нуде за послодавце, раднике и друштво у целини.¹⁰⁶³ Стрес није болест, али дужа изложеност стресу може смањити продуктивност радника и проузроковати лоше здравље. Оквирни споразум о професионалном стресу, отуд, има за циљ да успостави оквир унутар којег послодавци и представници радника могу заједно да раде на спречавању, идентификацији и борби против стреса на раду.¹⁰⁶⁴ Стране потписнице споразума, притом, желе да се он спроведе у складу са процедурама и праксама које постоје у појединим земљама, дакле, посредством националних колективних уговора, а не одлуком Савета.¹⁰⁶⁵ Потписнице, притом, имају и обавезу да извештавају Одбор за социјални дијалог на нивоу ЕУ о спровођењу споразума,¹⁰⁶⁶ док Одбор за социјални дијалог припрема извештај о примени споразума.¹⁰⁶⁷ Послодавци, у складу са обавезама које су преузете на основу Оквирне директиве 89/391/ЕЕЗ, имају обавезу да осигурају безбедност и здравље радника, што укључује и заштиту од ризика стреса на раду, у мери у којој стрес прети да наруши здравље запослених, док су запослени, са друге стране, дужни да примењујују заштитне мере које је донео послодавац.¹⁰⁶⁸ Решавање проблема стреса могуће је кроз процену овог ризика, путем изградње анти-стрес политике или кроз специфичне мере које су усмерене ка откривању узрока појаве психосоцијалног ризика.¹⁰⁶⁹

Послодавци и радници и / или њихови представници у различитим државама чланицама ЕУ користили су различите стратегије у примени Европског споразума о професионалном стресу што указује на њихову различиту правну традицију и друштвено окружење.¹⁰⁷⁰

¹⁰⁶² Implementation of the European autonomous framework agreement of work-related stress. Report by the European Social Partners adopted by Social Dialogue Committee on 18 June 2008., стр. 2.

¹⁰⁶³ *Ibid.*

¹⁰⁶⁴ Blanpain R./2013/ *op.cit.*, стр. 227.

¹⁰⁶⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶⁶ Blanpain R./2013/ *op.cit* стр. 228.

¹⁰⁶⁷ *Ibid.*

¹⁰⁶⁸ Framework Agreement on work – related stress (ETUC, UNICE, EUAPME, CEEP, 8 October 2004.), <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01869-E.pdf>, (27.03.2020.).

¹⁰⁶⁹ *Ibid.*

¹⁰⁷⁰ Implementation of the European autonomous framework agreement of work-related stress/2008/Report by the European Social Partners adopted by Social Dialogue Committee on 18 June 2008., стр. 18.

Такође, овим споразумом не ограничавају се ни социјални партнери да закључе на одређеним нивоима колективног преговарања колективне уговоре којима ће допунити овај оквирни колективни уговор о стресу на раду. Такви, колективни уговори су, примера ради закључени у Белгији, Ирској, Румунији и Данској (само за јавни сектор).¹⁰⁷¹ С друге стране, радно законодавство се користи као главни или један од могућих инструмената имплементације Оквирног споразума, при чему иницијатива за усвајање прописа може доћи од националних социјалних партнера или након саветовања с њима (нпр. у Мађарској и Словачкој).¹⁰⁷² Питање професионалног стреса регулише се најчешће у оквиру матичних закона о раду, закона о безбедности и здравља на раду (нпр. Чешка) или у оквиру посебних закона о инспекцијском надзору.¹⁰⁷³ У циљу имплементације споразума, у неким државама се доносе водичи, алати или посебне методе, па су тако, у Уједињеном Краљевству и Италији уведени стандарди за управљање професионалним стресом, а у креирању оваквих докумената значајно место има Европска агенција за безбедност и здравље на раду.¹⁰⁷⁴ У Финској су одржавани семинари социјалних партнера, како би се подигла свест међу запосленима и у медијима о значају спречавања ове појаве.¹⁰⁷⁵ У многим државама чланицама ЕУ Европски оквирни споразум примењен је путем смерница које су послодавци и синдикати заједнички договорили (нпр. Шпанија, Шведска, Аустрија).¹⁰⁷⁶ У Немачкој је неколико компанија, мотивисаних Оквирним споразумом, изградило процедуре у организацији рада или интерне комуникацијске процедуре, узимајући у обзир стрес везан за рад. Примера ради, у компанији *Debeka Versicherungen* имплементирано је неколико инструмената за спречавање и смањење стреса на радном месту, укључујући и разматрање болести повезаних са стресом ради професионалне рехабилитације радника, укључивање радника у процес доношења одлука везаних за заштиту од стреса, програме усклађивања професионалног и породичног живота, флексибилно радно време, оспособљавање радника и менаџера путем интерних курсева и обука.¹⁰⁷⁷ У Холандији је, у јавном сектору, развијен посебан инструмент који се састојао у изради електронског алата за мерење професионалног стреса, у оквиру истраживачког пројекта који се тицао истраживања општег задовољства запослених, а што омогућава менаџменту да открије узрочнике стреса у њиховој организацији и да реагује како би их отклонили.¹⁰⁷⁸ С друге стране, извештај Комисије ЕУ о евалуацији примене Споразума указује да је главни разлог недовољне ефикасности споразума прескриптивни карактер његових одредби, уз оцену да није немогуће закључити да споразум не пружа ни минимум заштите у оквиру ЕУ. У том смислу посебно забрињава чињеница да социјални партнери у Бугарској, Естонији, Грчкој, Италији, Луксембургу и на Малти нису ни известили о имплементацији споразума. Коначно, треба указати да постоји огроман простор за унапређење законодавства и праксе у овој области на нивоу ЕУ.¹⁰⁷⁹

Европски оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду потписан је од стране европских социјалних партнера: Европске конфедерације синдиката (*ETUC*), Конфедерације европског пословања (*BUSINESS EUROPE*), Европског удружења занатских, малих и средњих предузећа (*UEAPME*) и Европског центра предузећа са учешћем јавности и предузећа од општег економског интереса (*CEEP*),¹⁰⁸⁰ и то као шести споразум који је

¹⁰⁷¹ *Ibid.*, стр. 20-21.

¹⁰⁷² Laleta S., Senčur Peček D./ 2017/*op.cit.*, стр. 317-318.

¹⁰⁷³ Implementation of the European autonomous framework agreement of work-related stress/2008/Report by the European Social Partners adopted by Social Dialogue Committee on 18 June 2008., стр. 10.

¹⁰⁷⁴ Laleta S., Senčur Peček D./ 2017/*op.cit.*, стр. 24-25.

¹⁰⁷⁵ Implementation of the European autonomous framework agreement of work-related stress/2008/Report by the European Social Partners adopted by Social Dialogue Committee on 18 June 2008., стр. 10.

¹⁰⁷⁶ *Ibid.*, стр. 19.

¹⁰⁷⁷ *Ibid.*, стр. 23.

¹⁰⁷⁸ *Ibid.*, стр. 28.

¹⁰⁷⁹ Peruzzi M./2017/ *Effectiveness and problematic aspects of the EU framework on psychosocial risks*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 61-62.

¹⁰⁸⁰ Laleta S., Senčur Peček D./2017/*op.cit.*, стр. 228.

потписан од стране европских социјалних партнера, од када је започет европски социјални дијалог пре 20 година.¹⁰⁸¹ Споразум је потписан након десетомесечних преговора, а њиме социјални партнери недвосмислено осуђују узнемиравање и насиље у свим појавним облицима и признају да узнемиравање и насиље могу потенцијално утицати на било које радно место и било којег радника, иако су неке групе радника и неки сектори, гране и делатности изложени већем ризику.¹⁰⁸² Овим споразумом намеће се обавеза да предузећа, у циљу рада на превенцији, идентификацији и решавању проблема узнемиравања и насиља на раду, неће толерисати узнемиравање и насиље у радној средини, као и обавеза да утврде јасне процедуре по којима ће се поступати уколико дође до таквог проблема. Овим споразумом настоји се обезбедити превенција и решавање проблема злостављања на раду. Споразум уочава следеће врсте злостављања на раду: вертикално злостављање, хоризонтално злостављање и злостављање од стране трећих лица, као што су клијенти, купци, пацијенти или студенти.¹⁰⁸³ Процедуре за решавање случајева злостављања на раду укључују неформални интерни поступак, у којем учествује лице, које ужива поверење и руководства и радника, а које настоји да саслуша стране и пружи им савете, а све у циљу решавања случајева злостављања на раду.¹⁰⁸⁴ Одговорност за доношење и контролу спровођења одговарајућих превентивних и заштитних мера има послодавац, након консултација са радницима. Мере које послодавац може применити у односу на извршиоца узнемиравања су дисциплинске мере, укључујући отказ уговора о раду, као најтежу дисциплинску меру.¹⁰⁸⁵

Споразум, притом, признаје да узнемиравање и насиље на раду могу бити испољени у различитим облицима, укључујући физичко, психолошко и / или сексуално узнемиравање, те да се насиље на радном месту може починити низом радњи, од мање озбиљних случајева непоштовања другог до озбиљнијих облика узнемиравања или насиља, који се састоје од једнократних инцидената или понављаних и систематичних образаца понашања.¹⁰⁸⁶ С тим у вези, не треба губити из вида да је укупан број пријављених случајева психичког злостављања у ЕУ виши од броја случајева физичког насиља, док је злостављање или узнемиравање на раду заступљеније од сексуалног узнемиравања на раду.¹⁰⁸⁷ Споразум потврђује однос између злостављања на раду и стреса, и то тако да један може бити узрок другог и обратно, уз разумевање радног окружења, у ширем смислу, као организације рада, услова рада и садржаја рада, који могу утицати на изложеност радника злостављању на раду и насиљу.¹⁰⁸⁸

Европски оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду јавља се, дакле, паралелно са актуелизацијом психосоцијалних здравствених проблема радника. Њиме се не намеће само обавеза социјалним партнерима у погледу правног прописивања неприхватљивости узнемиравања и насиља на раду, већ се и развија свест социјалних партнера и шире јавности о штетности појаве и значају превентивног деловања. Активности које предузимају социјални партнери су, отуд, важан елемент у примени Европског оквирног споразума.¹⁰⁸⁹ Оне омогућавају европским и националним социјалним партнерима да развијају иницијативе које одговарају њиховом окружењу, као и да шире активности подизања свести на ширу групу заинтересованих страна.¹⁰⁹⁰ У Извештају о праћењу напретка у примени Оквирног

¹⁰⁸¹ *Ibid.*

¹⁰⁸² *Ibid.*

¹⁰⁸³ Blanpain R./2013/ *op.cit.*, стр. 1625.

¹⁰⁸⁴ Framework Agreement on Harassment and Violence at work, <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, (20.9.2020).

¹⁰⁸⁵ *Ibid.*

¹⁰⁸⁶ Eurofound /2013/ *op.cit.*, стр. 5.

¹⁰⁸⁷ *Ibid.*, стр. 6.

¹⁰⁸⁸ Peruzzi M./2017/ *op.cit.*, стр. 59.

¹⁰⁸⁹ Implementation of European Framework Agreement on Harassment and Violence at work, BusinessEurope, CEP, UEAPME; Brussels, стр. 17.

¹⁰⁹⁰ *Ibid.*

споразума у 2011. години, закључено је да је Оквирни споразум донео стварну додатну вредност за подизање свести и боље прилагођавање послодаваца и радника да се баве ситуацијама узнемиравања и насиља на радном месту.¹⁰⁹¹ Кључ овога успеха је флексибилна природа Оквирног споразума која, упркос исказивању неких изазова у имплементацији, омогућава прилагођавање жељених циљева различитим националним, секторским и компанијским реалностима.¹⁰⁹² Притом, су у седам држава чланица ЕУ склопљени свеобухватни споразуми социјалних партнера (у неким државама то је укључило и представнике државе као потписнике), у шест држава национални социјални партнери су се договорили или су једнострано развили смернице о примени правила из Оквирног споразума, у четири државе су национални социјални партнери дали заједничку декларацију или изјаву о питању узнемиравања и насиља на раду, и у три државе национални социјални партнери су интегрисали елементе Оквирног споразума у постојеће споразуме о социјалном партнерству односно у постојеће колективне уговоре.¹⁰⁹³

Социјални партнери предлажу оквирни план за послодавце који укључује следеће елементе: информисање о дефиницији злостављања од стране трећих лица или упозорење трећим лицима да се злостављање на раду неће толерисати, предлог политике која је заснована на процени ризика у радној средини, обуке за менаџере и запослене, и транспарентну политику подршке запосленима, уз утврђивање јасних процедура за праћење и испитивање навода поводом злостављања на раду.¹⁰⁹⁴

3. Правни оквир спречавања и заштите од злостављања на раду у страним правима - (не)подесност појединих извора унутрашњег порекла за уређивање спречавања и заштите од злостављања

3.1. Уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду хетерономним изворима радног права

3.1.1. Уставне гаранције од значаја за заштиту од злостављања на раду

Устав се налази на врху хијерархијске лествице хетерономних извора радног права. Он има карактер основног закона и акта највеће правне снаге у правном систему било које државе.¹⁰⁹⁵ Уставом се прокламују основна начела друштвено-економског и политичког поретка сваке државе, а која се законима и другим актима претачу у низ субјективних права и обавеза која чине правну структуру радних односа и одређују положај страна у радном односу.¹⁰⁹⁶ Осим тога, уставе чине извором радног права и уставне одредбе које садрже гаранције основних људских права, укључујући и економска и социјална права, од којих се већина остварује у оквиру радног односа или у вези са радом. Устави држава тржишне економије и политичке демократије могу се класификовати на уставе социјалних односно

¹⁰⁹¹ Hoel H., Vartia.M./2018/ *Bullying and sexual harrasment at the workplace, in public space and in political life in the EU*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, EU, Brussels, стр. 46.

¹⁰⁹² *Ibid.*

¹⁰⁹³ *Ibid.*

¹⁰⁹⁴ Vlaipain R./2013/ *op.cit.*, стр. 1631-1634.

¹⁰⁹⁵ Шундерић Б., Ковачевић Љ./ 2019/ *op.cit.*, стр. 39.

¹⁰⁹⁶ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 64-65.

правних држава (нпр. Француска, Шпанија, Немачка) и уставе либералних држава (попут САД, Јапана) које нису социјалне, и код којих долази до изражаја слобода без солидарности.¹⁰⁹⁷ Социјалне и правне државе почивају на постулатима поштовања достојанства, демократије, владавине права, равноправности, поштовања људских права, укључујући и социјална права, уз поштовање плурализма и солидарности.¹⁰⁹⁸

Шпански Устав обезбеђује највиши ниво заштите грађана и радника од било којег облика узнемиравања и понижавајућег поступања прописујући да су „Шпанци једнаки пред законом и да не могу бити дикриминисани по било којем основу попут расе, пола, мишљења, религије и било којег другог личног или социјалног услова или околности.¹⁰⁹⁹ Дакле, овом одредбом обезбеђује се заштита од дискриминаторског узнемиравања. Уставом се утврђује и право на физички и морални интегритет и заштиту од нехуманог и понижавајућег третмана, уз право на пристојне услове рада.¹¹⁰⁰ На овај начин омогућава се и заштита од злостављања на раду. И Устав Републике Словеније садржи неколико норми које се посредно односе на заштиту од злостављања на раду. Пре свега, мора се споменути одредба о једнакости.¹¹⁰¹ Ова уставна одредба, наиме, забрањује дискриминацију лица на основу њихових личних својстава, те је, на пример, Уставни суд одлучио да постоји дискриминаторно поступање према државној службеници на основу пола, као личне карактеристике, у складу са чланом 14. Устава, у случају раскида уговора о раду, јер је испунила услов за одлазак у старосну пензију који се тиче година живота.¹¹⁰² Такође, заштити од злостављања на раду доприносе и гаранције права на лично достојанство и сигурност и права на интегритет и приватност.¹¹⁰³

С друге стране, Устав Шведске кроз забрану дискриминације, обезбеђује и посредну заштиту од злостављања на раду. По Уставу, ниједан члан закона или друга одредба не може подразумевати неповољно поступање према било коме зато што припада мањинским групама, због етничког порекла, боје или друге сличне околности или због своје сексуалне оријентације.¹¹⁰⁴ Такође, ниједан члан закона или друга одредба не може подразумевати неповољно третирање било кога на основу пола, осим ако је одредба део напора да се промовише једнакост између мушкараца и жена или се односи на обавезну војну службу или друге еквивалентне службене дужности.¹¹⁰⁵ Заштита од узнемиравања је, тиме посредно зајемчена, док се посебним законом обезбеђује заштита од виктимизације, која је синоним за злостављање и узнемиравање на раду. Свака јавна власт у Шведској потиче од народа, те се јавна власт мора вршити на начин да се поштује једнака вредност, слобода и достојанство сваког појединца, док јавне институције осигуравају сваком лицу право на рад односно запослење, као и повољне услове, посебно услове на раду, којима се омогућава очување здравља.¹¹⁰⁶ Поштовањем достојанства сваког појединца, гаранцијама права на рад и услова рада којима се штити здравље запосленог, обезбеђује се и заштита од злостављања на раду.

Слично, члан 1 холандског Устава потврђује да се сва лица која бораве у Холандији морају третирати подједнако у једнаким случајевима, те је забрањена дискриминација на основу вероисповести, уверења, политичког мишљења, расе, пола или по било ком другом

¹⁰⁹⁷ *Ibid.*, стр. 211.

¹⁰⁹⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹⁹ Mendez L.M./2017/ *Harrasment protocols in Spain: the case of Universities*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 197.

¹¹⁰⁰ *Ibid.*

¹¹⁰¹ Ustava Republike Slovenije (Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91-1, 42/97, 66/2000, 24/03), чл. 14.

¹¹⁰² Vodovnik Z./2015/ *Slovenia*, у: Blanpain R. (ed.), „International encyclopedia for labour law and industrial relations,“ Wolters Kluwer Law & Business, The Hague, стр. 77.

¹¹⁰³ Ustava Republike Slovenije, чл. 34-35.

¹¹⁰⁴ Constitution of Sweden, чл. 12, <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/se/se122en.pdf> (17.12.2019).

¹¹⁰⁵ *Ibid.*, чл.13.

¹¹⁰⁶ *Ibid.*, чл.1-2.

основу.¹¹⁰⁷ Истовремено, сваки холандски држављанин има право на слободан избор запослења, а јавне власти треба да обезбеде све мере и кораке како би промовисале здравље становништва,¹¹⁰⁸ те се очувањем здравља омогућава и заштита од психичког узнемиравања на раду.

И Устав Републике Хрватске утврђује заштиту основних људских права и слобода: свако у Републици Хрватској има права и слободе, независно о његовој раси, боји коже, полу, језику, вери, политичком или другом уверењу, националном или социјалном пореклу, имовини, рођењу, образовању, друштвеном положају или другим особинама.¹¹⁰⁹ Ово је основ за заштиту од дискриминације али и од злостављања на раду, заједно са другим уставним одредбама које се тичу заштите права на достојанство и права на рад. Свако има право на рад и слободу да бира посао и запослење, које ће сваком појединцу бити доступно под једнаким условима.¹¹¹⁰ Такође, свако има право на здрав живот, и свако се мора понашати тако да у оквиру својих надлежности и делатности, посебну пажњу посвећује заштити здравља других,¹¹¹¹ што је најбољи начин да се спрече активности и понашања злостављања на раду. Здравље треба посматрати као људско право којим се ствара не само правна, већ и морална обавеза запослених и послодавца да се очува здравље у радној средини.

Устав Републике Црне Горе прописује да се јемчи достојанство и сигурност човека, неповредивост физичког и психичког интегритета човека, његове приватности и личних права.¹¹¹² Забрањена је свака непосредна или посредна дискриминација, по било ком основу.¹¹¹³ Уставом се гарантује и право сваког на рад и на слободан избор занимања, као и на правичне и хумане услове на раду.¹¹¹⁴ Гаранцијом правичних и хуманих услова рада омогућава се поштовање достојанства сваког радника, али и заштита од злостављања на раду.

Прво поглавље Устава Руске Федерације, које је посвећено основама уставног система, прописује је да се у овој држави штите рад и здравље сваког појединца.¹¹¹⁵ Уставом се гарантује и достојанство сваког појединца, као неприкосновена људска вредност, на начин да ништа не може бити довољан разлог за одступање од поштовања ове гаранције.¹¹¹⁶ У овој уставној одредби је, несумњиво, и основ за заштиту од злостављања на раду. У Уставу Руске Федерације забрана дискриминације непосредно је прописана само у односу на зараду запослених и прописана је равноправност мушкараца и жена пред законом.¹¹¹⁷ Уставом је прописана и кривична одговорност свакога ко угрожава права једнакости човека и грађанина.¹¹¹⁸

Дакле, уставним гаранцијама права на достојанство, права на заштиту од дискриминације, права на здравље и права на рад обезбеђује се заштита од злостављања на раду посредним

¹¹⁰⁷ Jacobs A./2014/ *The Netherlands* у: Blanpain R. (ed.), „International encyclopedia for labour law and industrial relations“, Wolters&Kluwer, стр. 88.

¹¹⁰⁸ The Constitution of the Kingdom of the Netherland, чл. 19 и чл. 22, <https://www.government.nl/documents/regulations/2012/10/18/the-constitution-of-the-kingdom-of-the-netherlands-2008> (17.12.2019).

¹¹⁰⁹ Ustav Republike Hrvatske ("Narodne novine Republike Hrvatske", br. 85/10), чл. 14, ст. 1.

¹¹¹⁰ *Ibid.*, чл. 55, ст. 1-2.

¹¹¹¹ *Ibid.*, чл. 70.

¹¹¹² Устав Црне Горе ("Службени лист ЦГ", бр. 1/2007 и 38/2013 – Амандмани I-XVI), чл. 28, ст. 1-2.

¹¹¹³ *Ibid.*, чл. 8, ст. 1.

¹¹¹⁴ *Ibid.*, чл. 62.

¹¹¹⁵ The Constitution of the Russian Federation, чл. 7, ст. 2, <http://www.constitution.ru/index.htm> (17.12.2019).

¹¹¹⁶ *Ibid.*, чл. 21, ст. 1.

¹¹¹⁷ Харитонов М. М./2019/*op.cit.*, стр. 97.

¹¹¹⁸ *Ibid.*

путем, а исто вреди и за прописивање гаранција права на интегритет и приватност и заштите здравља и безбедности на раду.

3.1.2. Законско уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду

3.1.2.1. Уређивања спречавања и заштите злостављања на раду посебним законом

Шведска је прва држава у Европи која је донела посебан закон, којим се санкционише злостављање на раду. Посебан закон, који за искључиви предмет уређивања има спречавање и заштиту од злостављања на раду, имају Белгија, Холандија, Француска, Република Ирска, Данска, Луксембург, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија.

У Шведској је Закон о виктимизацији на раду донет 1993. године. По његовим одредбама, послодавац је дужан да организује делатност и да направи јасан план како би се спречила виктимизација запослених што пре је то могуће, уз јасно истицање става да се виктимизација неће толерисати.¹¹¹⁹ Ово стога што појави виктимизације на раду доприносе недостаци у организацији рада, интерни начин комуникације и канали делегирања радних задатака, који су неадекватни, као и мане послодавчеве кадровске политике или послодавчев однос према запосленима.¹¹²⁰ Виктимизација је, притом одређена као низ различитих врста понашања запослених, послодавца или његових представника. Ако виктимизација не престане одмах тј. ако се основни проблеми на радном месту не истраже и не реше, постоји ризик да симптоми одређеног понашања постану трајни, што може захтевати дуготрајну медицинску и психолошку стручну помоћ жртвама виктимизације.¹¹²¹ Шведски национални одбор за професионалну безбедност и здравље, притом, дефинише злостављање на раду (користећи израз виктимизација) као “понављање изразито негативне радње или радње вредне прекора, које су на увредљив начин усмерене против запослених и које могу довести до тога да ови запослени буду искључени из радне заједнице”.¹¹²² Закон о виктимизацији, притом, таксативно наводи облике виктимизације, али пропушта да пропише санкцију за одговарајућа понашања, што се донекле може оправдати општим стањем у шведском друштву и високим нивоом колективног преговарања, јер није потребна претња санкцијом да би се нека норма поштовала. По Закону, виктимизација укључује (али није ограничена само на та понашања) ускраћивање поздрава запосленом, називање запосленог неприкладним именима, искључење запосленог са састанака, неправедно оптуживање запосленог, срамоћење запосленог, називање увредљивим именима пред другима.¹¹²³ Притом је важно да послодавац својим понашањем створи поуздану основу за дијалог, да покаже истинску жељу за решавањем проблема, што генерално узрокује да се ризик виктимизације смањи или нестане.¹¹²⁴ У погледу запосленог који је претрпео здравствене последице виктимизације требало би подржати повратак на посао што је пре могуће, уз константну комуникацију са запосленим.¹¹²⁵

¹¹¹⁹ Victimisation at work, <https://bullyonline.org/old/action/victwork.htm>, (22.05.2020.).

¹¹²⁰ *Ibid.*

¹¹²¹ *Ibid.*

¹¹²² Дефиниција је садржана у Ордонанси Националног одбора за професионалну безбедност и здравље, која обухвата и Одредбе о мерама против виктимизације на раду, од 21. септембра 1993. године (AFS 1993 : 17), чл. 1.

¹¹²³ Victimisation at work, <https://www.staff.lu.se/employment/work-environment-and-health/health-and-wellness/victimisation-and-harassment>, (22.04.2020.).

¹¹²⁴ Victimisation at work, <https://bullyonline.org/old/action/victwork.htm>, (22.05.2020.).

¹¹²⁵ *Ibid.*

У Француској посебан Закон којим се уређује злостављање на раду донет је 2002. године, под називом Закон о социјалној модернизацији (*Loi no° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*), с тим што се у овом извору права за означавање злостављања на раду користи израз психичко узнемиравање на раду. Психичким узнемиравањем се сматрају понављајуће активности које доводе до погоршавања услова рада и који угрожавају достојанство, психичко и физичко здравље и професионалну каријеру жртве.¹¹²⁶ У овој држави, национални споразум о злостављању и насиљу на раду закључен је 26. марта 2010. године од стране социјалних партнера, са циљем да идентификује и спречи активност злостављања и насиља на радном месту. Овим споразумом обезбеђује се Европски оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду и обогаћују бројне његове одредбе, посебно питање управљања стресом у радном процесу. Да би се доказало злостављање потребно је да се активност понавља, те се може догодити у једном краћем временском периоду или радње могу бити предузимане у дужем временском периоду. Судска пракса, при том, потврђује да узнемиравање на раду, постоји чак и када код извршиоца узнемиравања не постоји малициозна намера да узнемирава другог, а понекад се такве радње приписују и одређеним организационим факторима рада.¹¹²⁷ Према томе, пракса француских судова показује да запослени не треба да одустају од тужбе када не могу да докажу постојање узрочно-последичне везе између погоршавања услова рада и проблема са здрављем, који су настали као последица тог понашања. У том смислу методе управљања радом запослених, које запослене излажу непрекидном и непотребном притиску и које могу довести до оштећења њиховог здравља, такође могу бити квалификоване као психичко узнемиравање на раду. То, коначно значи да је судска пракса проширила законску дефиницију психичког узнемиравања на нове мере које укључују и друге облике патњи на раду, уз признавање права на заштиту менталног здравља запослених на раду.¹¹²⁸ Заштита запослених од психичког узнемиравања настаје, дакле, из потребе да се заштити ментално здравље запослених на раду. Интересантна за анализу је и пракса француских судова, која одступа од најшире прихваћеног становишта да је за злостављање на раду потребно да се догађа у дужем временском периоду, те афирмише став да је за квалификацију злостављања на раду довољно да се догоди и у једном врло кратком временском периоду.¹¹²⁹ Законом о социјалној модернизацији штите се запослени од узнемиравања у вези са правом на зараду, усавршавањем или напредовањем на послу, али и у ситуацији обнављања уговора о раду, када се запослени успротиви послодавцу или је претрпео психичко узнемиравање на раду.¹¹³⁰ Познат је случај *Propara*, у ком је послодавац кажњен због психичког узнемиравања јер је сурово и грубо примењивао мере против запослених и тако довео до оштећења њиховог физичког и психичког здравља, али и до погоршања услова рада и достојанства запослених.¹¹³¹ Од 27. маја 2008. године, појам узнемиравање проширује се и на акте дискриминације која је везана за стварно или претпостављено лично својство запосленог попут етничке и религијске припадности, уверења, старости, инвалидитета, сексуалне оријентације или пола, као и на све акте који имају сексуалну конотацију, а који су имали за циљ да повреди достојанство или да створе непријатељско и неподношљиво радно окружење.¹¹³² Психичко и сексуално узнемиравање су, притом, јасно одвојени, али је правни режим врло сличан, а третман је исти, јер се најважнији циљеви постижу кроз превенцију таквих понашања.¹¹³³

¹¹²⁶ Поповић М./2012/*op.cit.*, стр. 552.

¹¹²⁷ Lerouge L./2010/ Moral harassment in the workplace: French law and european perspectives, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, стр. 110.

¹¹²⁸ *Ibid.*

¹¹²⁹ Ковачевић Љ./2016/*op.cit.*, стр. 231.

¹¹³⁰ Поповић М./2012/ *op.cit.*, стр. 553.

¹¹³¹ *Ibid.*

¹¹³² Mazars M.F., Morin M.L., Laulom S., Masse-Dessen H. /2002/ Reponse au questionnaire pour la France, *Congres Mondial de la Societe Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, стр. 9.

¹¹³³ *Ibid.*

Посебним законом од 2013. године уређена је област заштите од злостављања на раду и у Републици Северној Македонији. Реч је, прецизније, о Закону о спречавању узнемиравања на радном месту,¹¹³⁴ који прецизније уређује психичко узнемиравање и сексуално узнемиравање на радном месту, предвиђа посебан поступак за заштиту права који се води код послодавца, судску заштиту, те права и обавезе послодавца и запослених.¹¹³⁵ У смислу овог закона, психичко узнемиравање на радном месту је свако негативно понашање појединца или групе које се понавља континуирано и систематски, које представља повреду достојанства, интегритета, угледа и части запосленог и узрокује страх или ствара непријатност и понижење, а чији крајњи циљ може бити повреда физичког и менталног здравља, угрожавање професионалне будућности запосленог, престанак радног односа или напуштање радног места.¹¹³⁶ Иначе, ваља имати у виду да је матичним законом за област радних односа био предвиђен шестомесечни период у коме се морало непрекидно понављати одређено понашање као услов за правну заштиту. Законом о заштити од узнемиравања на радном месту ово правило је напуштено, што је добро и похвално. Овим законом пружа се заштита лица која су у радном односу, као и лица која су ангажована ван радног односа и кандидата за запослење, што је похвално решење.

3.1.2.2. Уређивање спречавања и заштите злостављања на раду матичним законом за област радних односа

У већини савремених држава, питање злостављање на раду је регулисано матичним законом за област рада. Такође, и у државама у којима је донет посебан закон којим се прописује заштита од злостављања на раду, ова област се уређује и матичним законом за област рада. Тако, примера ради, у Француској, материја психичког узнемиравања на раду, поред Закона о социјалној модернизацији, уређена је и Закоником о раду. У матичном законнику за област рада намеће се, наиме, обавеза послодавцима да примене неопходне мере да заштите безбедност и сачувају здравље радника.¹¹³⁷ Ова обавеза проширује се на заштиту физичког и менталног здравља, сходно посебном закону о заштити од злостављања од 2002. године.¹¹³⁸ Истовремено, пракса Касационог суда је таква да указује да се обавеза послодавца да обезбеди здравље и безбедност запослених схвата веома стриктно.¹¹³⁹ У складу са матичним закоником за област рада, послодавци су у обавези да направе план превенције, који укључује техничке аспекте, организацију рада, услове рада и индустријске односе, како би се зауставило дејство психосоцијалних ризика на њиховом изворишту, а што посебно важи за злостављање на раду.¹¹⁴⁰ Уз то, послодавац је обавезан да спроведе јединствену анкету за процену ризика на раду међу запосленима, уз обавезу чувања овог документа.¹¹⁴¹ Сваки запослени, представник запослених или члан комисије за безбедност и здравље на раду имају могућност да пријаве сваку ситуацију која представља ризик.¹¹⁴² Француски Законик о раду забрањује и психичко узнемиравање и одмазду против оних који су сведочили или пријавили психичко узнемиравање, уз пребацавање терета доказивања на туженог у поступцима који се баве заштитом адресата психичког узнемиравања и указивање на могуће санкције

¹¹³⁴ Закон за заштита од вознемирање на работно место („Службен весник на РМ“, бр. 79/13 и 147/15).

¹¹³⁵ Давитковски Б., *et al.*/2015/ *Мобинг у јавном сектору*, Зборник радова „Однос права у региону и права Европске уније“, Источно Сарајево, стр. 235.

¹¹³⁶ Закон за заштита од вознемирање на работно место, чл. 5, ст. 1.

¹¹³⁷ Lerouge L./2017/ *Health and safety law and psychosocial risks at work: a comparative overview of France and other country*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 18.

¹¹³⁸ *Ibid.*

¹¹³⁹ *Ibid.*

¹¹⁴⁰ *Ibid.*, стр. 19.

¹¹⁴¹ *Ibid.*

¹¹⁴² *Ibid.*

(дисциплинске и кривичне).¹¹⁴³ Закоником о раду је прописано и формирање Комисије за безбедност и здравље на раду, као обавеза за све послодавце који имају више од 50 запослених.¹¹⁴⁴ Ова Комисија учествује у заштити и спречавању ризика повезаних са физичким и менталним здрављем запослених, њиховом безбедношћу и побољшањем њихових радних услова.¹¹⁴⁵ Комисија, такође, анализира и професионалне ризике, услове рада и изложеност запослених факторима „напорног рада“, а може обављати и истражне и инспекцијске задатке, како би се утврдило да ли послодавац правилно примењује прописе који се односе на услове рада и здравље и безбедност на раду. Такође, Комисија може давати предлоге у области превенције и има важну консултативну улогу.¹¹⁴⁶ Специфичност француског законског оквира огледа се и у томе што уколико запослени изнесе чињенице које сугеришу постојање узнемиравања на раду, лице које се терети за одређено понашање је дужно да докаже да његови поступци не представљају узнемиравање и да је његово понашање оправдано објективним елементима који нису повезани са узнемиравањем.¹¹⁴⁷ Пракса француског Касационог суда указује да је послодавац одговоран за накнаду штете уколико је свестан или би могао бити свестан опасности којима су запослени изложени, а није предузео неопходне мере да их спречи.¹¹⁴⁸ Ово укључује и самоубиство и покушај самоубиства. Према свему реченом, послодавац не може да обезбеди гаранцију здравља и безбедности на раду уколико не поштује обавезу превенције.¹¹⁴⁹ Лоша организација рада, нездрава атмосфера и стил менаџмента који раднике ставља у очај, према судској пракси, представља радњу злостављања на раду, што указује да се злостављање посматра као психосоцијални ризик који је колективан и управљачки више него индивидуалан и психолошки.¹¹⁵⁰ Послодавац је, притом, одговоран за понашања и активности лица која *de facto* и *de jure* имају ауторитет над запосленима, уколико треће лице врши радњу злостављања на раду, као и уколико мере које је предузео, а обавезне су, нису биле довољне да превенирају појаву злостављања на раду.¹¹⁵¹ Послодавац се може ослободити одговорности једино уколико није направио грешку и уколико је учинио све да спречи злостављање на раду, од момента када је постао свестан тих понашања.¹¹⁵²

У Шведској је заштита од психосоцијалних ризика, међу којима је и заштита од злостављања на раду, први пут прописана Законом о радној средини од 1977. године, којим се омогућава заштита менталног здравља запослених, уз захтев да услови рада треба да буду прилагођени различитим физичким и менталним карактеристикама запослених.¹¹⁵³ Послодавац је, у том смислу, обавезан да сарађује са запосленима како би изградили здраву радну средину, која не штети менталном здрављу запослених. Такође, послодавац је обавезан и да истражи све ризике који утичу на ментално здравље запослених, да формулише акциони план како би минимизирао дејство ризика али и да информира све запослене о ризицима по ментално здравље и начинима како да их превазиђу.¹¹⁵⁴ Нови прописи, који су ступили на снагу 31. марта 2016. године, под називом Организационо и социјално радно окружење, фокус стављају на организационе и друштвене уместо на менталне и психосоцијалне аспекте радног окружења, уз посебну пажњу на одговорности послодавца уместо на раније кривљење

¹¹⁴³ International Labor Office /2017/ *op.cit.*, стр. 56.

¹¹⁴⁴ Lagesse P./2016/ *France*, International Labour and Employment Handbook, Wolters Kluwer, The Hague, стр. 42.

¹¹⁴⁵ *Ibid.*

¹¹⁴⁶ *Ibid.*

¹¹⁴⁷ De Stefano V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. /2020/ *op.cit.*, стр. 34.

¹¹⁴⁸ Lerouge L./2017/ *op.cit.*, стр. 27.

¹¹⁴⁹ *Ibid.*, стр. 29.

¹¹⁵⁰ Lavolette S./2017/ *Violence, bullying and management: how do the courts adress psychosocial risks at work*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 183.

¹¹⁵¹ *Ibid.*, стр. 185.

¹¹⁵² *Ibid.*

¹¹⁵³ Steinberg M./2017/ *Strenght and weakness of the Swedish legislation regarding to psychosocial risks*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 106.

¹¹⁵⁴ *Ibid.*, стр. 107.

појединца за одређење слабости и здравствене сметње.¹¹⁵⁵ Како је циљ превенција психосоцијалних ризика, послодавци који запошљавају више од десет запослених морају имати план о унапређењу организационих и међуљудских односа у радној средини.¹¹⁵⁶ С друге стране, запослени морају знати какве радне задатке имају, какви се резултати рада од њих очекују, на који начин да дођу до њих, коме се обраћају када имају проблем са извршењем радних задатака, као и који радни задаци имају приоритет.¹¹⁵⁷ Уколико су све ове информације јасне и прецизне, у таквој радној средини неће бити простора за злостављање по основу вређања професионалног интегритета запослених. С друге стране, судска пракса поводом злостављања на раду показује да је послодавац обавезан да покуша да реши проблем и спроведе истрагу случаја, а анализира се и да ли је манаџмент учинио све да би превенирао дејство ризика, тиме што би радио на континуираној анализи ризика.¹¹⁵⁸ Суд прихвата као крајњу меру отказ уговора о раду лицу које врши злостављање, које, притом, мора бити врло озбиљно, док се у свим другим случајевима, која нису толико озбиљна, мора дати могућност запосленом да поправи своје понашање.¹¹⁵⁹

У Норвешкој, питање заштите од злостављања на раду уређено је у оквиру матичног закона за област рада, Закона о радном окружењу и антидискриминационим законодавством. У Закону о радном окружењу од 1977. године прописано је да технологије, услови рада, извршење рада, организација радног времена и систем зарада треба да буду организовани тако да код запослених не изазивају психичке и менталне тешкоће, а да се у радној средини омогући професионални и лични напредак сваког запосленог кроз рад и поштовање достојанства сваког запосленог лица.¹¹⁶⁰ Судска пракса норвешких судова захтева да буде задовољен критеријум понављања и фреквентности понашања у одређеном временском периоду да би се доказала радња злостављања. По узору на Лајманова истраживања, судије прихватају временски оквир од најмање шест месеци, а одговорност послодавца се може утврдити уколико је повреда учињена намерно или из грубе непажње.¹¹⁶¹ Једна изолована радња или конфликт се не може сматрати злостављањем на раду. Судови досуђују жртвама и износ изгубљене зараде и накнаду штете услед оштећења здравља, које мора бити у узрочној вези са понашањем извршиоца.¹¹⁶² Доказивање је мукотрпно, те многи запослени не успевају да остваре одговарајућу заштиту, док се други теже одлучују да отпочну судски поступак, пре свега због ниских накнада које се досуђују.

Законом о правичним условима на раду у Аустралији од 2009. године уређен је систем радних односа, а изменама од 2013. уведена је Комисија за правичне услове рада, којој се може обратити лице које сматра да је злостављање, док се решењем Комисије може зауставити понашање којим се успоставља злостављање у одређеној радној средини.¹¹⁶³ Злостављање на раду се сматра неразумним понашањем које се понавља и које представља ризик по здравље и безбедност.¹¹⁶⁴ Оснивање Комисије за правичне услове на раду има за

¹¹⁵⁵ *Ibid.*, стр. 110.

¹¹⁵⁶ *Ibid.*

¹¹⁵⁷ *Ibid.*, стр. 110-111.

¹¹⁵⁸ *Ibid.*, стр. 114-117.

¹¹⁵⁹ Познат је случај млађе докторке која је пријавила послодавцу да добија анонимна, претећа писма, у једном је чак писало да треба да умре. Како је послодавац обавезан да истражи случај, утврђено је да је жена сама себи слала претећа писма, те јој је због тога отказан уговор о раду, што је суд сматрао законитом одлуком послодавца. Видети више: Steinberg M./2017/ *op.cit.*, стр. 117.

¹¹⁶⁰ Gregersen J.R./2017/ *How to identify workplace bullying. A case study based on judgement from the norwegian court of appeal*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 162.

¹¹⁶¹ *Ibid.*, стр. 163-169.

¹¹⁶² *Ibid.*, стр. 163.

¹¹⁶³ Johnstone R./2017/ *The Australian regulatory framework for preventing harassment and bullying at work*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 259.

¹¹⁶⁴ *Ibid.*, стр. 260.

циљ да се делује превентивно а не репресивно. Мере Комисије, отуд, имају за циљ да зауставе злостављање у радној средини, с тим да из законског оквира нису најјаснија њена овлашћења, посебно није јасно то да ли Комисија може захтевати од послодавца да изрекне дисциплинску меру или да прибегне отпуштању злостављача.¹¹⁶⁵ Формирање Комисије, упоредноправно посматрано, представља интересантно и иновативно законско решење.

Матичним законом из области рада уређена је забрана од сексуалног узнемиравања и од системског злостављања запослених на раду и у Републици Српској и у Босни и Херцеговини. Закон о раду Републике Српске тако прописује право радника на поштовање безбедности живота и здравља на раду, одакле се посредно може извести и заштита од злостављања на раду.¹¹⁶⁶

И матичним законом за област радних односа у Републици Северној Македонији уређено је питање злостављања на раду. Овим законом се, наиме, први пут уводи појам узнемиравања на раду али се он изједначава са појмом дискриминаторског узнемиравања. Закон о радним односима, притом, забрањује било коју врсту психолошког узнемиравања на радном месту (мобинг),¹¹⁶⁷ под којим се, у смислу овог закона, подразумева свако негативно понашање од стране појединца или групе које се често понавља (најмање шест месеци) и представља повреду достојанства, интегритета, угледа и части запослених и изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво понашање, а чији крајњи циљ може да буде престанак радног односа или напуштање радног места.¹¹⁶⁸ Извршилац психичког узнемиравања може бити један или више лица, без обзира на њихов статус (послодавац, одговорно лице или запослени).¹¹⁶⁹ Правило које се тиче одређења временског оквира од најмање шест месеци који је потребан да жртва трпи узнемиравање на раду, чини се неправичним и преоштрим, због чега је напуштено посебним законом којим се прописује заштита од узнемиравања (2013.).

С друге стране, црногорски Закон о раду забрањује дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање у вези са радом и на радном месту. Он ове појмове правилно раздваја и дефинише. Тако је узнемиравање и сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, свако нежељено понашање узроковано неким од основа дискриминације, као и узнемиравање путем аудио и видео надзора, мобилних уређаја, друштвених мрежа и интернета, које има за циљ или има за последицу повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива или има ту намеру да изазове страх, осећај понижености и увређености или ствара или има намеру да створи непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.¹¹⁷⁰ Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање сексуалне природе које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог лица, а нарочито ако такво понашање изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће, деградирајуће, агресивно или увредљиво окружење.¹¹⁷¹ Запослени не може трпети штетне последице у случају пријављивања, односно сведочења због узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду и у вези са радом.¹¹⁷² Може се уочити да црногорски законодавац и ситуације електронског злостављања (*cyber bullying*) укључује у законску дефиницију узнемиравања, што је врло напредно решење којим се посредно остварује и заштита од

¹¹⁶⁵ *Ibid.*, стр. 265.

¹¹⁶⁶ Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16 и 66/18), чл. 12, ст. 1, тач. 2.

¹¹⁶⁷ Закон за работните односи („Службени весник на РМ“, бр.167), чл. 9 (а), ст. 2-3.

¹¹⁶⁸ *Ibid.*

¹¹⁶⁹ *Ibid.*

¹¹⁷⁰ Закон о раду („Службени лист ЦГ“, бр. 74/2019), чл. 10, ст. 2.

¹¹⁷¹ *Ibid.*, чл. 10, ст. 3.

¹¹⁷² *Ibid.*, чл. 10, ст. 4.

злостављања. Ипак не треба губити из вида да су узнемиравање и сексуално узнемиравање у црногорском Закону о раду уређени искључиво као облици дискриминације.

Матичним законом за област рада у Републици Словенији уређено је питање сексуалног узнемиравања, дискриминације и злостављања, које се сматра обликом дискриминације, с обзиром да се понашања која га описују врше у односу на неко лично својство запосленог (пол, здравље, сексуална оријентација и друго). Злостављање на радном месту је сваки поновљени или систематски негативан и увредљив третман или понашање усмерено према појединим радницима на радном месту или у вези с послом.¹¹⁷³ Злостављање на раду се мора одвијати у дужем временском периоду и мора бити интензивно, што се процењује у сваком појединачном случају.¹¹⁷⁴ Најчешћи облици злостављања су: викање, претње, угњетавање, понижавање, увредљива критика, наређивање различитог радног времена са намером да се запосленом нашкоди.

У Републици Хрватској не постоји посебан закон којим се уређује ова област, већ се посредно заштита обезбеђује путем Закона о сузбијању дискриминације¹¹⁷⁵, Закона о равноправности полова¹¹⁷⁶, Закона о раду¹¹⁷⁷ и Кривичног закона.¹¹⁷⁸ Закон о раду Републике Хрватске има посебан део који уређује заштиту од достојанства запослених, и то на начин да се запосленима мора обезбедити заштита од узнемиравања и полног узнемиравања, јер се тим поступцима нарушава достојанство. Стога се прописује обавеза радника, који себе сматра жртвом неког од ових поступања, да то јасно искаже послодавцу, док је послодавац дужан да спроведе интерни поступак заштите од узнемиравања. Форма и садржина интерног поступка нису прописана, те се у највећем броју случајева свде на дисциплински поступак. Ако постоје околности због којих није оправдано очекивати да ће послодавац заштитити достојанство радника, радник није дужан доставити притужбу послодавцу и има право да прекине са радом, под условом да је затражио заштиту пред надлежним судом и о томе обавестио послодавца у прописаном року.¹¹⁷⁹ Притом ваља уочити да је хрватски законодавац изједначио узнемиравање и сексуално узнемиравање са дискриминацијом, те је узнемиравање дефинисао као свако нежељено понашање узроковано неком од основа дискриминације које има за циљ или стварно нарушава достојанство појединца који тражи запослење и запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.¹¹⁸⁰

Немачко радно законодавство не садржи одредбе којима се забрањује злостављање али садржи одредбе које прописују једнак третман жена и мушкараца, забрану дискриминације и сексуалног узнемиравања и одговарајуће обавезе послодавца.¹¹⁸¹

Законик о раду од 2008. године у Буркини Фасо прописује да послодавац мора забранити све форме физичког и менталног злостављања на радном месту.¹¹⁸² С друге стране, Закон о радним правима Маурицијуса од 2008. дефинише насиље на раду на начин да овај појам укључује сексуално узнемиравање, узнемиравање, увреде, вербално малтретирање, као и употребу агресивних гестова, речи и аката.¹¹⁸³ Коначно, само једна држава дефинише насиље

¹¹⁷³ Vodovnik Z./2015/*op.cit.*, стр. 46.

¹¹⁷⁴ *Ibid.*

¹¹⁷⁵ Закон о сузбијању дискриминације („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 85/08 i 112/17).

¹¹⁷⁶ Закон о равноправности полова („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 82/08 i 69/17).

¹¹⁷⁷ Закон о раду („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 93/14 i 127/17).

¹¹⁷⁸ Kazneni zakon („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15 i 101/17).

¹¹⁷⁹ Закон о раду („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 93/14 i 127/17), чл. 134, ст. 5.

¹¹⁸⁰ Vasiljević S./2011/ *op.cit.*, стр. 20.

¹¹⁸¹ National Labor Law Profile: Federal Republic of Germany, http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm, (25.04.2018.).

¹¹⁸² International Labor Office /2017/ *op.cit.*, стр. 9.

¹¹⁸³ *Ibid.*

на раду искључиво као понашање физичког типа. Реч је о Републици Кореји, у којој се, у матичном закону за област радних односа забрана насиља на раду односи само на забрану физичког малтретирања радника од стране послодавца.¹¹⁸⁴

Руски закони не познају узнемиравање или злостављање, као појмове,¹¹⁸⁵ али се у оквиру Закона о раду Руске Федерације, уређивање заштите од злостављања односно сексуалног узнемиравања посредно омогућује прописивањем забране „неморалног понашања“, посебно за запослене у школама и предшколским установама, док се злостављање изједначава са дискриминацијом, од које је обезбеђена посебна заштита.¹¹⁸⁶ Истовремено, руско радно право не познаје институт изнуђеног отказа, те готово да и не постоји могућност да запослени који је био адресат злостављања докаже да је отказ уследио услед недопуштених радњи послодавца, непоштених радних услова, непријатељског радног окружења или пак вербалног или физичког насиља.¹¹⁸⁷ Како су за поимање друштвене неприхватљивости злостављања на раду и правног санкционисања ове појаве изузетно важне културолошке прилике у држави, важно је напоменути да је у Русији испод „части“, односно сматра се „немогућим“ и „неприхватљивим“, али са друге стране и врло увредљивим за појединца, уколико би се он евентуално пожалио да активности и понашања друге особе представљају психичко узнемиравање на раду.¹¹⁸⁸ Очигледно да културни миље умногоме доприноси друштвеној осуди и (не)прихватљивости понашања, а тиме и уређивања узнемиравања на раду. Једини члан Ревидиране европске социјалне повеље који посредно садржи правну норму о праву радника на заштиту од злостављања на раду, остао је изван ратификације овог документа у Федералној Скупштини Руске Федерације 2009. године. Реч је, прецизније о члану Ревидиране повеље којим се прокламује да сви запослени имају право на достојанство на раду, а чије би прихватање ратификацијом запосленима дало теоријску могућност да се, позивајући се на тај члан, посредно заштите као жртве злостављања. Савремено руско друштво, наиме, сматра да је проблем злостављања на раду преувеличан, те не чуди да изостаје конкретнија акција законодавца и социјалних партнера која би захтевала правно прописивање заштите од злостављања на раду. Разлог томе може се пронаћи у деценијама комунизма и социјализма, аутокративним и тоталитарним режимима и наученом народном (грађанском) подаништву, али и чврстом издржљивом карактеру руског човека, који је навикао да трпи и ради, коме је културолошки неприхватљиво да га други може злостављати и узнемиравати, осим да он сам то није изазвао (одећом, шминком, понашањем, ставом и сл.). Не треба заборавити ни чињеницу како је до скоро изгледало руско предузеће, са строгим, милитантним правилима, где се веровало да осећања појединца нису важна за посао, једино је била битна продуктивност и идеолошка идентификација са моралним вредностима социјализма. Демократија у Русији је млада, а демократске вредности и идеје тек постају руска свакодневница, којима се руски човек „притајено“ супроставља, јер се доживљавају као део западне традиције.

¹¹⁸⁴ *Ibid.*

¹¹⁸⁵ Chernyaeva D./2013/ Legal framework for workplace mobbing and harrasment prevention in Russia: problems and prospects, *E - Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 2., бр. 2/2013, стр. 6.

¹¹⁸⁶ *Ibid.*, стр. 7-8.

¹¹⁸⁷ *Ibid.*, стр. 8.

¹¹⁸⁸ Черњајева указује на једно истраживање које су спровели амерички и руски научници о ставу јавности према злостављању и узнемиравању, а које показује прилично незаинтересован и дистанциран став о том питању, будући да чак четвртина испитаника не види ништа лоше у малтретирању, 26% њих окривљује жртву, 24% испитаника сматра да жртва треба да избегава сукобе и да се повуче, а 22% испитаника сматра да треба да напусти посао. Начелно, радници у Русији сматрају да питање злостављања на раду није вредно пажње. Посебно су узнемирујућа социолошка истраживања која сматрају да је жртва својим начином облачења или понашањем изазвала злостављање, те је злостављање правична казна за такво понашање. Chernyaeva D./2013/ *op.cit.*, стр. 6.

3.1.2.3. Уређивање спречавања и заштите од злостављања на раду законодавством о заштити здравља и безбедности на раду

Заштита безбедности и здравља на раду представља заштиту физичког, духовног и моралног интегритета запослених на раду, односно очување безбедних и хуманих услова рада у пријатном радном окружењу.¹¹⁸⁹ Заштита физичког, духовног и моралног здравља запослених односно благостања запослених на раду, односно самог живота запослених на раду, представља један од најважнијих циљева савременог радног заштитног законодавства, као и облик конкретизације уставом загарантованог права сваког на поштовање физичког и психичког здравља.¹¹⁹⁰ Овом заштитом запослени се штите од повреда на раду и професионалних болести, али се омогућава и заштита физичке и психичке компоненте личности запослених, чиме се хуманизују и услови рада. Заштита безбедности и здравља на раду може се посматрати у ужем и ширем смислу. Појам заштите у ужем смислу односи се на скуп мера, средстава и опреме која се користи у радном процесу, док у ширем смислу, поред скупа колективних и индивидуалних мера и средстава, обухвата и скуп мера и средстава којима се ствара удобност на местима рада и хумана радна средина, односно којима се обезбеђује заштита приватности, достојанства и моралног интегритета запослених на раду, чиме се ствара претпоставка за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.¹¹⁹¹ У мере заштите у ширем смислу спадају и мере заштите моралног интегритета запосленог од сексуалног и психичког узнемиравања на раду.¹¹⁹² У том смислу, направићемо кратак преглед на који начин се таква заштита обезбеђује у појединим државама света имајући у виду законе из области безбедности и здравља на раду.

У Републици Српској, послодавац је дужан да обезбеди раднику рад на радном месту и у радној средини у којима су спроведене мере заштите здравља на раду и одговоран је за непримењивање тих мера.¹¹⁹³ Послодавац је дужан и да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима радника, а радна средина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду уређена, односно произведена и обезбеђена тако да не угрожавају заштиту здравља радника и других лица.¹¹⁹⁴ На овај начин, законодавац у Републици Српској, посредно омогућава и заштиту запослених од злостављања на раду. И у Финској, заштита од злостављања на раду се посматра као део заштите безбедности и здравља на раду, те су послодавци у обавези да обезбеде услове рада у којима ће се изоловати ситуације насиља на раду. Осим тога, послодавац је дужан да предузима мере против узнемиравања и другог непримереног поступања према запосленима које се дешавају на месту рада и проузрокују опасности или ризике по здравље запослених, нарушавајући њихову физичку и психичку добробит.¹¹⁹⁵ Обезбеђивање адекватне заштитне опреме и безбедних средстава за рад, притом, треба да минимизира дејство ризика и представља меру у прописима о безбедности и здрављу на раду којом се штити, најпре, физичко, али, и ментално здравље запослених, јер се запослени који је обезбеђен осећа сигурније и задовољније, а тиме се, последично, смањује вероватноћа за појаву стреса и узнемиравања на раду.

¹¹⁸⁹ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 355.

¹¹⁹⁰ *Ibid.*

¹¹⁹¹ *Ibid.*, стр. 370 и 373.

¹¹⁹² *Ibid.*, стр. 373.

¹¹⁹³ Закон о заштити на раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/08 и 13/10), чл. 10, ст. 1.

¹¹⁹⁴ *Ibid.*, чл. 10, ст. 2.

¹¹⁹⁵ Saloheimo J./2012/ *Sexual harassment and mobbing at the workplace*, XX World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago de Chile, стр. 5.

И Закон о заштити здравља и безбедности на раду Словеније од 2011. године прописује одговорност послодавца за заштиту и обезбеђивање достојанства запослених на раду у односу на насиље, злостављање на раду, узнемиравање и психосоцијалне ризике.¹¹⁹⁶

У Јапану, питање заштите од злостављања на раду изводи се из важећих прописа којима се уређују питање заштите здравља и безбедности на раду, јер постоји обавеза послодавца да заштити здравље својих запослених, а дуги низ година злостављање на раду посматрано је и из угла превенције сексуалног узнемиравања.¹¹⁹⁷

И у Великој Британији, према Закону о здрављу и безбедности од 1974. године, припадајућим подзаконским актом и кодексима добре праксе на раду, послодавац има општу дужност да обезбеди, колико је то изводљиво, здравље, безбедност и добробит на раду свих својих запослених.¹¹⁹⁸ Послодавац посебно треба да обезбеди здравље и безбедност запослених на раду, тј. да су радна места под контролом послодавца колико је то изводљиво, безбедна за рад и без ризика за здравље, уз обавезу обезбеђивања и одржавања безбедног радног окружења, са одговарајућим погодностима и средствима за добробит на раду.¹¹⁹⁹ Будући да послодавац мора обезбедити безбедно место рада, насиље на раду би у већини случајева оправдало отпуштање извршиоца насиља,¹²⁰⁰ чиме се посредно обезбеђује и заштита запослених од злостављања на раду. Оно што је општа карактеристика англосаксонског права је, управо, обавеза послодавца да заштити здравље и безбедност запослених водећи рачуна о психи и личности сваког запосленог, са акцентом на појединца који треба да докаже осетљивост на психолошке проблеме који произилазе из нездраве радне средине, много пре него да послодавац покаже своју одговорност за радну средину у којој није угрожено колективно ментално здравље, достојанство и добробит запослених.¹²⁰¹ Британска судска пракса, изводећи одговорност послодавца из обавезе да заштити здравље и безбедност запослених, сматра да је послодавац објективно одговоран за неприхватљива понашања, посебно уколико је менаџмент знао да у радној средини постоји злостављање, које представља акутни проблем организације.¹²⁰²

Белгија, Норвешка, Шведска и Финска су државе у којима је питање злостављања на раду уређено и кроз прописе о здрављу и безбедности на раду, и то кроз концепт „радног окружења“ и „добробити“ запослених.¹²⁰³

У Аустралији, у којој је 33% радника доживело неки облик злостављања на раду, заштита од злостављања на раду омогућава се и прописима којима се уређује заштита здравља и безбедности на раду. Први закон који је садржао то решење је Јужноаустралијски Закон о здрављу, безбедности и добробити од 1986. године, који је донео интересантно решење овлаштивши инспекторе за здравље и безбедност да поступају по притужбама за злостављање на раду.¹²⁰⁴ Инспектор, наиме, може предузети све разумне кораке да реши проблем између

¹¹⁹⁶ Pilinger J./2017/*op.cit.*, стр. 5.

¹¹⁹⁷ Lerouge L., Naito S./2017/ *Bullying and law in Japan*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 243 и 246.

¹¹⁹⁸ Hyams-Parish T./2015/ *England*, у: Blanpain R. (ed.), International Labour & Employment Handbook, The Hague, стр. 49.

¹¹⁹⁹ *Ibid.*

¹²⁰⁰ *Ibid.*, стр. 52.

¹²⁰¹ Walden R./2017/ *Employer responsibility for the psychosocial and psychiatric well being of employees in the workplace: a view from the United Kingdom*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 103.

¹²⁰² Познат је случај Грин (*Green*), који се тичао запослене коју су четири колегинице исмејавале, искључивале из радних активности, сакривале јој пошту, склањале папире са њеног радног стола итд., а која је добила накнаду штете у износу од 850.000 фунти. Видети више: Walden R./2017/ *op.cit.*, стр. 101-102.

¹²⁰³ Velazques M./2017/ *op.cit.*, стр. 35.

¹²⁰⁴ Johnstone R./2017/ *op.cit.*, стр. 255.

страна, а уколико му то не успе, случај се решава мирењем или посредовањем, односно пред Судом за индустријске односе Јужне Аустралије. Када је реч о позитивном праву, Закон о безбедности и здрављу на раду од 2004. године уређује права и обавезе запослених и послодавца у овој области.¹²⁰⁵ Опасности на радном месту од којих запослени морају бити заштићени укључују и стрес, малтретирање и насиље на раду, а здравље је дефинисано тако да укључује психичко и физичко здравље запослених. Послодавци имају обавезу да се консултују са запосленима у вези са питањима здравља и безбедности на раду, док је представнику синдиката дозвољено да уђе на радно место, уколико постоји разлог да верује да је дошло до кршења закона из области безбедности и здравља на раду.¹²⁰⁶ Увођење заштите од стреса, насиља и малтретирања на раду у аустралијско законодавство, представља непосредну заштиту запослених и од злостављања на раду. Послодавац, притом, има обавезу да управља заштитом здравља и безбедношћу на радном месту а Закон се примењује на свим радним местима. Постоји неколико пресуда у којима је закључено да послодавац није обезбедио здраве и безбедне услове на раду зато што није спречио злостављање на раду.¹²⁰⁷

С друге стране, у Данској, је одредбама Закона о радној средини прописано да послодавци који запошљавају 35 или више запослених морају успоставити организацију за заштиту радног окружења на два нивоа: први ниво чине једна или више група, које се састоје од представника који се брину о дневном радном окружењу док други ниво чине једна или више комисија које се састоје од представника радне средине, руководиоца и послодавца, а које воде рачуна о општим питањима која се односе на безбедност и здравље у предузећу.¹²⁰⁸ Послодавац, у сарадњи са запосленима и руководиоцима, у предузећу одлучује о броју представника радног окружења у предузећу.¹²⁰⁹ Послодавац и запослени, осим тога, сваке године израђују план сарадње на пољу безбедности и здравља на раду, док је послодавац обавезан да организује неопходну обуку чланова организације радног окружења.¹²¹⁰ Коначно, у Мексику, савезни закон о безбедности, здрављу и радном окружењу од 2014. године дефинише насиље на радном месту као мобинг, узнемиравање и малтретирање према раднику које може нарушити његов интегритет и здравље, што је пример Закона о безбедности и здрављу на раду који се непосредно и изричито упушта у уређивање злостављања на раду, као ризика по безбедну и здраву радну средину.

3.1.2.4. Уређивање спречавања и заштите злостављања на раду кривичним законодавством

Заштита од злостављања на раду у неким државама је уређена у оквиру кривичног законодавства (Република Српска, Хрватска, Словенија, Немачка, Шпанија, Француска, Руска Федерација). Тако је у Републици Српској прописано да ће онај ко на раду или у вези с

¹²⁰⁵ Brooks B./2009/*Australia*, у: Blanpain R. (ed.), *International encyclopedia for labour law and industrial relations*, Wolters & Kluwer, Luxembourg, The Hague, стр. 90.

¹²⁰⁶ *Ibid.*

¹²⁰⁷ Познат је случај власника кафеа коме је према Закону о безбедности и здрављу на раду Викторије досуђена новчана казна у износу од 220.000 аустралијских долара јер није обезбедио здраву и безбедну радну средину, будући да је конобарица запослена у његовом кафеу извршила самоубиство услед претрпљеног злостављања на раду. Њеним колегама су, као извршиоцима злостављања, изречене новчане казне у распону од 10.000 до 45.000 аустралијских долара. Видети више: Squelch J., Guthriett R./2010/ *Workplace bullying in Australia*, *Comparative labour law and policy journal*, vol. 32, стр. 22.

¹²⁰⁸ Hasselbalch O./2016/ *Denmark*, у: Blanpain R. (ed.), „*International encyclopedia for labour law and industrial relations*,” Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 235.

¹²⁰⁹ *Ibid.*

¹²¹⁰ *Ibid.*

радом другог вређа, понижава, злоставља или на други начин узнемирава и тиме наруши његово здравље, казнити новчаном казном или казном затвора до две године.¹²¹¹

И Република Хрватска у свој казнени закон уводи ново кривично дело, злостављање на раду, које чини онај ко на раду или у вези с радом вређа другог, понижава, злоставља или на други начин узнемирава и тиме наруши његово здравље.¹²¹² За ово кривично дело против радних односа прописана је казна затвора до две године, док се инкриминисањем злостављања на раду шаље јасна порука да је овакво понашање неприхватљиво и да су његове последице тако озбиљне да захтевају казнену реакцију државе.

У Немачкој не постоји посебна радноправна легислатива која дефинише питање злостављања на раду, али је изменама и допунама Кривичног законика уведено ново кривично дело сексуално узнемиравање, за које је предвиђена не само новчана казна, већ и казна затвора од две године.¹²¹³ Ово кривично дело се успоставља уколико једно лице узнемирава друго, на основу барем евентуалног умишљаја (свестан је противправности свог понашања и пристаје на то), с тим да се узнемиравање врши додиривањем односно физичким контактом, које код адресата изазива осећај нежељености, гађења и непристајања.

У јуну 2010. године шпански Казнени законик инкриминисао је злостављање на раду тако што је његовим одредбама прописана заштита од повреде моралног интегритета, сексуалне слободе и угледа, уз казну затвора од 6 месеци до две године, за оне које раде у приватном и јавном сектору, а који злоупотребљавају своју супериорну позицију стварајући тиме непријатељско и понижавајуће радно окружење.¹²¹⁴

У француском Кривичном закону обезбеђена је заштита запослених од психичког узнемиравања, за које је забрањена новчана казна од 15.000 евра и две године затвора, и то кумулативно.¹²¹⁵ Међутим најновијим изменама и допунама Кривичног закона Француске наведене казне су додатно поштрене, јер је прописано да ће за злостављање и понављање радње која има за циљ или чија је последица погоршање услова рада, а могу утицати на права и достојанство запослених, односно нарушити њихово здравље или довести у питање њихову професионалну будућност, учинилац казнити казном до две године затвора и новчаном казном у висини од 30.000 евра.¹²¹⁶ Ако суд утврди да су нарушени услови рада последица понављајућих активности менаџмента, може се, дакле, за правно лице утврдити кривична одговорност.¹²¹⁷ У случају стратешког злостављања, када се једно или више запослених настоји присилити да напусте предузеће, правно лице се може утврдити кривично одговорним за злостављање на раду без потребе да се идентификује лице које је било иницијатор оваквог неприхватљивог понашања.¹²¹⁸

Држава Викторија у Аустралији прописала је и заштиту од злостављања на раду кривичним законодавством, увођењем кривичног дела прогањања, које подразумева да се увођењем другог изазива његова физичка или ментална повреда.¹²¹⁹ До увођења овог кривичног дела у кривично законодавство је довео случај раднице, која је успед злостављања на раду, скочила са зграде и извршила самоубиство.

¹²¹¹ Кривични законик Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 64/17), чл. 210, ст. 1-2.

¹²¹² Kazneni zakon („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15 i 101/17), чл. 132, ст. 1.

¹²¹³ Ђокић И./2017/*op.cit.*, стр. 548.

¹²¹⁴ Spanish Penal Code, чл.173., https://www.legislationline.org/download/id/6443/file/Spain_CC_am2013_en.pdf, (11.12.2019.).

¹²¹⁵ Вуковић. А./2018/ *op.cit.*, стр. 138.

¹²¹⁶ *Ibid.*.

¹²¹⁷ Laviolette S./2017/ *op.cit.*, стр. 186.

¹²¹⁸ *Ibid.*, стр. 187.

¹²¹⁹ Johnstone R./2017/ *op.cit.*, стр. 258.

У Републици Словенији уведено је кривично дело шиканирање на раду (виктимизација), за које је прописана затворска казна: „Свако ко на радном месту или у вези са радом сексуалним узнемиравањем, психолошким насиљем, злостављањем или неједнаким поступањем узрокује код другог запосленог понижење или страх, биће осуђен на казну затвора до две године“.¹²²⁰ Уколико то дело доводи до психолошких, психосоматских или физичких болести или смањења радне способности, казна затвора за учиниоца биће до три године.¹²²¹

У Руској Федерацији не постоји посебан закон нити експлицитне норме о злостављању на раду у Законику о раду, али је правна заштита од ове појаве обезбеђена у оквиру Кривичног закона, и то кроз заштиту од сексуалне злоупотребе односно узнемиравања. Судска заштита је могућа уколико би тужилац пружио доказе да су према њему предузимане претње, окрутан третман или систематско понижавање достојанства запосленог.¹²²²

И Уједињено Краљевство и Ирска користе постојеће одредбе кривичних закона да пруже заштиту од злостављања на раду. У Великој Британији, Закон о узнемиравању од 1997. године омогућава заштиту од психолошке повреде до које долази услед злостављања на раду, у оквиру кривичног законодавства. Појам злостављање на раду није експлицитно дефинисан овим законом, али је потврђено да услед злостављања на раду долази до психолошке повреде, те је послодавац директно одговоран за понашања злостављања на раду које је извршио један или више запослених према другом запосленом, при чему је потребно да се радње понове барем два пута и да су такве да могу објективно бити окарактерисане као неприхватљиве и бруталне.¹²²³ Када је, пак, реч о САД, сексуално узнемиравање је остало изван оквира кривичног права, тако да само озбиљнији напади на сексуалну слободу запослених представљају кажњиво понашање у границама кривичног права.¹²²⁴

3.2. Аутономни извори права

3.2.1. Колективно преговарање у функцији спречавања и заштите од злостављања на раду

Колективно преговарање представља средство социјалног дијалога, које се исказује кроз процес демократизације колективних радних односа.¹²²⁵ Оно представља и једно од основних колективних права запослених, које у нашем праву припада репрезентативним синдикатима, послодавцу или удружењу послодаваца на нивоу сектора, гране или Републике. Циљ колективног преговарања је закључење колективних уговора, који су један од аутономних извора радног права, постављени на највишој хијерархијској лествици у односу на друге аутономне изворе. Нормативна власт послодавца ограничена је правилима о хијерархији извора радног права, односа закона и аутономних општих аката код послодавца,¹²²⁶ при чему је важно истаћи да се законом утврђује минимум права запослених, испод којих се не може ићи у поступку доношења аутономних извора права. Према томе, сходно начелу веће повољности за запосленог (*in favorem laboratoris*), колективним преговарањем и закључењем колективног уговора или доношењем правилника о раду могу се утврдити већи обим права и повољнији услови рада за запослене од оних утврђених законом. Стога се основне предности

¹²²⁰ Kazneni zakonik Republike Slovenije („Uradni list RS“, št. 55/2008), чл. 197.

¹²²¹ *Ibid.*

¹²²² Chernyaeva D. /2013/*op.cit.*, стр. 15.

¹²²³ Walden R./2017/*op.cit.*, стр. 100-101.

¹²²⁴ Ђокић И./2017/*op.cit.*, стр. 545.

¹²²⁵ Лубарда Б./2012/*op.cit.*, стр. 874.

¹²²⁶ Ковачевић Љ./2013/*op.cit.*, стр. 352.

аутономног уређивања спречавања злостављања огледају у чињеници да се колективним уговорима или правилницима о раду може уговорити шири обим права него хетереномним актима. Како правно прописивање злостављања на раду значи афирмацију људских слобода и права, у радовима појединих радноправних писаца радноправно уређивање ових слобода и права посматра се и у вези са ограничењем послодавчеве нормативне власти, али и продором демократских вредности у свет рада. Овакво ограничење нормативне власти послодавца, обезбеђује и колективно преговарање, јер код свих других аутономних аката (статути, правилници, одлуке) пресудни значај за уређивање права запослених има воља послодавца и они су израз његове нормативне власти и интереса, због чега и нису најбољи инструмент уређивања права, обавеза и одговорности из радног односа. За запослене је, наиме, повољније да њихова права, укључујући право на заштиту од злостављања на раду, буду уређена колективним уговором, тј. као резултат компромиса постигнутог између послодавца и синдиката, него да буду једнострано наметнута актима послодавца. Социјални дијалог и колективно преговарање представљају, наиме, најефикаснији начин да се таргетирају психосоцијални ризици.¹²²⁷

Колективни уговор представља продукт договора социјалних партнера. Правна природа колективног уговора је специфична, јер произилази из дуалне садржине колективног уговора, који има два дела - облигациони и нормативни.¹²²⁸ Облигациони део колективног уговора указује да је у питању уговор, који представља сагласност воља субјеката који га закључују и којим се уређују међусобни односи уговорница, док су нормативним делом уређени услови рада и он се примењује подједнако на све запослене у предузећу, без обзира да ли су чланови синдиката, тј. има дејство *erga omnes*.¹²²⁹

Као продукт колективног преговарања, у јуну 2009. године, Независна конфедерација синдиката у Луксембургу, Луксембуршка хришћанска конфедерација синдиката и Унија луксембуршких предузећа потписали су Споразум о узнемиравању и насиљу на раду. Овај споразум има за циљ да у праву Луксембурга омогући примену Европског оквирног споразума о узнемиравању и насиљу на раду који су европски социјални партнери закључили 26. априла 2007.¹²³⁰ Уредбом од 15. децембра овај Национални споразум је постао правнообавезујући за све социјалне партнере у Луксембургу.¹²³¹ Споразумом се намеће обавеза послодавцима да раде на информисању запослених и спречавању злостављања односно психичког узнемиравања на раду. Према члану 2 Споразума психичко узнемиравање постоји када лице које је зависно од предузећа предузме неовлашћене, поновљене и намерне радње према запосленом или менаџеру, са циљем или последицом да се крше њихова права или достојанство, или да се нарушавају њихови услови рада или да се угрожавају њихове професионалне каријере стварањем застрашујућег, непријатељског, понижавајућег, или увредљивог окружења, или се на други начин наноси штета њиховом физичком или

¹²²⁷ Heas F./2017/ *op.cit.*, стр. 74.

¹²²⁸ Лубарда Б./2012/*op.cit.*, стр. 906.

¹²²⁹ Како истиче професор Лубарда, *erga omnes* дејство нормативног дела колективног уговора у предузећу је општи начин на који је уређено правно дејство колективних уговора у европским државама и у нашем праву. Друго решење постоји у америчком праву (уговорна концепција колективног уговора), по којој послодавац примењује одредбе колективног уговора само на запослене који су чланови синдиката који је закључио колективни уговор, иако у пракси такви послодавци одредбе колективног уговора примењују и на друге запослене, који нису синдикално организовани, да би тиме смањили општу стопу синдикализације и обезбедили једнак третман, како запослени који нису чланови синдиката не би дали отказ и прешли да раде код другог послодавца.

¹²³⁰ Interprofessional Agreement on harassment and violence at work, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/interprofessional-agreement-on-harassment-and-violence-at-work>, (17.12.2019.).

¹²³¹ Workplace bylling, <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Luxembourg/Castegnaro/Moral-harassment-in-the-work>, (17.12.2019.).

менталном здрављу.¹²³² Да би се нека радња сматрала психичким узнемиравањем потребно је понављање, јер се једна изолована радња, чак и да постоји кривица, не може сматрати узнемиравањем.¹²³³ Као део превентивне политике, послодавци морају, уз консултације са представницима радника, предузети мере да заштите раднике и руководиоце од психичког узнемиравања. Ове мере морају се прилагодити природи активности и величини сваког предузећа.¹²³⁴ Уколико се докаже да је запослени узнемиравао свог колегу, може му се изрећи нека од дисциплинских мера, укључујући отказ, као најтежу дисциплинску меру. Мере које се спроведу ради спречавања психичког узнемиравања не смеју, међутим, бити штетне по жртву. Према свему реченом, може се закључити да се овим споразумом утврђују правила понашања која запослени морају поштовати, како не би дисциплински одговарали. Тиме послодавац остварује *нормативну* (закључење споразума), *управљачку* (утврђивања правила понашања сходно спречавању моралног узнемиравања) и *дисциплинску* (дисциплинска санкција односно мера уколико се прекрше одредбе споразума) *власт*.

У Републици Северној Македонији највишим правним актом и матичним законом за област рада и радних односа предвиђено је да се колективни уговори могу закључивати, како би се на повољнији начин уредила права, обавезе и одговорности за област радних односа.

Колективно преговарање је изузетно развијено у Немачкој. Многи колективни уговори закључени у овој држави уводе интерне процедуре које се односе на стрес и злостављање на раду. Немачка представља, управо, пример државе где је питање злостављања на раду уређено путем колективних уговора, и то на делотворан начин, те треба да буде путоказ за све друге државе и њихове социјалне партнере, као пример добре праксе. Колективним уговорима утврђује се, наиме, забрана злостављања на раду, као и казна за запослене који ту забрану прекрше, у виду отказа уговора о раду. Колективним уговорима се утврђује и начин на који се подноси притужба и формира комитет за испитивање притужби, а код сваког послодавца се предвиђа одређивање лица које ће се бавити притужбама за злостављање на раду. Проблем са применом колективног уговора у Немачкој може се јавити у односу на прављење разлике између запослених чланова синдиката и запослених, који нису синдикално организовани, те послодавац може, истина ретко, инсистирати да се запосленима који нису синдикално организовани обезбеде услови рада испод уговорених стандарда (примера ради исплатити зараду нижу од зараде уговорене колективним уговором), а да то не представља кршење начела једнаког поступања, те се аналогно томе, може направити и разлика у погледу пружања заштите од злостављања на раду између ове две групе запослених.¹²³⁵ Ова ситуација је могућа једино уколико послодавац није био члан удружења послодавца које је закључило колективни уговор за грану и индустрију, те се у том случају минимални стандарди, у нормативном делу закљученог колективног уговора не би примењивали на послодавца, што би напоследку значило да ни чланство у синдикату не би гарантовало обезбеђивање минимално прописаних стандарда рада.¹²³⁶

И у Данској, колективни уговори представљају значајан извор права у области заштите од злостављања на раду. То је због чињенице да у овој држави постоји традиција колективног преговарања још од средине XIX века.¹²³⁷ Основни елемент традиционалног данског синдикалног покрета првобитно је био локални синдикат, па чак и ако се значај локалних синдиката смањило, они и даље чине окосницу традиционалног синдикалног покрета.¹²³⁸

¹²³² *Ibid.*

¹²³³ *Ibid.*

¹²³⁴ Workplace bylling, <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Luxembourg/Castegnaro/Moral-harassment-in-the-work>, (17.12.2019.).

¹²³⁵ Weiss M., Schmidt M/2010/ *Germany*, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 187.

¹²³⁶ *Ibid.*

¹²³⁷ Hasselbalch O./2016/ *op.cit.*, стр. 216.

¹²³⁸ *Ibid.*, стр. 223.

Активну легитимацију за закључење колективних уговора, поред локалних синдиката, имају и синдикати на националном нивоу. Као предмет уређивања колективних уговора најзаступљенија су питања зарада, накнада зараде и других примања, али и организација радног времена, одмори и одсуства, с тим што са појавом нових психосоцијалних ризика и питање злостављања на раду постаје предмет колективног преговарања, на оба нивоа. Национални синдикат се, притом, често мора сматрати удружењем локалних синдиката, јер је стварање националних синдиката значило да су се локални синдикати морали одрећи неких својих овлашћења, тако да, данас, у већини статута националних синдиката постоји правило да локалним синдикатима није дозвољено закључивање колективних уговора без пристанка националног синдиката.¹²³⁹ Особеност данског синдикалног организовања представља и то да се организовање синдиката везује за грану индустрије, на пример за металску индустрију, и његови чланови су запослени и радници квалификовани за рад у металској индустрији. Синдикати се организују и по сектору, па су тако у финансијском сектору организовани сви запослени у банкама и осигуравајућим компанијама.¹²⁴⁰ Запослени су, при том, колективно организовани тако да квалификовани радници чине један ниво организовања, а неквалификовани други ниво, јер су они организовани у Националну унију општих радника, без обзира у којој средини раде.¹²⁴¹ Синдикати радника са плавим крагнама оформили су највишу организацију на националном нивоу, Данску конфедерацију синдиката у трговини (*LO*), док су синдикати радника са белим крагнама оформили своју највишу организацију на националном нивоу тзв. Конфедерацију радника са белим крагнама.¹²⁴² Притом није неуобичајено да запослени буду чланови више синдиката, уколико њихово предузеће послује на више нивоа, грана, сектора, било да су квалификовани или неквалификовани радници.¹²⁴³ У овом правном систему, не постоје посебна правила колективног преговарања и колективни уговори се закључују на свим нивоима, при чему је посебно велики број колективних уговора закључених на нивоу послодавца.¹²⁴⁴ Опште правило примене колективних уговора гласи да одредбе о зарадама и условима рада из колективног уговора треба да се примењују на све запослене који раде у оквиру професионалног и географског подручја примене тог уговора, осим ако није другачије наведено.¹²⁴⁵ Управо на тај начин ће се примењивати на запослене и одредбе којима је уговорена правна заштита од злостављања на раду.

Још је 2003. године у Шведској био на снази колективни уговор за запослене у државној управи који је уређивао питања злостављања и насиља на раду, док је 2010. године закључен нов колективни уговор.¹²⁴⁶ Синдикат *Vision*, који представља запослене у локалном и регионалном јавном сектору, предложио је да се запосленима омогући грађанскоправна заштита од злостављања, тако што би се обезбедила накнада штете жртви злостављања на раду.¹²⁴⁷ Интересантно је уочити да је питање злостављања на раду врло развијено у јавном сектору у Шведској.

У Руској Федерацији, колективни уговори ретко садрже норме против злостављања на раду и узнемиравања, али ако их има, оне су најчешће формулације преузете из других извора права, које се једва примењују на нивоу предузећа и најчешће подразумевају уређивање заштите од злостављања на раду као заштите од дискриминације.¹²⁴⁸ То нарочито вреди за преузимање формулација из модела уговора међународних конфедерација синдиката или колективних уговора који су на снази у матичном предузећу или придруженом страном

¹²³⁹*Ibid.*

¹²⁴⁰ *Ibid.*, стр. 249.

¹²⁴¹ *Ibid.*

¹²⁴² *Ibid.*

¹²⁴³ *Ibid.*

¹²⁴⁴ *Ibid.*

¹²⁴⁵ *Ibid.*

¹²⁴⁶ Steinberg M./2017/ *op.cit.*, стр. 119.

¹²⁴⁷ *Ibid.*

¹²⁴⁸ Chernyaeva D. /2013/*op.cit.*, стр. 12.

предузећу.¹²⁴⁹ Када индустрија или грана поседује јаке наднационалне или националне федерације или конфедерације синдиката, повећава се, наиме, могућност да се одредбе којима се санкционише злостављање на раду нађу и у колективним уговорима закљученим у Русији, као што је пример Уније помораца Русије, која је члан Међународне уније запослених у саобраћају,¹²⁵⁰ где је у колективни уговор који је закључила унела одредбу којом се штите запослени од узнемиравања и злостављања које је сексуално, расно или другачије мотивисано. Уколико и постоје овакве одредбе у другим колективним уговорима, оне се неретко не примењују, јер су непрецизне, неодређене и уопштене. Са друге стране, ниједан колективни уговор у Руској Федерацији не садржи одредбе којима би странама уговорницама била наметнута дужност да развију и имплементирају мере за заштиту жртве злостављања на раду, а исто вреди и за одредбе о превентивним механизмима.¹²⁵¹ Теоретски, могуће је такве одредбе стипулисати уговорима о раду, користећи се начелом *in favorem laboratoris*, али ни таква пракса не постоји у развијеном облику. У руском праву не постоји ни правна заштита за узбуњиваче. Како се процес демократизације и увоза „западних правних вредности и тековина“ одвија великом брзином, може се очекивати да ће правна заштита од злостављања на раду бити обезбеђена у будућности.

3.2.2. Једностранни општи акти послодавца од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду

Питање једностранних општих аката послодавца мора се посматрати у вези са анализом подређивања запослених нормативној власти послодавца и схватањем шта се сматра општим актом послодавца.¹²⁵² Колективни уговор и правилник о раду сматрају се општим актом,¹²⁵³ у складу са домаћим матичним законом за област радних односа, с тим да је међусобни однос ових аката такав да уколико се права, обавезе и одговорности запослених уговоре и уреде колективним уговором, правилник о раду код послодавца истог момента престаје да важи, дакле један другог потиру. Иако је у нашој држави, Законом о раду као општи акт квалификован изричито само правилник о раду, та квалификација долази у обзир и у погледу правилника о организацији и систематизацији послова и низа других неименованих аката који уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Једностранни општи акти послодавца, којима се на целовит начин може уредити област заштите од злостављања на раду су правилници, као генерални правилник о раду, али и посебан општи акт, правилник о понашањима послодавца и запослених у вези са спречавањем и заштитом од злостављања на раду, који је у неколицини предузећа у нашој држави донет. Посебан значај за уређивање заштите од злостављања на раду имају и правнонеобавезујући акти, кодекси понашања и етички кодекси, који холистички уређују ову област. Кодексе понашања, као изворе *soft law*, једнострано доносе послодавци. Они својом општошћу и трајношћу, у одређеној мери, ограничавају послодавца у вршењу управљачких овлашћења, спречавајући арбитрарно одлучивање и различито поступање према запосленима у истим или сличним ситуацијама,¹²⁵⁴ што су позитивне одлике ових аката, док се негативна страна огледа у томе што се доносе једнострано, без уважавања ставова запослених, чиме се отвара простор за задирање у заштићену сферу достојанства и приватности запослених. Основни циљ кодекса, је у томе да свим члановима предузећа пренесе заједничке вредности и учврсти њихово

¹²⁴⁹ *Ibid.*

¹²⁵⁰ ITF (International Transport Workers Union).

¹²⁵¹ Chernyaeva D. /2013/*op.cit.*, стр. 13.

¹²⁵² Ковачевић Љ./2013/*op.cit.*, стр. 168.

¹²⁵³ Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018), чл. 8, ст. 1.

¹²⁵⁴ Ковачевић Љ./2013/*op.cit.*, стр.175.

јединство (кохезију), ради веће мотивације и лојалности сваког члана понаособ,¹²⁵⁵ а што је изузетно важно за спречавање и заштиту од злостављања на раду. То је, примера ради, случај у Русији, иако руски грађани и грађанке не верују, као што смо претходно истакли, да проблем узнемиравања и злостављања на раду треба посматрати са посебном пажњом,¹²⁵⁶ постоји пракса да се норме против узнемиравања и злостављања на раду уносе у етичке кодексе многих руских савремених компанија али и државних институција.

Законом о једнаком третману у Шпанији се настоји обезбедити равноправност мушкараца и жена, а на основу тог закона послодавци су у обавези да, након преговора са радничким представницима, донесу кодекс односно протокол о заштити од узнемиравања, који представља интерни једностранни општи акт послодавца, који има за циљ да превенира и решава потенцијалне ситуације злостављања на раду у оквиру предузећа, и то по хитном поступку, на основу начела унакрсног испитивања и поверљивости.¹²⁵⁷ Кодекс, односно протокол тиме постаје ефикасан механизам за решавање случајева злостављања на раду код послодавца и представља пример добре праксе на неким универзитетима. Протоколом о узнемиравању одређују се и широке превентивне мере које укључују информисање, обуку и активности које могу да допринесу развоју свести о злостављању на раду (курсеви, предавања, радионице и друго).¹²⁵⁸ Притужбу подноси лице које сматра да је злостављано, а уместо њега могу је поднети и други запослени, синдикат, представници запослених, с тим да у том случају жртва хитно мора потврдити наводе о злостављању.¹²⁵⁹ Наводи могу бити изражени усмено или писмено, и обично се подносе телу које је задужено за равноправност полова на универзитету.¹²⁶⁰ Докази морају бити рационални, озбиљни и истинити, јер ће у супротном притужба бити одбачена, док лице које поднесе лажну пријаву одговара за непоштовање радне дисциплине.¹²⁶¹ Поступак се одвија према начелу поверљивости. Након што се стране саслушају и унакрсно испитају, и уколико се сматра да је злостављање извршено, стране могу да се сагласе да спор реше мирењем или посредовањем.¹²⁶² Спор се даље решава у хитном поступку и доноси се препорука, која може бити уопштена, и која није правнообавезујућа за ректора универзитета (у смислу обавезе да по њој поступи), мада је у неким протоколима наведено да одговорно лице на универзитету треба да примени мере, које су предвиђене у препоруци.¹²⁶³

Етички кодекс се налази на дну хијерархијске лествице извора радног права, на којој се након хетерономних извора, налазе колективни уговори о раду, правилник о раду, уговор о раду и други једностранни општи акти послодавца, за којима следе етички кодекс и професионални обичаји послодавца, с тим што се кроз кодекс прожимају кључна радна и универзална правна начела.¹²⁶⁴ Примера ради, етички кодекс међународне компаније *Thomson Reuters*, која послује у више од двадесет држава у свету, потврђује да ова компанија неће толерисати злостављање на раду запослених, као ни сексуално узнемиравање, и да се мора поштовати достојанство личности запослених, од стране запосленог, менаџера, клијента, консултанта или посетиоца пословних просторија компаније.¹²⁶⁵ Ово је вероватно најшири обим заштите од злостављања, који предвиђа један кодекс јер се не везује само за радни однос, него за сва лица са којима запослени може ступити у контакт и комуникацију у

¹²⁵⁵ *Ibid.*

¹²⁵⁶ Chernyaeva D. /2013/ *op.cit.*, стр. 3.

¹²⁵⁷ Mendez L.M./2017/ *op.cit.*, стр. 198.

¹²⁵⁸ *Ibid.*, стр. 204.

¹²⁵⁹ *Ibid.*, стр. 205.

¹²⁶⁰ *Ibid.*, стр. 206.

¹²⁶¹ *Ibid.*

¹²⁶² *Ibid.*, стр. 211.

¹²⁶³ *Ibid.*, стр. 212.

¹²⁶⁴ Сремчев С./2015/ *op.cit.*, стр. 33.

¹²⁶⁵ Trust matters. Code of business conduct and ethics, Thomson Reuters, <https://ir.thomsonreuters.com/static-files/f4169de5-ee8c-4c28-9971-75b0baf97365>, (18.12.2019), стр. 17.

току свог радног дана. *Thomson Reuters* неће толерисати ни дискриминацију, злостављање нити сексуално узнемиравање запослених на радном месту,¹²⁶⁶ чак ни ако локални закони држава у којима ова компанија послује експлицитно не санкционишу таква понашања, овај послодавац задржава за своје запослене више стандарде.¹²⁶⁷

Кодекси понашања су врло развијени и заступљени на Исланду као начин уређивања спречавања злостављања на раду. Тако примера ради, кодекс понашања запослених у владиним канцеларијама, који је одобрен од председника Исланда, прописује да радно окружење у свим владиним канцеларијама треба да карактерише сарадња, међусобно поштовање и демократско управљање.¹²⁶⁸

И у Америци су кодекси понашања инструменти за уређивање заштите до злостављања. Они редовно започињу изјавом о корпоративној стратегији која потврђује да ће се према свим људима, без обзира на расу, пол, порекло, систем веровања или положај у компанији, поступати с поштовањем и достојанствено и уљудно.¹²⁶⁹ Поред тога, у корпоративној политици, усвојеној кроз кодексе понашања, редовно постоји правило да се неће толерисати било која врста малтретирања која човека понижава, клевета или омаловажава гласинама, лажима, понижавајућим и себичним радњама, хвалисавим коментарима о себи и погрдним коментарима о другима, агресивним понашањем или било којим другим поступцима који стварају непријатељско радно окружење.¹²⁷⁰ Радно место без злостављача је место где су сви радници у потпуности ангажовани и посвећени мисији и циљевима предузећа, и одржавају позитивне односе са свим актерима у предузећу и искрено и са поштовањем комуницирају са колегама и шефовима, док руководиоци сарађују са запосленима и пажљиво слушају њихове ставове како би одмерили „пулс организације“.¹²⁷¹ То је место на коме се према понашањима којима се успоставља злостављање озбиљно поступа, у смислу спречавања, откривања и кажњавања.¹²⁷²

Кодекси данас постоје у мултинационалним компанијама, те се у литератури истиче да мултинационалне компаније генерално подржавају кодекс као облик стандардизације професионалног поступања, уверене да он доприноси доброј пословној пракси.¹²⁷³ Ови кодекси су у вези са социјално одговорним менаџментом и корпоративним управљањем.¹²⁷⁴ То је, примера ради, случај са кодексом донетим за *McDonald's* из којег је проистекао нови програм обуке руководилаца и запослених у ресторанима, након што се повећао број притужби у вези са сексуалним узнемиравањем. Овај програм обуке, је отуд, усмерен на ублажавање насиља на радном месту и развијање тактике за борбу против насиља, што укључује и превенцију злостављања на раду.

¹²⁶⁶ *Ibid.*

¹²⁶⁷ *Ibid.*

¹²⁶⁸ Code of conduct for staff in the Government offices of Iceland, <https://www.government.is/ministries/prime-ministers-office/code-of-conduct-for-staff>, (18.12.2019).

¹²⁶⁹ Dean. P./2017/ How to create a bully – proof workplace, <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0617/pages/how-to-create-a-bully-proof-workplace.aspx>, (17.12.2019.).

¹²⁷⁰ *Ibid.*

¹²⁷¹ *Ibid.*

¹²⁷² *Ibid.*

¹²⁷³ Сремчев С./2015/*op.cit.*, стр. 170.

¹²⁷⁴ *Ibid.*, стр.163.

IV ПРАВНИ РЕЖИМ СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВИМА ОДАБРАНИХ ДРЖАВА

1. Основна начела уређивања заштите од злостављања на раду у англосаксонском праву

1.1. Појам злостављања на раду и нормативни оквир спречавања и заштите од злостављања на раду

Англосаксонско или англоамеричко право укључује правне системе САД, Велике Британије (осим Шкотске), Канаде, Аустралије и Новог Зеланда. У поређењу са европским континенталним правом, у погледу уставних принципа, између ових правних традиција постоје значајне сличности, те и једни и други почивају на владавини права и либералној тржишној економији. Разлика између ова два система, огледа се, пре свега, у томе да у англосаксонском правном систему судска пракса представља значајан извор права, што у европскоконтиненталном систему није случај.¹²⁷⁵ Специфност англосаксонског права је и у томе да су наведене државе релативно рано приступиле заштити запослених од појединих психосоцијалних ризика попут дискриминације, али и сексуалног узнемиравања, и да почивају на логици и методима мирног решавања радних спорова - посредовању, мирењу и арбитражи, које се користе за решавање радних спорова дуже од једног века.

¹²⁷⁵ Митровић К./2014/ Учење два велика светска система права о законитости и њихово приближавање, *Журнал за криминалистику и право*, бр. 2/2014, стр. 139.

Устав Сједињених Америчких Држава представља најстарији устав који је закључен давне 1787. године, а ратификован 1788. године. Представља, најстарији писани устав на свету, који је још увек у примени. Уставом је утврђена организација и подела власти, надлежности Конгреса, Сената и Председника САД, као и начини доношења закона и избора чланова кључних институција, водећи рачуна о интересима већине али и о правима мањина. У самој преамбули Устава се у изразу „ Ми, народ САД“, настоји истаћи да се власт у САД формира да би испуњавала и служила вољи грађана и грађанки.¹²⁷⁶ У преамбули се истиче да се Уставом САД настоји формирати савршена унија, успоставити правда, обезбедити мир и заједничка одбрана, уз промовисање општег благостања, уз благослов слободе за сваког појединца.¹²⁷⁷ Ово су одредбе америчког устава које су за своје време врло иновативне, зреле, демократске, са основом на либералном поштовању приватности, слободе и општег благостања сваког појединца.

Иако су видно зреле демократске вредности у Уставу САД устоличене још у давном XVIII веку, злостављање на радном месту остаје најзанемаренији облик озбиљног малтретирања радника који није уређен законима за област рада и запошљавања, док интензивније интересовање науке и правних практичара за питање прописивања заштите од злостављања на раду налазимо тек у XXI веку, када се наука и пракса више занима за овај феномен. Највећу заслугу за то што је појам злостављања на раду ушао у америчку правну терминологију, имају супружници Гери (*Gary*) и Рут (*Ruth*) Нејми (*Namie*), доктори психологије, који су успели да ову тему учине друштвено актуелном, а за чије су означавање користили термин *bullying* јер су сматрали да он кореспондира добро са јавношћу, и да ће зато истраживања у овој области изазвати ширу пажњу друштва.¹²⁷⁸ Они су кроз „инфицирање“ медија овом темом успели да булинг ставе у друштвени фокус и да заинтересују правну струку. У међувремену Нејмијеви су основали Универзитет о злостављању на раду, на којем се изучава стручни програм на тему злостављања на раду осмишљен за све практичаре из служби људских ресурса, јавне службенике, адвокате и друге које занима ова област.¹²⁷⁹

Заштити од злостављања на раду изузетно је значајно допринела и пракса америчких судова. У случајевима везаним за спорове за утврђење намерног изазивања емоционалног бола, амерички судови су закључили да типично злостављање на радном месту, посебно оно које нема везе са сексуалним узнемиравањем или другим облицима дискриминације на основу заштићених личних својстава, ретко доводи до намерног изазивања емоционалног бола.¹²⁸⁰ Најчешћи разлози због којих су судови одбацивали тужбе за утврђење претпрљених емотивних болова на радном месту био је тај да понашање на ком је заснована тужба није било довољно екстремно и скандалозно, да би испунило захтеве за заштиту, а тужиоци су губили своје спорове јер нису успевали да докажу потребан ниво односно тежину претрпљеног емоционалног бола. Заштита од злостављања на раду, се, наиме, обезбеђује само тамо где је невоља нанета толико озбиљно да се не може очекивати да разуман човек то поднесе, те представља врло висок ниво стандарда за емотивне болове који се мора доказати да би тужбени захтев био усвојен.¹²⁸¹ Анализирајући судску праксу можемо уочити пресуде у којима се тумачи да је послодавац обавезан да обезбеди радну средину ослобођену од физичких опасности али и менталних невоља, док, са друге стране, постоје и пресуде по којима разумна брига коју има послодавац у погледу обезбеђивања безбедне радне средине не значи и његову обавезу да обезбеди радну средину у којој нема злостављања запослених

¹²⁷⁶ United States Senate, https://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#a1_sec8, (30.08.2020.).

¹²⁷⁷ *Ibid.*

¹²⁷⁸ Yamada D./2010/ „Workplace bullying and American employment law: a ten year progress report and assesment“, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, стр. 255.

¹²⁷⁹ Workplace Bullying University, <https://www.workplacebullyinguniversity.com/content.>, (17.12.2020.)

¹²⁸⁰ Yamada D./2010/*op.cit.*, стр. 257.

¹²⁸¹ *Ibid.*

од стране руководиоца и менаџера.¹²⁸² Потребно је, ипак, доказати да је радна средина непријатељска и да је, као таква, озбиљно и екстремно неподношљива за запосленог.

Када је, пак, реч о законском уређивању заштите од злостављања на раду ваља имати у виду да њена „легилативна историја“ започиње са предлогом закона о здрављу на радном месту, који је написао Давид Јамада (*David Yamada*), познат је колоквијално као Предлог закона против злостављања на раду и омогућава да се појединци заштите од малициозног, узнемиравајућег злостављања на раду.¹²⁸³ Гери Нејми (*Gary Namie*) је лобирао за усвајање овог предлога у држави Калифорнији.¹²⁸⁴ Његови напори су уродили плодом, јер је 2003. године калифорнијској Скупштини представљен први Предлог закона намењен пре свега за борбу против злостављања на радном месту а убрзо након тога је, и у државама Оклахоми и Орегону, овај текст служио као модел при уређивању заштите од злостављања.¹²⁸⁵ Предлог закона о здрављу на радном месту, притом, утврђује правило о објективној одговорности послодавца за злостављање на раду, и у ситуацијама када запослени који обавља руководеће послове врши злостављање, осим ако је послодавац показао разумну бригу да спречи и одмах исправи било какве недопуштене радње, а запослени, није искористио одговарајуће превентивне или корективне мере које су доступне на нивоу предузећа.¹²⁸⁶ Овим предлогом закона о здрављу на радном месту пружа се заштита за случај одмазде против запосленог који је покренуо поступак против послодавца, као и запосленог који је сведочио, помагао, или учествовао на било који начин у истрази или поступку за заштиту од злостављања на раду, укључујући и поступке интерне заштите и поступке решавања спора посредовањем и арбитражом.¹²⁸⁷

Иако у САД, на савезном нивоу не постоји општи закон о забрани злостављања на раду, послодавци који желе да спрече злостављање на радном месту могу да усвоје своје смернице или кодексе понашања, или да, заједно са синдикатом одредбе о заштити од злостављања унесу у колективне уговоре. Заштита од злостављања је, дакле, могућа кроз антидискриминационо законодавство, законодавство о безбедности и здрављу на раду и кривично законодавство, путем кривичног дела мучења.¹²⁸⁸ Три савезне државе: Калифорнија, Тенеси и Јута донеле су опште одредбе о злостављању на раду, с тим да ниједан закон изричито не забрањује злостављање на раду.¹²⁸⁹ У свакој од ових држава, за квалификацију злостављања на раду тражи се понављање да би се доказала радња злостављања, с тим што је у Калифорнији важна и намера злостављача, у Јути или намера или последице понашања, док у Тенесију намера није битан елемент злостављања, већ се оно утврђује према последицама које такво понашање производи.¹²⁹⁰ Овим законима послодавци се охрабрују да усвоје политику превенције, али им се не намеће таква обавеза.

Када је, пак, реч о заштити од злостављања на раду у Канади, ваља, најпре, имати у виду да се ова федерација састоји од 10 провинција, а да уставни систем Канаде потпуно произилази из британске традиције. У Канади постоји најмање једанаест функционалних система радних односа, који обухватају системе десет провинција и систем који постоји на савезном

¹²⁸² Hebert L.C./2017/ *Protection from workplace bullying and psychological harassment in the United States: A problem in search of a cause of action*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 285-286.

¹²⁸³ *Ibid.*

¹²⁸⁴ *Ibid.*

¹²⁸⁵ *Ibid.*

¹²⁸⁶ Yamada D./2010/*op.cit.*, стр. 264.

¹²⁸⁷ *Ibid.*, стр. 266.

¹²⁸⁸ Hebert L.C./2017/ *op.cit.*, стр. 271.

¹²⁸⁹ *Ibid.*, стр. 272.

¹²⁹⁰ *Ibid.*, стр. 275.

(националном) нивоу.¹²⁹¹ Штавише, сваки систем је састављен од низа закона (статута), који регулишу колективно преговарање, стандарде запошљавања, једнакост зарада, те и заштиту здравља и безбедности на раду.¹²⁹² У средишту сваког система је матични закон који регулише радне односе, док се посебним прописима уређују радни односи у одређеним секторима тржишта рада, попут грађевинске инспекције или, чак, за један велики подухват, као што је развој новог енергетског ресурса.¹²⁹³ Осим тога, посебно законодавство бави се радним односима у државној управи и локалној самоуправи, као и у службама од виталног значаја.¹²⁹⁴ Канадско колективно право је развијено по угледу на америчко, те се колективним уговорима, као најважнијим изворима примарног права, уређују сва питања из радног односа, интересна и правна, посебно питања зараде, радног времена и одмора, али и питање превенције и заштите од злостављања на раду. Квебек је канадска провинција која је изменама свог радног законодавства од 2002. године прописала изричито да сваки радник има право да ради у радној средини, у којој нема злостављања на раду.¹²⁹⁵ Запослени треба да раде на превенцији злостављања на раду, а када год постану свесни тог понашања, и да га зауставе.¹²⁹⁶ Злостављање (психолошко узнемиравање) на раду се, притом, дефинише као "свако насилно понашање у виду понављајућих, непријатељских или нежељених радњи, вербалних коментара и поступака или гестикулација, које утичу на достојанство запосленог или на његов психички или физички интегритет, а која имају за последицу штетно радно окружење за запосленог".¹²⁹⁷ Послодавцима се намеће обавеза да предузму сваку разумну акцију како би спречили злостављање у радној средини и да, када су свесни постојања таквог неприхватљивог понашања, предузму све напоре како би га зауставили.¹²⁹⁸ Према томе, у питању је примарна превенција, која се огледа у спречавању злостављања на раду, и секундарна превенција, која се огледа у заустављању неприхватљивих понашања оног тренутка када их послодавац постане свестан. Послодавци су обавезни да имају утврђену политику поступања по притужбама за злостављање, а потребно је и да утврде делотворне мере, уз доказ да су те мере примењене на одговарајући начин.¹²⁹⁹ Када се погледа судска пракса, може се уочити да се сматра да је послодавац прекршио обавезу рада на превенцији злостављања тиме што није обучио новог запосленог о злостављању на раду, док чињеница да је политика превенције објављена на веб сајту предузећа није довољна са становишта превенције злостављања.¹³⁰⁰ Уколико послодавац докаже да је учинио све да спречи злостављање на раду жртва неће успети да добије спор. Правни појам злостављања на раду, притом, садржи пет елемената: узнемирујуће понашање, понављање понашања, нежељеност понашања, кршење права запослених на достојанство и интегритет, и постојање штетног радног окружења по запосленог.¹³⁰¹ Постојање кршења права запослених на достојанство и интегритет и штетног радног окружења, притом, зависе од доказивања узнемиравајућег, непријатног понашања.¹³⁰² Уколико не постоји доказ о постојању узнемирујућег понашања, не постоји ни случај злостављања на раду. Да би се доказало да је одређено понашање непријатно и узнемирујуће по жртву потребно је применити субјективно-објективни тест, што значи да би разумно лице, да се нашло у истој ситуацији као жртва, проценило да је конкретно понашање узнемирујуће и да за последицу има притужбу на злостављање на

¹²⁹¹ Carter D., England G, Etherington B., Trudeau G. /2001/ *Canada*, у Blainpain R.(ed.), *International encyclopedia of labour law and industrial relations*, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 23.

¹²⁹² *Ibid.*

¹²⁹³ *Ibid.*

¹²⁹⁴ *Ibid.*

¹²⁹⁵ Cox R./2010/*op.cit.*, стр. 55.

¹²⁹⁶ Cox R./2017/ *The right to a work environment free from psychological harassment under Quebec Labour Law Standards Act*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 215.

¹²⁹⁷ Cox R./2010/*op.cit.*, стр. 55.

¹²⁹⁸ *Ibid.*

¹²⁹⁹ Cox R./2017/*op.cit.*, стр. 235.

¹³⁰⁰ *Ibid.*, стр. 225.

¹³⁰¹ *Ibid.*

¹³⁰² *Ibid.*

раду.¹³⁰³ Судска пракса је утврдила и да се једна радња може квалификовати као злостављање на раду, уколико је довољно озбиљна. То, прецизније, значи да за квалификацију злостављања на раду није нужно да се радња понавља, уколико су задовољена два услова: кршење достојанства или интегритета и трајне штетне последице.¹³⁰⁴ На овај начин, судском праксом се напушта критеријум понављања, као битног елемента правног појма злостављања на раду у Квебеку.¹³⁰⁵ У Квебеку, будући да послодавци имају обавезу да заштите запослене од злостављања на раду, кажњавање послодавца за кршење ове обавезе огледа се у надокнади за преживљену психолошку повреду, која, дакле, добија материјалну валоризацију.¹³⁰⁶ Уз то, послодавци су у обавези и да заштите ментално здравље запослених.¹³⁰⁷

У Великој Британији питање заштите од злостављања на раду везује се за заштиту од дискриминације. Тако су у Енглеској усвојени различити закони о дискриминацији почевши од 1975., када је ступио на снагу Закон о дискриминацији на основу пола, 2006. године, када је усвојен први пут Закон о дискриминацији на основу старости.¹³⁰⁸ У априлу 2010. године, закони који уређују дискриминацију по различитим основама кодификовани су Законом о једнакости.¹³⁰⁹ Одредбама овог закона дефинише се појам узнемиравања, те се прописује забрана виктимизације, са циљем заштите жртве и сведока од одмазде, уколико укажу на дискриминацију или узнемиравање. Притом се сматра да узнемиравање постоји уколико лице А малтретира друго лице - лице Б, где А предузима нежељено понашање, везано за релевантну карактеристику, а које има за сврху или последицу кршење достојанства лица Б; или стварање застрашујућег, непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења за лице Б.¹³¹⁰

1.2. Значај и важност метода за мирно решавање спорова поводом злостављања на раду

Методе мирног решавања спорова, мирење и посредовање, имају свој корен у аглосаксонском праву и демократској традицији и вредностима. Њихов значај је велик, јер се мирним путем долази до решења радног спора, што је увек боље, јефтиније, брже и квалитетније, од судског решавања спорова, јер се стране доводе до помирења, док судски поступак увек води заостравању сукоба, јер доводи до победе једне стране. У канадском колективном радном праву не може се посегнути за штрајком док је на снази колективни уговор или, након истека колективног уговора, док се исцрпе претходни поступци мирења.¹³¹¹ Мирење је процес неприсилне интервенције треће стране која је замишљена да помогне странкама у решавању разлика. У већини канадских јурисдикција, мирење се мора покушати пре него што стране у спору буду слободне да прекину преговоре или да прибегну уговорним казнама.¹³¹² Историјски посматрано, у области решавања радних спорова, у мирењу су учествовали *ad hoc* трипартитни одбори, чији су финансијски извештаји били јавни. Данас је овај поступак мирног решавања спора увелико замењен решавањем спорова

¹³⁰³ *Ibid.*, стр. 227.

¹³⁰⁴ *Ibid.*, стр. 227.

¹³⁰⁵ Lerouge L./2017/ *op.cit.*, стр. 16.

¹³⁰⁶ *Ibid.*

¹³⁰⁷ *Ibid.*

¹³⁰⁸ Hyams-Parish T./2015/ *England, op.cit.*, стр. 64.

¹³⁰⁹ *Ibid.*

¹³¹⁰ Carter D., England G, Etherington B., Trudeau G. /2001/ *op.cit.*, стр. 68.

¹³¹¹ *Ibid.*, стр. 40.

¹³¹² *Ibid.*

уз учешће професионалног посредника који са странкама ради на неформалној, поверљивој основи.¹³¹³ Посредовање и мирење често се користе наизменично, мада у неким јурисдикцијама означавају другачије методе решавања спора.¹³¹⁴ Са друге стране, канадски судови су као помоћ при квалификацији узнемиравања на раду осмислили „субјективно-објективни тест“. То је тест, на основу кога се разматра како би „разумна особа“, да је стављена у исту ситуацију као подносилац жалбе, описала понашања која опажа и доживљава.¹³¹⁵ У литератури се, међутим, овај тест критикује као непоуздан, што доводи и до тога да алтернативне методе за решавање спорова поводом злостављања на раду буду заступљеније, имајући у виду њихову ефикасност и брзину, док се као главни недостаци судског решавања ове врсте спорова наводе недовољна едукација и ограничена стручност судија о новим психосоцијалним ризицима на радном месту.¹³¹⁶ Ако сматра да је запослени био жртва психичког узнемиравања и да послодавац није испунио обавезе које су послодавцима наложене Законом о стандардима рада, арбитар може наложити накнаду штете као компензацију за претрпљену повреду психичког здравља и накнаду трошкова професионалне психолошке подршке жртви узнемиравања.¹³¹⁷ Послодавцу се може наложити и да реинтегрише запосленог на рад и да предузме све разумне мере да би зауставио даље злостављање.¹³¹⁸ Судски поступак поводом злостављања траје дуго, и исход је неизвестан, док се у поступцима пред арбитром, штеди и новац и време.¹³¹⁹ Ово тим пре што је сложеност важећег законског оквира у Канади отежала обезбеђивање благовремене и ефикасне заштите од психолошког узнемиравања на радном месту. С тим у виду, ваља имати да се притужба за заштиту од злостављања на раду може поднети Комисији за јавне службе, Одбору за заштиту на раду и Одбору за радне односе.¹³²⁰ Такође, треба имати у виду да је 40% радника у Канади синдикално организовано и да је колективно преговарање развијено.¹³²¹ Како синдикати заступају своје чланове у споровима поводом злостављања, запослени који сматра да је жртва злостављања и да није адекватно заступан од стране синдиката, може поднети тужбу против синдиката, што је прописано матичним законом за област рада.¹³²² Постоји и разлика у заштити од злостављања на раду чланова синдиката или лица која то нису, те мали проценат лица која нису синдикално организована (отприлике у једном од четири случаја) износи спор пред арбитражу, јер се већина спорова решава посредовањем.¹³²³ Квебек, попут Јапана, има развијено посредовање које се одвија ван компаније, приликом утврђивања накнаде штете због претрпљеног психичког оштећења услед злостављања на раду.¹³²⁴ Према мишљењу арбитра у Квебеку послодавац мора да реагује хитно и брзо како би спречио злостављање на раду, без обзира да ли је притужба и формално поднета или не, што значи да послодавац мора да делује проактивно и у ситуацији када није покренут формални поступак за заштиту права.¹³²⁵

У Аустралији, држави федеративног уређења са шест федералних држава, у којој су алтернативне методе за решавање радних спорова веома развијене и имају дугу традицију (почев од далеке 1904. године), питање узнемиравања на раду односно мобинга се посматра као облик дискриминације. Тако је злостављано оно лице које се осећа изоловано или угрожено или повређено због неких карактеристика попут етничког порекла, сексуалне

¹³¹³ *Ibid.*

¹³¹⁴ *Ibid.*, стр. 45.

¹³¹⁵ Cox R./2010/*op.cit.*, стр. 77.

¹³¹⁶ *Ibid.*, стр. 89.

¹³¹⁷ *Ibid.*, стр. 83.

¹³¹⁸ *Ibid.*, стр. 84.

¹³¹⁹ *Ibid.*, стр. 87.

¹³²⁰ *Ibid.*

¹³²¹ *Ibid.*, стр. 55.

¹³²² Cox R./2017/*op.cit.*, стр. 221.

¹³²³ *Ibid.*

¹³²⁴ Lerouge L./2017/*op.cit.*, стр. 23.

¹³²⁵ Cox R./2017/*op.cit.*, стр. 236.

опредељености, расе или боје. Увредљиве шале на етничкој основи, приче о етничкој припадности, говоркања и ширења прича о приватном животу неког лица представљају активности злостављања.¹³²⁶ Попут других радних спорова, и ови спорови често се решавају посредовањем. Један од изричитих предмета уређивања Закона о помирењу и арбитражи Комонвелта од 1904. године било је „охрабривање и пружање средстава за мирене ради постизања пријатељског споразума, спречавања и решавања индустријских спорова (члан 2). При мирену се тражи постизање консензуса, разлике се сужавају и процес има облик заједничког решавања проблема.¹³²⁷ Устав Аустралије утврђује надлежност федералне државе за доношење закона за спречавање и решавање индустријских спорова изван граница федералне државе путем мирена и арбитраже. У овом случају, мирене и арбитража могу се применити само ако се спор одвија изван граница једне државе, с тим што се спор мора односити на питања индустријских односа и само на решавање спорних питања између страна у спору.¹³²⁸

С друге стране, САД има развијен систем алтернативних метода за решавање спорова, посебно мирена и посредовања (медијације). Алтернативни методи, као неформални систем решавања спорова имају дугу историју, која датира још од колонијалног периода када су заједнице разрешавале спорове преговорима и посредовањем.¹³²⁹ Тренутно мање од 5% случајева покренутих пред судовима у САД-у бива решено доношењем судске одлуке, јер је судски поступак прескуп.¹³³⁰ Битан фактор у тој статистици је успешна употреба посредовања, за које се процењује да ће резултирати позитивним решавањем радних спорова у око 80% случајева, а што се може објаснити значајним уштедама времена и трошкова.¹³³¹ Покретање судских поступака, притом, не спречава странке да слободно изаберу посредовање, као метод за решавање спорова и све се више њих одлучује за то.¹³³² Ово тим пре што постоје и корпоративне медијаторске канцеларије, налик на велике међународне адвокатске канцеларије, као и агенције за посредовање, при којима раде посредници са пуним и непуним радним временом који нуде своје услуге, као и приватни посредници.¹³³³ Не постоји обавеза посредовања, осим ако су се странке на то уговором обавезале, међутим, неке јурисдикције захтевају посредовање у одређеним врстама породичних спорова.¹³³⁴

2. Уређивање заштите од злостављања на раду у праву Белгије

2.1. Уводна разматрања

Белгија је једина држава која је законом дефинисала психосоцијалне ризике, да би их и разликовала од злостављања на раду, који је једна врста психосоцијалног ризика.¹³³⁵ У овом правном систему постоји, наиме, посебан закон којим је уређена заштита од злостављања на

¹³²⁶ Brooks B./2009/ *op.cit.*, стр. 142.

¹³²⁷ *Ibid.*, стр. 41.

¹³²⁸ *Ibid.*, стр. 90.

¹³²⁹ US vs UK: a comparison of mediation process, <https://www.skuld.com/topics/legal/pi-and-defence/us-vs-uk---a-comparison-of-mediation-processes/>, (23.05.2020.).

¹³³⁰ *Ibid.*

¹³³¹ *Ibid.*

¹³³² *Ibid.*

¹³³³ *Ibid.*

¹³³⁴ Mediation in the USA, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1afc5951-1db6-4f91-8e3b-500022484dbd>, (23.05.2020.)

¹³³⁵ Lerouge L./2017/ *op.cit.*, стр. 17.

раду. На седници Одбора за насиље и узнемиравање у свету рада Међународне организације рада одржаном јуна месеца прошле године у Женеви, представница Владе Белгије је истакла да су насиље и узнемиравање напади на достојанство неког лица, његово право на једнакост и недискриминаторни третман и здравље.¹³³⁶ Цитирајући релевантна искуства на националном нивоу, укључујући имплементацију новог Закона о антисексизму, она је навела да је важно успоставити политику превенције, развити културу на радном месту засновану на међусобном поштовању и обезбедити заштиту права засновану на поверљивим, неформалним и сигурним поступцима извештавања уз пребацавање терета доказивања и укључивање социјалних партнера у уређивање и примену мера за спречавање узнемиравања.¹³³⁷

Питање узнемиравања на раду уређено је Законом којим је уређена борба против непожељног понашања на радном месту од 2002. године, при чему се израз „непожељно понашање на радном месту“ користи као генерички израз за насиље, узнемиравање (укључујући сексуално узнемиравање) и насиље на раду.¹³³⁸ Овим посебним законом уређена је област заштите од злостављања, уз прописивање превентивних механизма код послодавца и уређивање посредовања, као укључивања треће, неутралне стране у поступак заштите код послодавца. Законом о добробити запослених од 2002. године, у поглављу V уређује се питање сексуалног узнемиравања и злостављања на раду, законским изменама од 2007. године уводи се појам „психосоцијални терет“, а изменама од 2014. године уводи се појам психосоцијални ризик и унапређује дефиниција злостављања на раду.¹³³⁹ Правни појам психолошког узнемиравања у белгијском праву садржи три елемента: понављање неприхватљивих понашања, нежељеност понашања и деградирајући ефекат који такво понашања има по жртву и њено радно окружење. Колико је потребно да се понашање понавља и у ком временском периоду остављено је судској пракси на процену, тако да су судови ти који треба да извајају контуре временске димензије понављања. Стога је важно указати да неки радни судови у својим пресудама утврђују да је довољан и период од неколико дана за успостављање злостављања на раду, док Министарство рада сматра да је потребно неколико недеља или месеци да се неприхватљива понашања понављају да би се квалификовала радња злостављања.¹³⁴⁰

Белгијско законско решење било је узор и инспирација и за српског законодавца, који дефинише појам злостављања на раду слично појму психичког узнемиравања у белгијском праву, с тим да српски законодавац не инсистира на нежељености понашања, као битном елементу правног појма злостављања на раду. Такође, мишљење је многих правних теоретичара, а исто вреди и за Европску агенцију за здравље и безбедност на раду, да Белгија има најбољу легислативу у овој области, и да њени правни прописи могу послужити као пример, тј. инспирација или модел другим европским државама.¹³⁴¹

2.2. Законско уређивање појма психичког узнемиравања на раду у белгијском праву

¹³³⁶ International Labour Conference /2019/ *op.cit.*, стр. 6.

¹³³⁷ *Ibid.*

¹³³⁸ Belgium: New legislation on preventing psychosocial risks, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/belgium-new-legislation-on-preventing-psychosocial-risks>, (20.03.2020.).

¹³³⁹ Van der Plancke V./2017/ *Psychosocial risks and Belgian labour law: an emphasis on harrasment*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 124-125.

¹³⁴⁰ *Ibid.*, стр. 132.

¹³⁴¹ *Ibid.*, стр. 124.

Белгијски савезни Парламент усвојио је 11. јуна 2002. Закон који се односи на заштиту од насиља, моралног узнемиравања (малтретирања) и сексуалног узнемиравања на радном месту,¹³⁴² тзв. Закон о добробити запослених. Закон има за циљ не само да спречи насиље, морално узнемиравање (тј. малтретирање) и сексуално узнемиравање на раду, већ и да заштити раднике који су жртве таквих дела.¹³⁴³ Морално узнемиравање и насиље су, притом, синоними за израз психичког узнемиравања на раду. Ово законско решење, притом, истиче централну улогу понављања односно учесталости одређеног понашања као битних елемената појма психичког узнемиравања које успостављају „противправна и понављана владања ма ког порекла, изван или унутар предузећа или установе, која се нарочито изражавају понашањем, речима, застрашивањем, радњама, гестовима и једностраним списима, а која имају за циљ или за последицу напад на личност, достојанство или физички или психички интегритет радника или другог лица, угрожавање његовог радног односа или стварање застрашујућег, непријатељског, деградирајућег, понижавајућег или увредљивог окружења.”¹³⁴⁴ Истовремено, овим законским оквиром омогућава се заштита од злостављања на раду од стране трећих лица, као што је клијент, пацијент или корисник услуга које пружа послодавац. Законодавац, притом, охрабрује свако предузеће, било приватно или јавно, да, без обзира на величину, постави „модел превенције“ усвајањем годишњег плана превенције узнемиравања на раду.¹³⁴⁵ Социјални партнери, притом, могу да закључе колективне уговоре који су усмерени на усвајање мера у овој области, које су ближе стварним потребама које постоје у одређеним секторима и активностима.¹³⁴⁶

Закон садржи низ новитета. Прво, терет доказивања је обрнут, што значи да када је радник који сумња да је жртва узнемиравања учинио вероватним да је претрпео узнемиравање, на другој страни, било да је у питању послодавац или други запослени, је терет доказивања, да наводи из притужбе не стоје. Лице које се жали на узнемиравање и сведоци одређених понашања заштићени су од отказа, а као својеврсну компензацију имају право на накнаду зараде у року од шест месеци, уколико им послодавац ипак да отказ.¹³⁴⁷ Саветници за превенцију узнемиравања на раду су, такође, заштићени како би могли да објективно и непристрасно обављају своју функцију.¹³⁴⁸ Сви запослени имају дужност да учествују у политици превенције, као и да се уздржавају од било каквих насилних радњи и поступака, као и од злоупотребе права на притужбу.¹³⁴⁹ Предузеће може имати правила која укључују казне које се примењују на раднике који неправилно користе жалбени поступак, док је посао саветника за превенцију „професионализован“.¹³⁵⁰ Саветници морају имати универзитетску диплому и практично искуство, те константно похађање обука од значаја за превенцију узнемиравања.¹³⁵¹ Према овом закону послодавци су имали и обавезу да утврде јасне процедуре како ће реаговати након што дође до притужбе, да направе јасан план како ће радити на превенцији од насиља и узнемиравања на радном месту, као и да изабере саветника за превенцију, који може бити интерни или екстерни. Уколико је посредник екстерни, они најчешће представљају члана неке невладине организације, које морају имати дозволу за рад издату од министарства рада. Дакле, послодавац је обавезан да изради план превенције, те уколико ову обавезу прекрши одговара казнено. Утврђивањем плана превенције избегава се изложеност радника ризику, што може бити доведено у везу са

¹³⁴² Blanpain R./2012/ *Belgium*, у Blainpain R.(ed.), *International encyclopedia of labour law and industrial relations*, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 165.

¹³⁴³ *Ibid.*

¹³⁴⁴ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 475-476.

¹³⁴⁵ Blanpain R./2012/*op.cit.*, стр. 165.

¹³⁴⁶ *Ibid.*

¹³⁴⁷ *Ibid.*, стр. 166.

¹³⁴⁸ *Ibid.*

¹³⁴⁹ *Ibid.*

¹³⁵⁰ *Ibid.*

¹³⁵¹ *Ibid.*

социјалним правом, у смислу спречавања истицања захтева за накнадом зараде због привремене спречености за рад из здравствених разлога, као и спречавањем професионалних болести.¹³⁵² Упркос томе, велики број малих и средњих предузећа нема развијену превентивну политику, а недостатак кадрова међу инспекторима рада доводи до тога да послодавци не одговарају због кршења обавезе израде плана превенције.¹³⁵³ Закон од 2002. године два пута је мењан, први пут 10. јануара 2007. године, а на основу евалуације коју је спровело министарство рада и запошљавања, која је показала да се компаније често сусрећу са жалбама, али да основне стратегије превенције нису развијене у довољној мери.¹³⁵⁴ Према томе, прве измене закона ишле су у смеру јачања фокуса на поступак превенције код послодавца, али и улоге интерног медијатора односно саветника за превенцију, у интерном поступку посредовања.¹³⁵⁵ Он је добио нове улоге, тако да је сада његова надлежност проширена и на утврђивање и анализу ризика конкретних радних места и спровођењу колективних превентивних мера.¹³⁵⁶ Сходно томе, он има нова задужења која обављају лице/лица или одбори за безбедност и здравље на раду. Важност улоге интерног поступка посредовања уочавају и радни судови, који сматрају да интерне процедуре треба да буду поверљиве и да их треба искористити пре него што предмет буде изнет пред суд.¹³⁵⁷

Наш законодавац није утврдио обавезу да се утврди начин ни план како ће радити на превенцији од злостављања, те смо мишљења да је у овом делу *de lege ferenda* потребно, чак и нужно, извршити извесне измене и допуне, како би се омогућило да се што више ради на превенцији, јер је то најбољи и најефикаснији начин да се злостављање односно узнемиравање спречи пре него што се развило. Други поједнако ефективан начин је едукација, којом се запослени обучавају да препознају узроке, мотиве и последице злостављања на раду, чиме се, опет, превенирају будући случајеви злостављања на раду.

Може се уочити да је белгијски приступ заштити од злостављања на раду колективан, јер се услови рада, организација рада и ниво међуљудских односа посматрају на колективном нивоу, посебно уколико се има у виду обавеза послодавца и запослених да раде на спречавању злостављања на раду, уз учешће у примени превентивне политике која се примењује код послодавца, док је у српском праву приступ више индивидуалан, јер је фокус на заштити појединца, уз уздржавање других запослених од понашања злостављања на раду. Утврђивање обавезног плана превенције који би се ревидирао једном у пет година, као што је случај у белгијском праву, уз прописивање обавезе сваког запосленог да се укључи активно у поступак превенције, могло би, дати боље резултате у пракси ради спречавања неприхватљивих понашања и у нашој држави.

2.3. Специфичност интерног поступка заштите код послодавца и улога посредника

Сва предузећа у Белгији морају да именују „саветника за превенцију“, као лице са развијеним вештинама и познавањем психо-социјалних аспеката рада и насиља на раду.¹³⁵⁸ У предузећима са мање од 50 запослених, саветник за превенцију мора да буде члан екстерне

¹³⁵² Flohimont V./2017/*Apprehension about psychosocial risks and disorders in social security: a comparison between the approaches in Belgian and French law*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 306.

¹³⁵³ Van der Plancke V./2017/ *op.cit.*, стр. 137.

¹³⁵⁴ Blanpain R./2012/*op.cit.*, стр. 167.

¹³⁵⁵ *Ibid.*

¹³⁵⁶ *Ibid.*

¹³⁵⁷ Van der Plancke V./2017/ *op.cit.*, стр. 137.

¹³⁵⁸ Blanpain R./2012/*op.cit.*, стр. 166.

службе за безбедност и здравље на раду, а не лице које је запослено код послодавца.¹³⁵⁹ За предузећа која запошљавају више од 50 запослених, саветник може бити запослени у предузећу, али његово именоване мора да буде потврђено од представника радника у комитету предузећа за превенцију и заштиту на радном месту.¹³⁶⁰ Компаније су охрабрене да изаберу *in house* медијатора или особе од поверења, које ће се бавити решавањем спорова поводом злостављања на раду односно психичког узнемиравања на раду. Њихова улога је да помажу странама у спору, да лице које сумња да је злостављано информишу о његовим правима, да му помогну да дефинише проблем, као и да сагледају сва могућа решења на неформалан начин. Интерни медијатори и поверљиви саветници се, у том смислу појављују као лица за подршку, која постоје у нашем правном систему, а коме се лице обраћа када сумња да је жртва злостављања, док улази у формални поступак подношењем захтева за заштиту од злостављања на раду. Дакле, белгијским законодавством је предвиђено постојање комитета за превенцију и заштиту на радном месту, што је врло иновативна и важна форма компанијског организовања.¹³⁶¹ Запослени који сматрају да су жртве узнемиравања обраћају се саветнику за превенцију.¹³⁶² Саветник ће покушати да утврди могуће интерно решење путем мирења, а ако мирење не успе, саветник ће то питање морати да проследи Медицинском инспекторату министарства за запошљавање, који ће заузврат покушати мирење.¹³⁶³ Ако и оно буде неуспешно, Медицинска инспекција ће инспекцији рада проследити извештај, те ће инспекција рада имати задатак да се бави том материјом на најприкладнији начин.¹³⁶⁴

Са изменама Закона од 2007. године, саветник за превенцију добија нову улогу, јер се укључује у анализе ризика и израду колективних мера превенције, чиме остварује значајнији ангажман на колективном, истраживачком и нормативном (израда колективних мера) плану.¹³⁶⁵ Ангажман на индивидуалном плану је, такође, огроман, јер саветници за превенцију поседују значајна знања о психосоцијалним ризицима (знања о стресу, о задовољству послом, као и о ефектима различите организације радног времена на радни процес и задовољство), због чега имају и важну улогу у решавању спорова у радној средини.¹³⁶⁶ Са таквим знањем, саветник за превенцију може да допринесе управљању психосоцијалним ризицима, а, на тај начин и превенцији спорова злостављања, са циљем да се смањи број формалних захтева за заштиту од узнемиравања.¹³⁶⁷ Овим законским решењима ојачана је и позиција медијатора – особе од поверења, која сада има потпуну аутономију и независност у раду, уз обавезу послодавца да му обезбеди све ресурсе и време, како би испунио захтеве својих задужења. Наш законодавац, супротно, није предвидео посебне обуке, нити знања и компетенције за лице за подршку, коме се запослени усмено обраћа када сумња да је злостављан. То је потребно допунити изменама и допунама Закона о спречавању злостављања на раду и пратећег правилника. Ако код послодавца постоје запослени који су оспособљени за посредовање, послодавац може учинити доступним и податке о тим лицима.¹³⁶⁸ Пожељно је да се за интерне посреднике код послодавца, у нашем праву, захтева обука, јер су у питању специфични поступци. Иначе, треба истаћи да саветник за превенцију, у белгијском праву, има надлежности које у нашем праву имају лица за подршку и интерни посредник. Увођењем особа од поверења и саветника за превенцију, овај

¹³⁵⁹ *Ibid.*

¹³⁶⁰ *Ibid.*

¹³⁶¹ *Ibid.*

¹³⁶² *Ibid.*

¹³⁶³ *Ibid.*

¹³⁶⁴ *Ibid.*

¹³⁶⁵ *Ibid.*, стр. 167.

¹³⁶⁶ *Ibid.*

¹³⁶⁷ *Ibid.*

¹³⁶⁸ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“ бр. 62/2010), чл. 6, ст. 2.

систем показао је своју успешност у више од 70% случајева решавања конфликта, што је много боља ефикасност од судског поступка поводом злостављања.¹³⁶⁹ Белгијски касациони суд, приликом утврђивања злостављања на раду, захтева да су понашања у питању била озбиљна и тешка толико да су произвела узрочну реакцију у виду отказа уговора о раду од стране жртве, уз објективне доказе о радњама злостављача, субјективног осећаја и личности жртве, али и начина перципирања таквог понашања од стране релевантног друштвеног окружења.¹³⁷⁰ Доказивање намере није нужно да би се доказало злостављање на раду, будући да ће лице бити одговорно за злостављање ако је својим понашањем произвело деградирајуће ефекте по друго лице.¹³⁷¹ Доказивање се, дакле, врши на основу објективне ситуације или на основу субјективне процене жртве и понашања које производи последице по здравље жртве.¹³⁷²

У белгијском праву запослени, који сматра да је узнемираван, је заштићен од отпуштања од тренутка када је поднео званичну жалбу специјализованом саветнику за превенцију. Ова законска одредба има велики потенцијал за злоупотребу заштите, јер су запослени којима прети отказ отпочињали поступак за заштиту од насиља и узнемиравања на раду, директно злоупотребљавајући право.¹³⁷³ Након жалби од стране послодавца, законска клаузула о заштити запослења је промењена.¹³⁷⁴ У позитивном белгијском праву, заштита од отпуштања ступа на снагу тек када је жалба образложена и ако је процењена позитивно од стране саветника за превенцију или особе од поверења.¹³⁷⁵ У нашем правном систему заштита од отказа постоји само док траје интерни поступак посредовања код послодавца, а само покретање поступка не може бити основ за стављање таквог запосленог у неповољнији положај, нити основ за поступак престанка радног односа.¹³⁷⁶

У Белгији, Комитет за превенцију и безбедност на раду задужен је за именовања саветника, те именовани кандидат мора добити једногласну подршку свих чланова Комитета који су представници радника, јер саветника за превенцију морају сви у предузећу видети као поуздану особу и особу од поверења.¹³⁷⁷ Штавише, послодавци су сада дужни да направе годишњи акциони програм, у ком се наводе мере за обезбеђивање добробити радника на послу, уз општу анализу психосоцијалних ризика на радном месту.¹³⁷⁸ План је потребно ревидирати у наредних пет година, од када је усвојен. Ова анализа требало би да се бави потенцијалним ризицима насиља и узнемиравања на раду, а чије откривање и отклањање треба да се укључи у годишњи акциони програм предузећа. Према општем закону о превенцији и добробити на раду, неуспех у развијању политике превенције или неодређивање саветника за превенцију запрећени су казном затвора до једне године или новчаном казном почев од 2500 евра.¹³⁷⁹ Обавезе послодавца да израде годишње акционе планове и улога професионалног саветника за превенцију, који уживају подршку и поверење свих страна, представљају, дакле, ефикасне мере за елиминацију насиља и злостављања на радном месту.

¹³⁶⁹ Van der Plancke V./2017/ *op.cit.*, стр. 129.

¹³⁷⁰ *Ibid.*, стр. 134.

¹³⁷¹ *Ibid.*, стр. 135.

¹³⁷² *Ibid.*

¹³⁷³ Blainpain R./2012/*op.cit.*, стр. 168.

¹³⁷⁴ *Ibid.*

¹³⁷⁵ *Ibid.*

¹³⁷⁶ Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник“, бр.36/2010), чл 27, ст. 1.

¹³⁷⁷ Blainpain R./2012/*op.cit.*, стр. 167.

¹³⁷⁸ *Ibid.*

¹³⁷⁹ *Ibid.*

Последње измене Закона од 2014. године увеле су детаљна правила везана за решавање по жалбама и захтевима у име једног или више запослених.¹³⁸⁰ Овом новелом је, притом, уведен и појам психосоцијалног ризика, а послодавци имају обавезу да анализирају све психосоцијалне ризике на раду (не само злостављање и насиље на раду), уз фокус на усвајање мера ради минимизирања дејства ових ризика.¹³⁸¹ Сходно томе, уз консултовање синдиката или радничких представника у адресирању проблема, радници ће моћи да консултују особу од поверења и саветника за превенцију, уз захтев за неформалном процедуром.¹³⁸² То укључује могућност решавања проблема разговорима, интервенцијом треће стране или мирењем.¹³⁸³ Са друге стране, запослени се може консултовати са особом од поверења, и након њеног мишљења отпочети и формални поступак заштите од злостављања на раду код послодавца. Како белгијски законодавац предвиђа и формални и неформални поступак, чини се да би и српски законодавац требало да уведе законску могућност неформалног посредовања, која је и сада суштински могућа, иако није изричито предвиђена законским текстом, јер се на тај начин може пуно постићи у решавању конфликта међу запосленима. Лице за подршку, у нашем праву, може спровести неформално посредовање, уколико је обучено за поступак.

С друге стране, белгијско право предвиђа да се у свим организацијама мора успоставити интерни поступак како би се осигурало да саветници за превенцију и поверљиви посредници имају централну улогу.¹³⁸⁴ Захтеви за психосоцијалном интервенцијом могу бити неформални или формални, а може их поднети појединац или се могу поднети на колективној основи.¹³⁸⁵ У свим случајевима, саветник за превенцију треба да спроведе истрагу и осмисли писмене предлоге за превентивне и корективне мере.¹³⁸⁶ Анонимност запосленог који је покренуо поступак и запослених који у поступку учествују треба гарантовати у највећој могућој мери.¹³⁸⁷

Сва ова решења живо сведоче о томе да је Белгија држава која је на добар начин уредила поступак заштите код послодавца, са израженим и ефикасним механизмом превентивног деловања.

3. Уређивање заштите од злостављања на раду у праву Црне Горе

3.1. Специфичности и начела законског регулисања забране злостављања на раду у позитивном праву Црне Горе

Радноправно регулисање злостављања на раду у Црној Гори је по много чему слично правном регулисању овог питања у Србији, с тим да сматрам да је црногорски законодавац нека питања уредио на бољи начин у односу на нашег законодавца. У Црној Гори је 2012. године донет Закон о забрани злостављања на раду,¹³⁸⁸ као *lex specialis*. Након закона, донет је и Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог о превенцији и заштити од

¹³⁸⁰ Belgium: New legislation on preventing psychosocial risks, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/belgium-new-legislation-on-preventing-psychosocial-risks>, (20.03.2020.).

¹³⁸¹ Van der Plancke V./2017/ *op.cit.*, стр. 128.

¹³⁸² *Ibid.*

¹³⁸³ *Ibid.*

¹³⁸⁴ *Ibid.*

¹³⁸⁵ *Ibid.*

¹³⁸⁶ *Ibid.*

¹³⁸⁷ *Ibid.*

¹³⁸⁸ Закон о забрани злостављања на раду, ("Службени лист ЦГ", бр. 30/2012).

злостављања на раду,¹³⁸⁹ којим се омогућава спровођење Закона и ближе одређење појма злостављања, односно прецизира се која су то понашања и активности које представљају злостављање на раду. Овим нормативним оквиром утврђују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са превенцијом злостављања у радном процесу. Злостављање на раду, у смислу овог закона, је свако активно или пасивно понашање на раду или у вези са радом према запосленом или групи запослених, које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета 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 откаже уговор о раду или други уговор.¹³⁹⁰ Такође, злостављање представља подстицање или навођење других на понашање која су дефинисана као злостављање.¹³⁹¹ Црногорски законодавац, дакле, дефинише злостављање на раду подједнако као што је то урађено у Србији 2010. године, с тим да је садржај дефиниције идентичан, али се појам овде означава изразом мобинг. То, даље, значи да је за дефинисање правног појма злостављања потребно понављање неприхватљивог понашања, постојање намере или доказивање радње на основу последица извршеног понашања која вређају заштићена добра (углед, лични и професионални интегритет и достојанство адресата злостављања на раду) чиме стварају непријатељско и токсично радно окружење. Дакле, уколико се докажу последице извршеног злостављачког понашања, намеру неће бити потребно доказати. Оно у чему иде даље црногорски законодавац, а што је изузетно похвално, јесте да значајно проширује подручје примене Закона у односу на лица која су изричито обухваћена његовом заштитом. Овај закон примењује се, наиме, и на лица ангажована ван радног односа, као што су: лица на стручном оспособљавању и усавршавању, ученике и студенте који су на практичној обуци, волонтере, лица која за време издржавања казне затвора или васпитне мере обављају одређене послове, лица на добровољним и јавним радовима, радовима организованим у општем интересу, радним акцијама и такмичењима и свако друго лице које, по било ком основу, учествује у раду код послодавца.¹³⁹² Када је, пак, реч о материјалном домену примене, овај закон се примењује и на случајеве узнемиравања и сексуалног узнемиравања, а у складу са прописима којима се уређују рад и радни односи.¹³⁹³ Законом се забрањује злоупотреба права коју чини лице које умишљајно поступа јер је знало да не постоји у конкретном случају мобинг, али покрене поступак како би себи прибавио материјалну корист или нанео неком штету. Закон се примењује и на јавни и на приватни сектор, те, у том смислу, имамо универзалну примену. Његове одредбе су јасне, прецизне и има их у мањем броју него што је то случај у нашем закону, а имају шири обим примене када говоримо о лицима која су заштићени по закону.

3.2. Основне карактеристике интерног поступка заштите

У Црној Гори, послодавци који запошљавају више од 30 запослених имају обавезу да одреде листу посредника, коју може чинити једно или више лица, а која ће у случају притужбе на злостављање решавати спор, уз претходну сагласност репрезентативног синдиката односно представника запослених.¹³⁹⁴ Код послодавца са мањим бројем запослених од 30, посредника споразумно одређују запослени који је изложен злостављању, запослени који се терети за

¹³⁸⁹ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог о превенцији и заштити од злостављања на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 11-484/2012).

¹³⁹⁰ Закон о забрани злостављања на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 30/2012), чл. 2, ст. 1.

¹³⁹¹ *Ibid.*, чл. 2, ст. 2.

¹³⁹² *Ibid.*, чл. 3, ст. 1.

¹³⁹³ *Ibid.*, чл. 3, ст. 2.

¹³⁹⁴ *Ibid.*, чл. 9, ст. 1.

злостављање и запослени кога одреди послодавац, а у случају када се послодавац терети за злостављање, посредника споразумно одређују запослени који је изложен злостављању и запослени кога одреди послодавац.¹³⁹⁵ Предвиђање интерног поступка у случају када је за извршиоца злостављања на раду одређен послодавац чини се као поступак који је од самог почетка осуђен на неуспех, односно на окончање на начин који одговара интересима послодавца, будући да је у том случају теже посреднику да се приближи начелу непристрасности. Наш законодавац није предвидео обавезност поступка посредовања једино у овом случају, што је разумно законско решење. Поступак посредовања траје осам дана, али се из објективних разлога може продужити на 30 дана, као и у нашем праву. Одвија се према начелима тајности, хитности и поверљивости. Стране у спору су те које одређују на који начин ће се поступак одвијати. Поступак се окончава споразумом, или одлуком о одустајању једне стране, или обуставом поступка, до кога долази или када стране нису изабрале посредника или када поступак не успе. Споразум је увек најбоље решење и он може садржати и препоруку послодавцу, укључујући мере, као нпр. премештај запосленог на друго радно место. Спровођење споразума и мера није могуће обезбедити без послодавца, тако да је он кључна карика у целом процесу, те се може условно рећи да од његове воље зависи извршење споразума. Правила поступка, притом, нису формализована, те је реч о флексибилном поступку, који креирају саме стране у њему, док се једино правило односи на то да посредник преноси информације од једне ка другој страни, а да је форма таква да састанци могу да буду појединачни или групни. Посредник у спору мора да буде вешт и да својим поступањем приближи стране у спору, да би дошле до споразума, те је све препуштено његовој иницијативи и имагинацији, уз узимање у обзир свих околности и интереса страна у спору.¹³⁹⁶ Запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца може покренути поступак за заштиту од злостављања код Агенције за мирно решавање радних спорова или код надлежног суда, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно закључака, као и у случају када не постоји сагласност о споразумном одређивању посредника.¹³⁹⁷ Право да се поднесе захтев за заштиту од злостављања код послодавца застарева у року о три месеца од последње радње злостављања. С тим у вези, ваља приметити да је наш законодавац овај рок учинио дужим, те износи шест месеци, и мишљења смо да је ово боље решење, јер је потребно храбрости и смелости да се запослени одлучи да поднесе захтев за заштиту, тако да је увек боље да за то има на располагању дужи период, како се не би десило да му у премишљању протекне рок. Протеком рока запослени губи право да поднесе захтев за заштиту код послодавца и покрене поступак посредовања код послодавца, а рок се рачуна од дана када је последњи пут извршена радња или понашање које представља злостављање.¹³⁹⁸

3.3. Улога посредника у интерном поступку

У црногорском праву, посредник има изузетно важно средство у својим рукама, а то је да изрекне предлог за привремену меру уколико утврди да прети непосредна опасност од настанка ненадокнадиве штете, док је на послодавцу да оцени, да ли ће прихватити препоруку или не. Оваква одредба није позната српском законодавству и *de lege ferenda* треба је укључити изменама. Уколико је посредник већ предложен као сведок, у том случају не може бити посредник.

¹³⁹⁵ *Ibid.*, чл. 9, ст. 2.

¹³⁹⁶ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 53.

¹³⁹⁷ Закон о забрани злостављања на раду, ("Службени лист ЦГ", бр. 30/2012), чл. 25, ст. 1.

¹³⁹⁸ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 62.

Посреднику се подноси захтев за заштиту од злостављања на раду и он је дужан да у року од три дана предложи поступак посредовања.¹³⁹⁹ Ово је, мишљења смо, много боље решење, него оно које је увео српски законодавац, те се отуда *de lege ferenda* може учинити предлог да се изменама законског оквира уведе решење попут овог из црногорског права.

Посредник се у самом поступку понаша као неко ко преноси предлоге и ставове о појединим питањима спорног односа, од једне ка другој страни, уз сагласност страна, и може радити са сваком страном понаособ или са обема странама заједно. У Закону није наведено да ли посредник треба да даје правне савете нити је то изричито забрањено. Посредник је, дакле, комуникатор међу странама, који им помаже да дођу до решења спорног односа и закључења споразума. Помоћ коју посредник пружи једној страни не може бити на уштрб друге, тако да јој умањи, ограничи или повреди неко право, нити сме да другу страну подржава, јер тиме ремети начело објективности и непристрасности.¹⁴⁰⁰ Посредник, отуд, треба да покаже дозу емпатије према странама, али никако симпатију. Све што посредник чини треба да доведе стране до тога да нађу саме решење за свој спор, који представља израз њихових воља а којим се трајно окончава спорни однос.¹⁴⁰¹

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

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

¹³⁹⁹ Закон о забрани злостављања на раду, ("Службени лист ЦГ", бр. 30/2012), чл. 15, ст. 3.

¹⁴⁰⁰ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 62.

¹⁴⁰¹ *Ibid.*

1.1. Уставни основ заштите од злостављања на раду

У највећем броју држава је гаранција заштите достојанства, којом се штите и запослени и други радноангажовани од злостављања на раду, уздигнута на ниво уставног начела. И Уставом Србије прокламовано је начело да је људско достојанство неприкосновено и да су сви (дакле и послодавци и запослени) дужни да га поштују и штите.¹⁴⁰² Уставноправни оквир третирања питања злостављања на раду и заштите односи се и на остала људска права, јер се злостављањем угрожавају основна људска права и слободе, а сврха њиховог очувања је очување људског достојанства и остварење пуне једнакости и слободе сваког појединца.¹⁴⁰³ У том смислу, Устав Републике Србије гарантује да је „људско достојанство неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите,¹⁴⁰⁴ а да је физички и психички интегритет неповредив.¹⁴⁰⁵

Устав Републике Србије, као највиши правни акт, дакле, прописује да јемства неутуђивих људских и мањинских права служе очувању људског достојанства и остварењу пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву, заснованом на владавини права. С друге стране, уставна гаранција права на рад подразумева да свако има право на поштовање своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа, при чему се нико тих права не може одрећи.¹⁴⁰⁶ Овим путем обезбеђује се и заштита од злостављања на раду, што је од изузетне важности, за запослене и друга радно ангажована лица. Стварањем здраве и безбедне радне средине омогућава се, наиме, заштита здравља и физичког и психичког интегритета, уз максимално испољавање сваког запосленог у свим својим знањима, вештинама, способностима и умећима, и уз поштовање достојанства његових колега и других лица са којима ступа у контакт у радном окружењу.

Уставом се јемчи и слобода мисли, савести и уверења.¹⁴⁰⁷ Свако, дакле, има право на своје мишљење и перцепцију, како жртва злостављања на раду тако и злостављач. Уставом је зајемчена и слобода изражавања, тј. слобода да се говором, сликом, писањем или на други начин траже, примају и шире идеје и обавештења, уз могућност изузетног ограничења ове слободе да би се заштитило право и углед другог, морал демократског друштва, јавно здравље и национална безбедност.¹⁴⁰⁸ С тим у вези, ваља имати у виду да се не могу слободно изражавати мисли и идеје којима се вређа углед, достојанство и професионални интегритет запосленог, или, примера ради, слати слике порнографског садржаја, које су увредљиве или узнемиравајуће, јер се тиме злоставља и сексуално узнемирава адресат, док извршилац одређене радње, заправо, злоупотребљава слободу изражавања.

1.2. Развој заштите од злостављања на раду у домаћем праву

¹⁴⁰² Лубарда Б./2009/ *op.cit.*, стр. 30.

¹⁴⁰³ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 259.

¹⁴⁰⁴ Устав Републике Србије („Службени гласник“, бр. 98/2006), чл. 23, ст. 1.

¹⁴⁰⁵ *Ibid.*, чл. 25, ст. 1.

¹⁴⁰⁶ *Ibid.*, чл. 60, ст. 4.

¹⁴⁰⁷ *Ibid.*, чл. 43, ст. 1.

¹⁴⁰⁸ *Ibid.*, чл. 43, ст. 1 и 4.

Пре усвајања посебног закона и подзаконског акта, који за искључиви предмет уређивања имају спречавање злостављања на раду у Републици Србији, посредна заштита од злостављања на раду била је могућа у оквиру заштите од шикане. „Шиканирање“ односно „шиканозно понашање“ представља, притом, појаву различиту од злостављања на раду, јер, за разлику од шиканозног вршења права, злостављање на раду може бити успостављено и у ситуацији када свест није праћена хтењем, односно када је извршилац свестан да својим понашањем може да нашкоди адресату, и пристаје на неповољне последице, чак и ако их није желео.¹⁴⁰⁹ С друге стране, шиканозно понашање је свако вршење права код кога постоји намера да се нашкоди другоме и радње се предузимају са тим циљем. Битна је, дакле, малициозна намера лица да нашкоди другом лицу, док постојање шикане није условљено постојањем неповољне последице, већ је довољно да постоји опасност од наступања неповољне последице уколико титулар настави са вршењем права.¹⁴¹⁰ Такође, треба имати у виду да је појам шикане знатно шири од појма злостављања на раду, јер се појам злостављања односи искључиво на односе на раду и у вези са радом.

Осим кроз институт шикане, заштита је била могућа и према кривичном законодавству, што је довело и до доношења неколико судских пресуда од значаја за развој заштите од злостављања на раду. Тако је, примера ради, на основу члана 137. Кривичног законика донета прва пресуда за злостављање, сад већ чувена „Јагодинска пресуда“ од 2009. године, којом је извршиоцу злостављања на раду изречена казна затвора од три месеца, условно на две године.¹⁴¹¹ У кривичном поступку у овом предмету који је трајао пола године и довео до пресуде Општинског суда у Јагодини, коју је, затим, потврдило веће Окружног суда у Јагодини, први пут су као радње злостављања на раду, дефинисане радње попут викања на запосленог, омаловажавања запосленог пред колегама, коментарисања личних карактеристика запосленог итд.¹⁴¹²

Основ за заштиту запосленог у овом и другим предметима представља глава XIV Кривичног законика, у којој је прописано да ће се онај ко злоставља другог или према њему поступа на начин да му вређа људско достојанство, казнити затвором до једне године.¹⁴¹³ Такође, ваља имати у виду и одредбе по којима, онај „ко применом силе, претње, или на други недозвољени начин другоме нанесе велику бол или тешке патње са циљем да од њега или од трећег лица добије признање, исказ или друго обавештење или да се он или неко треће лице застраши или незаконито казни, или то учини из друге побуде засноване на било каквом облику дискриминације, казниће се затвором од шест месеци до пет година.“¹⁴¹⁴ Ако ова дела учини службено лице у вршењу службе, казниће се за затвором од три месеца до три године, односно затвором од две до десет година.¹⁴¹⁵ Посредством наведених одредаба Кривичног законика може се посредно обезбедити заштита и од злостављања на раду, јер се злостављањем вређа људско достојанство али и наноси тешка бол и патња, нпр. самим чином застрашивања запосленог отказом или константним малтретирањем запосленог да би се отказ изнудио. Многи адвокати, управо, користе наведене одредбе и по ступању на снагу Закона о спречавању злостављања на раду, како би обезбедили заштиту од злостављања за своје клијенте, будући да се кривични поступци брже решавају од парничних, али и да је, неретко, лакше доказати биће кривичног дела но злостављање на раду по Закону о спречавању злостављања на раду, због обавезе да се у потоњем случају докаже и понављање

¹⁴⁰⁹ Reljanović M., Petrović A.K./2014/ Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije, *Pravni vjesnik*, бр. 2/2014, стр. 191.

¹⁴¹⁰ Рељановић М., Петровић А.К./2011/ *op.cit.*, стр. 188-189.

¹⁴¹¹ Кићановић О./2015/ *op.cit.*, стр. 4.

¹⁴¹² Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 23.

¹⁴¹³ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 137, ст. 1.

¹⁴¹⁴ *Ibid.*, чл. 137, ст. 2.

¹⁴¹⁵ *Ibid.*, чл. 137, ст. 3.

у дужем временском периоду, али и намера злостављача, која се у парницама поводом радног спора теже доказује. Чини се да би у светлу позитивноправних решења из Француске и Словеније, требало и у нашем праву усвојити измене и допуне Кривичног законика тако да се у наше законодавство уведе кривично дело злостављање на раду, које би било унето у поглавље „Кривична дела против права по основу рада“, а где би се прописало да се за најтеже облике злостављања који се одвијају у дужем временском периоду, казна за починиоца буде две године затвора или новчана казна у противвредности од 10 000 евра. Тиме бисмо, уз већ постојећи нормативни оквир, посебан закон и подзаконски акт, којим је уређено спречавање злостављања, добили експлицитну инкриминацију, због које би се, услед претње тако високом казном, послодавци и запослени уздржавали од чињења понашања која представљају злостављачке активности.

У матичном закону за област рада и Закону о безбедности и здравља на раду садржане су опште одредбе којима се посредно обезбеђује заштита и од злостављања на раду. Закон о раду не садржи, наиме, одредбе којима се обезбеђује експлицитна заштита од злостављања на раду, осим посредно, путем обезбеђивања заштите од узнемиравања и сексуалног узнемиравања и дискриминације.¹⁴¹⁶ Заштита од злостављања на раду укључује и подразумева поштовање достојанства радника, очување здраве и безбедне радне средине, а на плану појединца, и очување физичког и прихичког интегритета сваког лица укљученог у радни процес. Важно је указати и на одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду којима се обезбеђивањем и применом мера здравља и безбедности на раду, у свакој радној средини, омогућава заштита радника од обољења у вези са радом, што све представља основ за обезбеђивање физичког, психичког и социјалног благостања запослених,¹⁴¹⁷ чиме се последично обезбеђује и заштита од злостављања на раду. Ризик представља вероватноћу настанка оштећења здравља,¹⁴¹⁸ до кога долази и услед злостављања на раду, те, према томе, злостављање треба сматрати ризиком сваког радног места, са становишта прописа о заштити безбедности и здравља на раду. Послодавац је, сходно меродавним прописима, дужан да предузме све неопходне мере и заустави рад који непосредно угрожава живот или здравље запосленог,¹⁴¹⁹ што, мишљења смо, може бити и случај код злостављања на раду, те је потребно експлицитно прописати кроз прописе о заштити здравља и безбедности на раду, да злостављање на раду, може производити непосредну опасност по живот и здравље, подједнако као и опасне материје, што сада није случај. Такође, треба уочити и то да у инспекцијском надзору, инспектор рада има овлашћења да послодавцу наложи да спроведе мере које нису примењене, а ради обезбеђивања заштите безбедности и здравља запослених, што се може односити и на регулисање питања злостављања на раду, јер се њима обезбеђује здрава и безбедна радна средина.

Важно је поменути и Закон о забрани дискриминације, Закон о равноправности полова¹⁴²⁰ и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,¹⁴²¹ којима се прописује заштита лица од дискриминације, посебно осетљивих категорија као што су особе са инвалидитетом, чиме се штити достојанство појединца, односно његов психички интегритет. Заштити од злостављања на раду доприносе и прописи о заштити личних података, због чега је важно напоменути да је 2018. године усвојен нови закон који свеобухватно уређује питања у вези са заштитом лица у вези са обрадом личних података и слободним протоком тих

¹⁴¹⁶ Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018), чл. 18-21.

¹⁴¹⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон), чл. 4, ст. 1., тач. 4.

¹⁴¹⁸ *Ibid.*, чл. 4, ст. 1., тач. 4.

¹⁴¹⁹ *Ibid.*, чл. 15, ст. 1., тач. 10.

¹⁴²⁰ Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, бр. 104/09).

¹⁴²¹ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 33/2006).

података.¹⁴²² Ово је важно, јер је кршење приватности података запослених веома чест облик злостављања, посебно ако се током оцењивања радних вештина прикупљају подаци који су осетљиви, попут здравственог стања и трудноће.¹⁴²³

Новим Законом о агенцијском запошљавању, који је Скупштина Републике Србије усвојила 6. децембра 2019. године, уређује се радноправни положај лица, која су у радном односу са агенцијом а рад обављају код послодавца корисника, где се уређује њихов једнак положај у погледу права, обавеза и одговорности са упоредивим лицем код послодавца корисника. Питање заштите од злостављања на раду експлицитно се не помиње у овом закону, за разлику од заштите од дискриминације, али се заштита од злостављања на раду мора обезбедити и за та лица, будући да се заштита од злостављања, у нашем нормативном оквиру, мора пружити свим лицима у радном односу или лицима ангажованим за рад ван радног односа, у приватном и јавном сектору.

Сви наведени прописи нису довољни да обезбеде заштиту од злостављања на раду, због чега је формирана радна група за израду Нацрта Закона о спречавању злостављања на раду. Након спроведене јавне расправе, приступило се усвајању закона у Скупштини Републике Србије. Циљ овог закона је јасан: обезбедити заштиту преваходно психичког здравља, али и физичког интегритета свих запослених и других радно ангажованих лица, на начин да ће бити заштићени од злостављања на раду *pro futuro*.

1.3. Нормативни оквир заштите запослених у општем режиму радних односа

Матични закон за област рада у Републици Србији је Закон о раду. Он садржи начелне одредбе које се могу довести у везу са стањима и односима који настају као последица злостављања на раду, будући да, по Закону сваки запослени има право на заштиту свог личног интегритета, како телесног тако и моралног.¹⁴²⁴ Прокламује се заштита безбедности и здравља на раду, заштита од дискриминације и заштита од узнемиравања и сексуалног узнемиравања, као посебних облика дискриминације.¹⁴²⁵ У оквиру заштите од дискриминације посебно се, наиме, забрањује узнемиравање и сексуално узнемиравање (чл. 21), што је, често, и начин вршења злостављања, али се показало да је у пракси ова врста заштите неефикасна јер се дискриминација тешко доказује.¹⁴²⁶ Дискриминација је неједнако поступање према запосленима и кандидатима за запослење, који се налазе у истој или сличној ситуацији у односу на лица (друге запослене) са којима се упоређују, односно исто поступање према лицима која се налазе у различитој ситуацији, без вођења рачуна о томе да је неким категоријама радника теже или немогуће да испуне услове који су исти за све, а, нису неопходни за успешно обављање посла, док сексуално узнемиравање представља повреду достојанства у сфери полног живота и разликује се од дискриминације која се одвија у односу на заштићено лично својство пол. Дискриминарско узнемиравање односи се и врши се у односу на неко лично својство, сексуално у сфери полног живота, а злостављање на раду је психичко узнемиравање које може имати и елементе нарушавања физичког интегритета, без да је нужно везан за неко лично својство или сферу полног живота запосленог, иако и то може да укључи.

¹⁴²² Брковић Р., Тотић М./2019/ *op.cit.*, стр. 245.

¹⁴²³ *Ibid.*

¹⁴²⁴ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 261.

¹⁴²⁵ Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018), чл. 12, чл. 18 – 21.

¹⁴²⁶ Јашаревић С./2008/ *op.cit.*, стр. 556.

Досадашња примена Закона о спречавању злостављања на раду и подзаконског акта, која траје пуних девет година, намеће потребу за истицањем предлога за унапређење нормативног оквира, у делу где су правне норме нејасне, непрецизне, те остављају простора за волунтаризам и злоупотребу. Постојећи оквир нормативне заштите акценат ставља на превентивном делу, у циљу спречавања и елиминације злостављања на раду из радне средине, што је, наравно добро. Обим заштите од злостављања на раду је врло широко постављен, те заштиту у интерном поступку посредовања и у судском поступку уживају запослени, као и друга радно ангажована лица која су закључила неки од уговора којима се не заснива радни однос (лица ангажована на привременим и повременим пословима, уговором о делу, уговором о допунском раду, уговором о стручном оспособљавању и усавршавању, уговором о волонтерском раду). Заштиту од злостављања на раду уживају и државни службеници, намештеници, запослени у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе, те запослени у јавним службама, што је персонално подручје примене, које заслужује сваку похвалу, имајући у виду потребу да се заштити достојанство сваког радника, без обзира на основ његовог радног ангажовања а у духу концепције достојанственог рада. Оно што је остало неуређено јесу ситуације у којима радње злостављања врши клијент послодавца, или неко друго лице, које није у радном односу нити је радно ангажовано код послодавца али запослени долази у контакт са њим. Такве ситуације би требало предвидети изменама и допунама закона. Потенцијално решење проблема могло би се наћи пред судовима, који користе екстензивно тумачење како би проширили обавезу заштите која лежи на послодавцу жртве, на радне задатке који се обављају и изван просторија послодавца, или другим речима, без обзира на то ко врши злостављање.¹⁴²⁷ Послодавац је, наиме, дужан да створи здраве и безбедне услове рада, да спречи злостављање на раду али и да ради на едукацији запослених у овој области. Питање заштите ученика и студената на пракси, такође је неоправдано остало је изван нормативног оквира.

Закон има и друге недостатке, због чега је неопходно приступити унапређењу законског оквира у будућности. Ту, првенствено, мислимо на проблем са извршењем споразума постигнутог у поступку посредовања, посебно мера које је укључио, уколико не одговарају интересима послодавца. Спорна је и дужност вођења дисциплинског поступка против лица које је извршило злостављање или злоупотребило право на заштиту од злостављању, а на основу „основане сумње“ послодавца, што је кривичноправни израз, који се користи приликом састављања оптужнице, када постоји минимални степен утврђености, док је утврђеност правнорелевантних чињеница утврђеност чињеница ван (без) сумње.¹⁴²⁸ Тиме се послодавцу намеће дужност вођења дисциплинског поступка након спроведеног и неуспелог интерног поступка посредовања, у којем ће се до степена основаности сумње утврђивати чињенице о извршеном злостављању или злоупотреби права на заштиту од злостављања на раду, што је спорна надлежност послодавца, јер су чињенице из поступка посредовања тајна, те се поставља питање на основу којих чињеница ће послодавац спроводити дисциплински поступак, а посебно на основу чега ће стварати своју перцепцију о основаној сумњи. То, даље, значи да послодавцу закон даје овлашћење (прецизније, уводи дужност) да може и понашање, које у неуспелом поступку посредовања није окарактерисано као злостављање на раду, посебно санкционисати.¹⁴²⁹ Ово стога што се дисциплински поступак спроводи на основу „основане сумње“ након неуспелог поступка посредовања, што је изузетно спорно решење посматрано и са становишта начела савесности и поштења и са становишта законитости, јер питања дисциплинског поступка нису уређена позитивним прописима за област рада. Ово посебно отежава ситуацију уколико будућа судска одлука буде супротна дисциплинској мери изреченој у поступку код послодавца.

¹⁴²⁷ Рељановић М./2015/*op.cit.*, стр. 63.

¹⁴²⁸ Драгићевић М./2019/ Техничке и правно-логичке мањкавости Закона о спречавању злостављања на раду, *Радно и социјално право, бр. 1/2019*, стр. 305-306.

¹⁴²⁹ *Ibid.*, стр. 306.

У нашем праву, злостављањем се сматра и подстицање или навођење других на радње и понашања која су злостављачка.¹⁴³⁰ Подстицање подразумева да неко наведе другог на одређено понашање, активности, одлуку. Када се ради о злостављању, за оног ко подстиче на злостављање може се рећи да је он „идејни творац“ злостављања запосленог, иако сам непосредно не учествује у радњама злостављања.¹⁴³¹ Он може да се појави у улози саветодавца, може да се послужи обећањем, наградом, претњом или застрашивањем.¹⁴³² Подстицање је, притом, конкретно, јер се њиме наводи извршилац злостављања на радње које ће представљати злостављање и то чини свесно.¹⁴³³ Подстицање се може посматрати у аналогiji са подстрекавањем из кривичног права, где умишљај подстрекача треба да обухвати свест о радњи подстрекавања и узрочној вези између ње и одлуке лица да изврши кривично дело.¹⁴³⁴ Дакле, лице које подстрекава то чини умишљајно, наводећи друго лице да изврши кривично дело.¹⁴³⁵ Уколико, је пак, код тог извршиоца кривичног дела постојала чврста одлука да учини кривично дело, у том случају неће постојати подстрекавање, већ неуспело подстрекавање или психичко помагање.¹⁴³⁶ Преведено на раван радних односа и света рада, да би се доказало подстицање неког на радњу злостављања потребно је доказати умишљај, и то директни умишљај оног лица које подстиче другог на злостављање, или доказати директни умишљај извршиоца злостављања, чиме би се подстрекач ослободио одговорности, осим оне у виду психолошког помагања.

Злостављање, у Републици Србији, није облик дискриминације, што је подзаконским актом који доприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду изричито потврђено. „Не сматра се злостављањем 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 с посебним законом“.¹⁴³⁷ Злостављање, дакле, није облик дискриминације, иако и код једног и код другог имамо неједнако поступање према лицу које се нађе у истој или сличној ситуацији, али са том разликом да код злостављања то различито поступање није везано за било какво лично својство, већ се предузима путем радњи, активности и понашања којима се вређа не само достојанство (исто код дискриминације) већ и углед, професионални интегритет и здравље запосленог. Посредно и дискриминација угрожава, односно повређује иста добра. Но, потребно је указати да постоји тенденција теоријских тумачења која иде у правцу изједначавања дискриминације и злостављања на раду, како би се жртвама злостављања на раду пружила заштита пред Врховним касационим судом, јер ревизија, код злостављања на жалост не постоји.¹⁴³⁸ Оваква тумачења нису правилна, јер су ово два потпуно различита института, како због различите природе, тако и због различитих правних режима којима су регулисани.¹⁴³⁹

Када је, пак, реч о нашем позитивном кривичном законодавству, треба имати у виду да у Кривичном законнику не постоји непосредна заштита од злостављања на раду. Посредно, заштита од злостављања би се могла извести из Главе XVI Кривичног законика, где су прописана кривична дела по основу рада за која је могуће изрећи кривичну санкцију, а од којих нека укључују и понашања која се делимично могу подвести и под злостављање. Тако је, на пример Закоником прописано кривично дело под називом повреда права по основу

¹⁴³⁰ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 6, ст. 1.

¹⁴³¹ Миљковић М./2010/*op.cit.*, стр. 21.

¹⁴³² *Ibid.*, стр. 21-22.

¹⁴³³ *Ibid.*, стр. 21.

¹⁴³⁴ Стојановић З./2018/*Кривично право - општи део*, Правна књига, Београд, стр. 271.

¹⁴³⁵ *Ibid.*, стр. 267.

¹⁴³⁶ *Ibid.*

¹⁴³⁷ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, чл. 13, ст.1 тач. 5.

¹⁴³⁸ Рељановић М./2015/*op.cit.*, стр. 66.

¹⁴³⁹ *Ibid.*

рада и права из социјалног осигурања.¹⁴⁴⁰ Биће овог кривичног дела састоји се од свесног непоштовања закона или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима, обавезама и одговорностима по основу рада и о посебној заштити омладине, жена и особа са инвалидитетом или о правима из социјалног осигурања, и то на начин да дође до ускраћивања или ограничавања неком другом лицу права које му припада.¹⁴⁴¹ Овом инкриминацијом пружа се, наиме, и делимична и посредна заштита од злостављања на раду, иако ово кривично дело не обухвата сва понашања која се могу подвести под злостављање на раду, укључујући и ситуације у којима у радној средини не долази до кршења прописа, али је однос између два запослена такав да се њихов однос може подвести под злостављање, и то посебну врсту тзв. емотивног злостављања.¹⁴⁴²

Надаље, биће кривичног дела повреда права на управљање састоји се у примени силе, претње, свесног кршења прописа или другог противправног понашања и то тако да се спречава или омета одлучивање органа управљања или члана органа управљања да учествује у раду и одлучивању у том органу, под чим би се могло сматрати и вертикално злостављање, у обрнутом смеру.¹⁴⁴³ Такође, кривично дело навођење на самоубиство и помагање у самоубиству може „покрити“ ситуацију у којој злостављање на раду има за последицу извршење самоубиства од стране жртве.¹⁴⁴⁴ Овај низ наставља и кривично дело које се састоји у суровом или нечовечном поступању са лицем које се према извршиоцу налази у односу подређености или зависности, па изврши или покуша самоубиство које се може приписати нехату починиоца.¹⁴⁴⁵ Надаље, треба истаћи да злостављање на раду може да се врши и сексуалним узнемиравањем, због чега се посредна заштита од злостављања омогућава и кривичним делом злоупотребе положаја ради навођења на обљубу.¹⁴⁴⁶ Правна заштита од злостављања може посредно да се омогући кривичним делом прогањања.¹⁴⁴⁷ Повезаност злостављања и прогањања је, наиме, очигледна, јер је могуће да прогањање врши лице које са жртвом ради у истом предузећу, и то неовлашћеним праћењем или предузимањем друге радње ради приближавања том лицу противно његовој вољи, или радњом у виду претње нападом на живот, тело или слободу запосленог или њему блиског лица.¹⁴⁴⁸ Са повезивањем прогањања и злостављања, ипак, треба бити опрезан, јер, ако пођемо од дефиниције злостављања по којој оно има за циљ угрожавање угледа, части, интегритета и достојанства жртве, са крајњим циљем њене елиминације са посла, јасно је да не постоји иста мотивација код извршења кривичног дела прогањања.¹⁴⁴⁹ Коначно, треба уочити и то да је, сексуално узнемиравање инкриминисано као кривично дело полно узнемиравање, изменама и допунама Кривичног законика од 2016. године,¹⁴⁵⁰ где основ за ово дело представља Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (тзв. Истанбулска конвенција) од 2011. године, коју је Република Србија потписала у априлу 2012. године, а ратификовала је у новембру 2013. године, чиме је преузела обавезу да инкриминише одређена понашања која се односе на

¹⁴⁴⁰ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 163, ст. 1.

¹⁴⁴¹ Димовски Д./2017/*op.cit.*, стр. 210.

¹⁴⁴² *Ibid.*

¹⁴⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴⁴ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 119, ст. 5.

¹⁴⁴⁵ Димовски Д./2017/*op.cit.*, стр. 210.

¹⁴⁴⁶ *Ibid.*, стр. 210-211.

¹⁴⁴⁷ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 138а.

¹⁴⁴⁸ Димовски Д./2017/*op.cit.*, стр. 211.

¹⁴⁴⁹ *Ibid.*

¹⁴⁵⁰ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 182 а.

насиље над женама.¹⁴⁵¹ По угледу на Истанбулску конвенцију, полно узнемиравање се, притом, одређује као свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица у сфери полног живота, а које изазива страх и ствара непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење.¹⁴⁵² Из ове дефиниције може се уочити да се радња полног узнемиравања може успоставити како вербалним, тако и невербалним понашањима,¹⁴⁵³ што је прилично широко одређење, које је врло слично појму узнемиравања на раду.

Усвајањем посебног закона којим се уређује заштита од злостављања желело се омогућити да се овакво понашање искорени из радне средине. Но, оно што смо добили, имајући у виду десетогодишњи период примене закона, показују да закон није остварио задати циљ, јер постоји недовољна информисаност запослених, страх од губитка посла, који их паралише да потраже заштиту, неефикасно правосуђе, али и тешкоће доказивања, посебно неразумевање терета доказивања од стране судија.¹⁴⁵⁴

1.4. Нормативни оквир заштите запослених у посебним режимима радних односа

Посебан режим радних односа односи се на запослене у државним органима, органима локалне самоуправе и територијалне аутономије, али и независним органима и телима, као дела четвртог стуба власти, као и на запослене у јавним службама. За запослене у посебном режиму радних односа доносе се посебни закони којима се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, попут Закона о државним службеницима, Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Закона о запосленима у јавним службама. Уколико нека питања односа запослених и послодавца нису утврђена (уопште или у целости) овим посебним законима, примењују се одредбе матичног закона за област рада. Другим речима, на запослене у тим областима примењују се посебни закони (њиховом применом дерогира се Закон о раду), а у погледу права, дужности и одговорности који њима нису уређени примењују се одредбе Закона о раду.¹⁴⁵⁵ Осим тога, на запослене у посебним режимима примењују се и специјални закони, који као основни предмет уређивања имају организацију и функционисање неког државног органа или јавне службе, а уз то уређују и неке аспекте радних односа у овим радним срединама, попут Закона о полицији, Закона о здравственој заштити, Закона о високом образовању итд.

По Закону о државним службеницима, државни службеник има право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од

¹⁴⁵¹ Ђокић И./2017/ *op.cit.*, стр. 544.

¹⁴⁵² Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 182 а., ст. 3.

¹⁴⁵³ Ђокић сматра да је на овај начин прешироко одређен појам полног узнемирања који ће као такав довести до својеврсног „багателног криминалитета“. Ово посебно стога што се велики број ситуација полног узнемиравања може подвести под нека друга кривична дела (увреда, клевета) а са друге стране обезбеђена је и адекватна радноправна заштита матичним законом за област радних односа и антидискриминарним законодавством. У законодавствима многих држава, за успостављање кривичног дела сексуалног узнемиравања битан елемент је физички контакт, док вербална и невербална комуникација остаје изван оквира заштите, али се она обезбеђује радноправним и антидискриминарним законодавством. Овакво одређење кривичног дела полно узнемиравање не представља правилан правно технички израз за означавање овог појма, уз прешироко одређење бића кривичног дела може донети више штете него користи, а посебно што ће судовима створити проблеме у примени. Нав. према: Ђокић И./2017/ *op.cit.*, стр. 544.

¹⁴⁵⁴ Драгићевић М./2019/*op.cit.*, стр. 293.

¹⁴⁵⁵ Кулић Ж., Шкорић С./2016/ *Радно право*, Правни факултет за привреду и правосуђе, Нови Сад, стр. 101.

претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности на раду.¹⁴⁵⁶ Слично, запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у јавној служби има право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од претњи, напада и свих других врста угрожавања безбедности и здравља на раду и на поштовање његове личности. Заштита се остварује у складу са Законом о запосленима у јавним службама законом којим се уређује рад одређене јавне службе. Тако, примера ради, Закон о високом образовању потврђује да се на академском интегритету заснивају: очување достојанства професије, унапређивање моралних вредности, заштита вредности знања и подизање свести о одговорности свих чланова академске заједнице и унапређење људских права и слобода.¹⁴⁵⁷ Овим и другим одредбама посебних и специјалних закона остварује се на посредан начин и заштита од злостављања на раду. Запослени у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе имају експлицитно зајемчено право на заштиту од злостављања на раду, коју је дужан да обезбеди послодавац, у складу са посебним прописима који уређују ову област.¹⁴⁵⁸ Према томе, непосредна заштита обезбеђује се Законом о спречавању злостављања на раду¹⁴⁵⁹ и подзаконским актом, Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду,¹⁴⁶⁰ будући да овај закон и подзаконски акт имају првенство примене и у општем и у посебном режиму радних односа, јер је у питању *lex specialis*.

С друге стране, добар пример из праксе представља Статут Коморе мединских сестара и здравствених техничара Србије, којим се утврђује поступак поводом поднетог захтева за заштиту од злостављања на раду, коју поднесе здравствени радник Комори медицинских сестара и здравствених техничара Србије. Након пристизања захтева за заштиту од злостављања на раду, Комора шаље на терен помоћника тужиоца, који испитује случај, након тога реферише републичком тужиоцу који на колегијуму одлучује да ли постоји правни основ за покретање спора. У случају да се поступак покрене, случај се најпре износи пред комисију за посредовање. Ако се спор не може решити посредовањем, заштита се остварује пред Судом части. Коначна одлука Суда части, изречена по поступку и на начин предвиђен овим статутом, извршава се и евидентира у складу са чл. 12-13 овог статута.¹⁴⁶¹

2. Одређивање појма злостављања на раду у домаћем законодавству и судској пракси

Битни елементи за правну квалификацију злостављања на раду односе се на радње понављања неприхватљивих понашања и активности или уздржавања од одређених понашања и активности, чиме се вређају заштићена добра запослених, и ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво радно окружење и погоршавају услови рада, при чему је један од циљева извршиоца злостављања да запослени напусти посао. Имајући у виду законску дефиницију злостављања на раду, као битни елементи овог појма могу се уочити: понављање одређеног понашања (активног или пасивног) према запосленом или групи запослених и негативан утицај таквог понашања на достојанство, углед, лични и

¹⁴⁵⁶ Закон о државним службеницима ("Службени гласник РС", бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018), чл. 12, ст. 1.

¹⁴⁵⁷ Закон о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон и 67/2019), чл. 7, ст. 1.

¹⁴⁵⁸ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017- др. закон), чл. 24, ст. 1-2.

¹⁴⁵⁹ Закон о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010).

¹⁴⁶⁰ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, („Сл. гласник РС“ бр. 62/2010).

¹⁴⁶¹ Статут Коморе медицинских сестара и здравствених техничара Србије ("Службени гласник РС", бр. 115/2006, 21/2008, 69/2008, 10/2012 и 85/2015), чл. 59, ст. 1.

професионални интегритет и здравље запосленог, као и на његов положај, односно на његово радно окружење.¹⁴⁶²

Закон о спречавању злостављања на раду, притом, не прописује експлицитно минимални временски рок у којем треба да се одвијају радње и понашања којима се врши злостављање на раду да бисмо утврдили да је неко лице претрпело злостављање на раду. Потребно је прецизирати у самој дефиницији злостављања и шта се подразумева под понављањем, у смислу правила о томе колико пута и који временски период понашање треба да се понавља, будући да постоји подељено мишљење стручне праксе, али и судске праксе о овом елементу злостављања. По једном становишту је, наиме, довољно да се понављање догоди само једном, док судска пракса, која је прилично неуједначена, говори о понављању најмање два пута недељно у дужем временском периоду, у трајању од минимум шест месеци. Тако је у једној пресуди Апелационог суда у Београду потврђено да „у конкретном случају, првостепени суд закључује да не постоји учесталост, односно активност којом се врши злостављање, а које мора трајати у одређеном временском периоду, односно неопходно је понављање радњи које је тужилац навео у реферату тужбе у дужем временском периоду, што у конкретном случају не постоји, па је с обзиром на ово првостепени суд одбио тужбени захтев тужиоца да се утврди да је претрпео злостављање на раду од стране шефа распореда ББ.“¹⁴⁶³ Да би се могао покренути судски поступак за заштиту од злостављања на раду потребно је да је последња радња злостављања учињена у последњих шест месеци и да је у питању понављана, континуирана активност. Први недостаци Закона о спречавању злостављања на раду могу се приметити већ у цитираној дефиницији злостављања на раду која садржи израз „понашање... које се понавља“, а нигде, међутим, није наведен било какав временски оквир понављања, као ни нека ближа одредница према којој би се могло закључити да ће се неко понашање сматрати поновљеним.¹⁴⁶⁴ С друге стране, отвара се питање да ли је потребно да се законом одреди период понављања, који не сме бити предуг, али ни прекратак јер проблеми настају ако злостављање траје неколико месеци, престане и поново се настави,¹⁴⁶⁵ због застареваша могућности за подношење тужбеног захтева од последње радње извршења злостављања.¹⁴⁶⁶ Истеком времена у коме се узнемиравање понавља, онемогућава се да жртва тражи правну заштиту, што би била велика нелогичност Закона који садржи одредбе о злостављању, без обзира да ли су ове одредбе део Закона о раду или посебног Закон о спречавању злостављања на раду.¹⁴⁶⁷ Мишљења смо, међутим, да се може само једном радњом, која има континуитет у дужем временском периоду, учинити понављање, које је важно за правну квалификацију појма злостављања на раду. То би, примера ради био случај са распоређивањем запосленог у изоловану просторију. Иако то представља једну радњу, с обзиром на континуитет боравка запосленог у овом простору, погоршања услова рада и довођења запосленог до тога да се он изолује, може се говорити о злостављању.¹⁴⁶⁸ Но, независно од овог изузетка, злостављање представља понашање које се

¹⁴⁶² Ковачевић Љ./2016/ Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије, *op.cit.*, стр. 224.

¹⁴⁶³ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 396/14, од 15.03.2014., <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-396-14.html>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁶⁴ Рељановић М./2015/*op.cit.*, стр. 63.

¹⁴⁶⁵ Брковић Р., Тотић М./2019/*op.cit.*, стр. 246.

¹⁴⁶⁶ Исто тако Олга Вучковић Кићановић сматра да понављање (трајање) може бити релевантно за накнаду штете узроковане злостављањем, али не и за његово постојање, јер последица произилази из дела, а не из трајања вршења тог дела. Трајање може бити квалификаторна околност, аналогно продуженом кривичном делу породичног насиља, које, такође, резултира из трајног односа, урушава здравље и интегритет, али се за само постојање дела не тражи понављање. Видети више: Кићановић О./2019/ *op.cit.*, стр. 279.

¹⁴⁶⁷ Брковић Р., Тотић М./2019/*op.cit.*, стр. 246.

¹⁴⁶⁸ Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ. 5495/2012, од 31.10.2012., <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/news/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, (14. 01. 2020.).

понавља. „Нема злостављања на раду када се оствари један конфликт.“¹⁴⁶⁹ Сматрамо, дакле, да је довољно да се злостављање једном понови, али потребно је да учинилац буде иста особа, да је жртва иста особа, а да је повреда заштићеног добра непромењена.¹⁴⁷⁰ При томе, контрола технолошке дисциплине рада запослених и упозорење запосленог у погледу последица њене повреде не представља злостављање на раду, нити се на тај начин врши повреда достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја запосленог.¹⁴⁷¹ Ово стога што се редовно, нормално вршење управљачких и других овлашћења послодавца не може само по себи, сматрати злостављањем.

Понављање као битан елемент злостављања на раду потврђено је и у једној пресуди Апелационог суда у Нишу, истина уз неправилно схватање овог елемента: „за постојање злостављања на раду није битно да се врши једном или са више различитих радњи већ је битно да се радња злостављања понавља.“¹⁴⁷² Извод из ове сентенце пресуде сведочи да, дакле, судови не узимају у обзир то да се и са више различитих радњи, управо, врши злостављање, као и са једном радњом, која се одвија у дужем временском периоду (нпр. недавање радних задатака, премештај у изоловане просторије). Са друге стране, Суд је утврдио да запослени тужилац није претрпео злостављање, јер је одбио да прикупи 15 сигурних гласова за политичку партију, према захтевима саветника директора, који га је на то подсетио телефонским позивом и приликом два случајна сусрета. Како ове радње нису биле радње које се понављају у дужем периоду, и како њима није створено непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење, Апелациони суд у Новом Саду закључује да злостављање није извршено, иако је запослени у међувремену премештен да обавља послове за које није био довољно квалификован, али понуда за измену уговорених услова рада према подзаконском акту не сматра се за злостављање.¹⁴⁷³

С тим у вези ваља имати у виду и то да најновијом Конценцијом Мор бр. 190, понављање није потврђено као битан елемент за правну квалификацију овог појма, већ је довољно да се радња једном деси, тако да ће у случају ратификације ове конвенције, бити потребно извршити измене и допуне нашег нормативног оквира.

Доказивање злостављања на раду подразумева доказивање узрочно - последичне везе између радњи и последице. Радње, активности и понашања које врши лице које се терети за злостављање, морају, наиме, бити у узрочно - последичном односу са последицом, која може бити нарушавање угледа, здравља, професионалног интегритета и достојанства личности лица које сматра да трпи злостављање. Код злостављања би то значило да све активности које лице које се терети за злостављање, чини или пропушта да чини, жртву стављају у позицију продуженог стреса, непријатељског и небезбедног радног окружења, између осталог и у циљу да се примора да раскине радни однос, што би била последица понављаних радњи злостављања или стицаја једне радње у дужем временском периоду. За постојање злостављања на раду потребно је да је лице било свесно да је његово понашање забрањено, тј. да је било свесно о штетности радње, док се вољни елемент састоји у хтењу да наступе последице повреде (нпр. да лице да отказ). Како је свест да се нашкоди другоме праћена хтењем да се нашкоди, поступање са евентуалном намером (*dolus indirectus*) не би се могао

¹⁴⁶⁹ Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ 5163/2013, од 04.09.2013, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5163-2013.html>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁷⁰ Брковић Р., Тотић М./2019/*op.cit.*, стр. 246.

¹⁴⁷¹ Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ 5163/2013, од 04.09.2013, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5163-2013.html>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁷² Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1. 2516/17, од 18.09.2018., године, Ниш, <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2516/2017>, (13. 01. 2020.).

¹⁴⁷³ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1946/15, од 19.10.2015., године, Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1194-gz1-1946-15>, (13. 01. 2020.).

сматрати злостављањем на раду.¹⁴⁷⁴ При том у научној и стручној литератури не постоји апсолутна сагласност поводом доказивања злостављања на раду. Да би се доказало извршено злостављање мора се доказати постојање кривице, а она постоји уколико је лице које се терети за злостављање било свесно наступања последица својих активности и имало вољу да последица настане, делујући у складу са тим циљем.¹⁴⁷⁵ У једној пресуди Апелационог суда у Нишу потврђено је да није нужно да је радња злостављања предузета са циљем повреде заштићеног добра, довољно је да је до те повреде дошло предузетом радњом, без обзира да ли је она предузета са намером повређивања, те ће злостављање постојати и ако радња није предузета са тим циљем, али сама по себи та радња представља повреду достојанства или другог заштићеног добра.¹⁴⁷⁶ Овај закључак је значајно другачији од других пресуда у којима се тражи утврђење да је злостављање на раду извршено, и где се тражи доказивање кривице.¹⁴⁷⁷

Коначно, треба приметити и то да абузивна природа понашања којим се успоставља радња злостављања представља обележје појма злостављања на раду, али не и његов битни елемент, јавља се у свим ситуацијама када послодавац вршење своје власти изобличи на начин да прекорачи границе нормалног и разумног предузимања радњи и доношење нормативних аката, уз присуство и других елемената злостављања.¹⁴⁷⁸ Слично, вреди и за активност инспектора рада, јер се околност да је надлежни инспекторат рада преузео мере ради отклањања пропуста туженог у односу на тужиоца није био разлог за стварање страха код тужиоца, а нема основа за тврдњу тужиоца о сужавању његових послова и одузимању послова, због чега се не може закључити да је тужилац био изложен злостављању.¹⁴⁷⁹ Злоупотреба права и злостављање на раду су два одвојена правна института и по томе што злостављање на раду може да постоји и онда када послодавац не врши шиканозно своја овлашћења, односно не злоупотребљава права.¹⁴⁸⁰ Тако је, примера ради, у једној пресуди Апелационог суда у Београду потврђено да нормално и редовно вршење послодавчевих овлашћења не представља злостављање. Суд је, прецизније, закључио да у понашању и опхођењу директора нема елемената злостављања на раду, те чињеница да је директор наложио запосленој која има вишу стручну спрему од тужиоца, да за време одсуства дипломираног правника обавља део његових нормативних послова и да јој је одобрио полагање стручног испита за послове лица за безбедност и здравље на раду не представља атак на тужиоца и његово радно место, пошто је у надлежности директора да у складу са

¹⁴⁷⁴ Рељановић М., Петровић А.К./2011/, *op.cit.*, стр. 189.

¹⁴⁷⁵ Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 396/14, од 15.03.2014., <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-396-14.html>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁷⁶ Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 2312/2017, од 22.02.2018., године, Ниш, <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Gж1/2312/2017>.

¹⁴⁷⁷ „Наиме, у конкретном случају на страни туженог НН предузећа Београд, као послодавца, нема кривице, имајући у виду да је у првостепенем поступку несумњиво утврђено да у радњама одговорног лица, односно запосленог, шефа распореда, није било елемената злостављања на раду. Нав. према: Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 396/14, од 15.03.2014, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-396-14.html>. „Стога упућивање тужиоца на годишњи одмор мимо његове воље и критика његовог рада пред запосленим не представља само по себи злостављање на раду у одсуству намере одговорног лица послодавца да истим радњама врши злостављање на раду. Нав. према: Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 233/16, од 01.02.2016., године, Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1163-gz1-233-16>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁷⁸ Ковачевић Љ./2016/*op.cit.*, стр. 236.

¹⁴⁷⁹ Пресуда Апелационог суда Београду Гж1 5495/2012, од 31.10.2012., године, Београд, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, (14. 01. 2020).

¹⁴⁸⁰ Ковачевић Љ./2016/ *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије, op.cit.*, стр. 236.

потребама туженог утврђује ко ће заменити запосленог који је одсутан и да тужилац не може да утиче на то ко ће бити распоређен на одређене послове.¹⁴⁸¹

Приметно је и да наши судови, неретко истичу абузивну природу злостављања на раду, у ситуацијама када послодавац злоупотребљава своју нормативну власт, иако се заштита од злостављања на раду и злоупотреба права морају посматрати као два одвојена правна института. Постоје, наиме, судске пресуде, у којима се правилно утврђује да злостављање успоставља премештај на други посао који није према објективним потребама процеса рада, већ се ради о срачунатом премештају на посао, за који се зна да ће у блиској будућности бити укинут.¹⁴⁸² У питању је класична злоупотреба послодавчевих овлашћења, која се може посматрати као злостављање на раду, те је *de lege ferenda* потребно предвидети и ове случајеве, ради правне сигурности.

Домаћа судска пракса је у случајевима злостављања на раду неуједначена, са основним обележјем вишегодишњег трајања судских поступака, иако су у питању радни спорови, за које важи начело хитности. Чини се да судије неретко не разумеју на прави начин правило да тужилац треба да учини вероватним да је злостављан, будући да је терет доказивања на туженом, не на тужиоцу, што карактерише и спорове поводом дискриминације и узбуњивања. Посебно забрињава то што су у неколико случајева, судови превидели могућност да се повуче што је могуће прецизнија линија разграничења између злостављања на раду и дискриминаторског узнемиравања. Ови појмови су у тим пресудама, шта више, били изједначени, што не може бити прихватљиво, будући да је реч о сличним, али различитим правним категоријама, иако оне у пракси, неретко, могу бити и повезане.¹⁴⁸³ Као пример радњи којима се успоставља злостављање на раду може се навести и поступање директора који се, поред оправданих опомена упућених тужиљи, обраћао тужиљи повишеним гласом и викањем пред другим запосленима што је омаловажавало тужиљу, након чега јој је искључио интернет чиме је онемогућио да комуницира са матичном службом, одузео рачунар са флет екраном, тражио од тужиље да једина доставља недељне извештаје о раду и распоредио је на другу локацију - друго место рада тј. изоловани радни простор, где нико од запослених није боравио нити радио, те неоправдано прекомерно надзирао тужиљу у раду путем видео надзора (камера је била усмерена директно на сто тужиље током радног времена). Суд, притом, закључује да је наведеним радњама „према тужиљи поступао дискриминаторски у односу на друге раднике и чиме је иста стављена у неповољнији положај,¹⁴⁸⁴ што је пример пресуде у којој се не повлачи јасна граница између дискриминације и злостављања на раду.

С друге стране, треба имати у виду предмет који се тичао премештаја тужиоца ради обављања послова административног архивског радника у просторију, која је раније служила за прихват особа које се налазе у стању хитне социјалне помоћи, а до које се налази вешерница испред које је смештен веш који се припрема за прање, поред којег тужилац пролази ради уласка у своју канцеларију. С тим у вези, првостепени суд је закључио да ова радња нема функцију злостављања на раду, јер се ради о окреченој просторији, а не ради се о радњи која се понавља у смислу одредбе члана 6 Закона о забрани злостављања на раду а такође и архивска грађа је смештена у ту просторију.¹⁴⁸⁵ Поред тога суд је нашао да је у

¹⁴⁸¹ Пресуда Апелационог суда Београду Гж1 5495/2012, од 31.10.2012., године, Београд, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁸² Ковачевић Љ./2016/*Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије, op.cit.*, стр. 234.

¹⁴⁸³ *Ibid.*, стр. 214.

¹⁴⁸⁴ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 651/13, од 15.05.2013. године, Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/468-gz1-651-13>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁸⁵ Пресуда Апелационог суда Београду Гж1 5495/2012, од 31.10.2012., године, Београд, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, (14. 01. 2020.).

надлежности директора да, у складу са смештајним капацитетима, одлучује где ће та грађа бити смештена, због чега је закључио да нема злостављања на раду.¹⁴⁸⁶ Пресудом Апелационог суда укинута је ова пресуда Основног суда у Шапцу. Када првостепени суд говори о просторији, у којој је смештен тужилац, истиче да ту нема понављања, због чега нема ни злостављања. Мишљења смо да је Основни суд то погрешно закључио, будући да се стицајем само једне радње, у овом случају распоређивањем запосленог у такву просторију, стварају дугорочне последице, јер запослени борави сваки радни дан у тој просторији и да се управо у томе огледају последице које су исте као да је одређено понашање понављано. Првостепени суд, притом, узима као правно вредну чињеницу то да је та просторија, у коју је запослени премештен окречена и опремљена канцеларијским материјалом, али занемарује да се у том делу зграде не налазе друге просторије запослених, што би могло указивати на закључак о „изолацији тужиоца као запосленог“, а што није прихватљиво са становишта услова безбедне и здраве радне околине.¹⁴⁸⁷

У другом предмету Апелациони суд закључује да је „утврђено од стране надређених, али и других запослених код туженог, који су у истој хијерархијској равни са тужиљом, да је дошло до личног и професионалног игнорисања чиме тужила, доживљава додатно душевни бол и патњу,¹⁴⁸⁸ јер јој је онемогућен приступ програмима у којима је претходно радила, а одузета јој је и фискална каса, чиме је непосредно онемогућено да извршава радне задатке. Тужила је, наиме, доказала да је претпела злостављање на раду, да су злостављачке активности трајале око 17 месеци и да се то огледало у нарушавању добрих међуљудских односа, посебно што је неоправдано изолована од других запослених и прекинута је комуникација са њом, с тим што је касније, у току судског поступка, дошло до интензивирања злостављачких активности, када су тужилји неоправдано одузета средства потребна за обављање посла, а што је резултирало и отказом уговора о раду. Осим тога, био је и нарушен лични углед тужилје, јер измишљане су приче о томе како она прави грешке. Такође, био је нарушен њен професионални интегритет, омаловажавани су резултати њеног рада, долазило је и до честе промене радних задатака који нису условљени процесом рада и неоправдано су јој ускраћиване информације које су у вези са послом што је довело до нарушавања здравља тужилје и томе да је била изложена притисцима, који је држе у сталном страху.“¹⁴⁸⁹ У овом случају накнада нематеријалне штете досуђена је у укупном износу од 400.000,00 динара (200.000,00 због умањене животне активности, 100.000,0 због претрпљеног страха и 100.000,00 због повреде права личности).¹⁴⁹⁰

Спорно разумевање квалификације појма злостављања на раду односи се и на неправилно разумевање терета доказивања у судској пракси. Тако је у пресуди у једном предмету Апелационог суда у Новом Саду закључено да тужилац у току првостепеног поступка није учинио вероватним да је генерални директор викао на њега и да га је вређао, а посебно не када се и колико пута то десило, на који начин и којим речима, као и да му је упућивао претње, а у вези извршавања радних задатака током реконструкције млина и с тим у вези када је то и на који начин ускратио тужиоцу право да изнесе своје мишљење и укаже на проблеме.¹⁴⁹¹ Будући да није тужилац учинио вероватним у овом конкретном случају изостало је утврђење да је злостављање на раду извршио директор.

¹⁴⁸⁶ *Ibid.*

¹⁴⁸⁷ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 5495/2012, од 31.10.2012., године, Београд, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, (13. 01. 2020.).

¹⁴⁸⁸ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1691/16, од 14.07.2016., године, Нови Сад, <https://sirius.rs/cyr/praksa/z8baKg>, (13. 01. 2020.).

¹⁴⁸⁹ *Ibid.*

¹⁴⁹⁰ *Ibid.*

¹⁴⁹¹ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 2825/16, од 26.09.2016., године, Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1156-gz1-2825-16>, (14. 01. 2020.).

Надаље, примећује се да судови досуђују ниске износе за претрпљену нематеријалну штету. Примера ради, једном пресудом Апелационог суда у Нишу наложено је туженом да тужиљи, на име накнаде штете због претрпљених душевних болова услед злостављања на раду, исплати износ од 100.000,00 динара, са законском затезном каматом.¹⁴⁹² У овом случају тужилац је захтевао накнаду штете у износу од 200.000,00 динара, али је првостепени суд досудио накнаду у износу од 100.000,00 динара, иако је жртва претрпела тежак облик злостављања на раду, услед чега јој је озбиљно нарушено здравље и што је произвело да сама да отказ, јер више није могла да издржи тортуру. Злостављање на раду се, наиме, у овом случају, одвијало учестало, у дужем временском периоду, јер су се тужиљи обраћали повишеним тоном и викањем, вређали је, претили пред другим запосленима, говорили јој да не зна да ради, да цепа материјал, да ће бити истерана са посла и да више неће ту да ради, што је омаловажавало тужиљу и због чега се она нон - стоп некеме правдала, често је плакала, повраћала, жалила се како је малтретирају.¹⁴⁹³ Обраћање тужиљи од стране шефова је било уз вику, вређање и сталне претње отказом уговора о раду, чиме је држана у сталном стресу, да би на крају, и раскинула радни однос, при чему су сталне претње тужиљи биле неоправдане, јер тужени током поступка није истицао да је против тужиље за време спорног периода подносио било какве пријаве у вези са неизвршавањем или лошим извршавањем радних задатака.¹⁴⁹⁴ Имамо, међутим, и другачије пресуде које изричу судови у Војводини, а у погледу којих се може приметити да се досуђују и виши износи накнаде нематеријалне штете. Примера ради, у једној пресуди, тужени је обавезан да тужиљи накнади нематеријалну штету у износу од укупно 300.000,00 динара и то: на име претрпљених душевних болова због умањења животне активности у износу од 240.000,00 динара и на име претрпљеног страха у износу од 60.000,00 динара, са законском затезном каматом од пресуђења до исплате.¹⁴⁹⁵

Оно што је такође уочено у многобројним судским пресудама јесте чињеница да се тужиоци, врло вероватно, након консултације са адвокатима, одлучују да туже своје послодавце због неких радњи, који по њиховом мишљењу представљају злостављање, иако је очигледно из нормативног оквира да то није случај (као нпр. дисциплински поступци који се воде против запосленог због кршења радне дисциплине, неисплате зараде и увећане зараде за прековремени рад, понуде за измену уговорених услова рада, мере које послодавац примењује у радној средини у циљу обезбеђивања безбедности и здравља на раду, повремени конфликти у вези са начином обављања радних задатака, неодобравање годишњег одмора, дискриминација и слично), који не представљају радњу злостављања у нашем праву. Понуда за измену уговорених услова рада није злостављање на раду према подзаконском акту, као и неодобравање коришћења годишњег одмора, осим уколико би се евентуално доказала малициозност и да ове мере не одговарају реалним потребама радног окружења, већ се ради о шиканозном понашању послодавца. У том смислу и ове радње, би се могле приложити као додатни докази у парничном поступку, као што је примера ради био случај са запосленом која је у кратком временском периоду више пута била распоређена на друге послове и радне задатке из разлога што јој није омогућено коришћење годишњег одмора у целости, због чега је тужила била повређена, јер је као најстарија сестра послата на село, што до сада није била пракса, и што јој није омогућено коришћење годишњег одмора у целости.¹⁴⁹⁶ Ови случајеви, додатно подцртавају значај прецизног дефинисања злостављања и утврђивања радњи које се

¹⁴⁹² Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1. 2678/16, од 03.10.2017., године, Ниш, <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2678/2016>, (14. 01. 2020.).

¹⁴⁹³ *Ibid.*

¹⁴⁹⁴ *Ibid.*

¹⁴⁹⁵ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 651/13, од 15.05.2013. године, Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1164-gz1-651-13>, (15. 01. 2020.).

¹⁴⁹⁶ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 98/12, од 03.02.2012., године, Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1181-gz1-98-12>, (15. 01. 2020.).

тако не могу квалификовати, али сведоче и о потреби спровођења обука запослених за препознавање злостављања на раду и правилно разумевање меродавних прописа.

Из свега реченог, може се уочити неколико спорних тачака код утврђивања радње злостављања у судском поступку: неразумевање терета доказивања, схватање понављања, као битног елемента појма злостављања на раду, као и донекле, „буквално“, а не циљно тумачење подзаконског акта, којим се прописује које радње и понашања представљају злостављање на раду, а које то нису.

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

3.1. Основна права, обавезе и одговорности послодавца

3.1.1. Основна права послодавца у вези са спречавањем злостављања на раду

Послодавац, као јача страна у радном односу, има управљачку, нормативну и дисциплинску власт у својим рукама, јер он обезбеђује посао и делегира радне задатке запосленим и другим радно ангажованим лицима. С тим у вези, треба имати у виду, да власт послодавца, изражена кроз основна права, обавезе и одговорности, мора бити у складу са меродавним законским прописима. Када анализирамо постојећи нормативни оквир уочљиво је да су на страни послодавца изричито прописане обавезе и одговорности, а да се о правима готово ништа не говори, осим посредно, изводећи их из обавеза запослених, којима су корелативна одговарајућа права послодавца.

Послодавац, најпре, има право на заштиту од злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, али није предвиђено да се послодавац може заштитити од евентуалног малтретирања од стране неког од својих запослених, што је практично могуће да се догоди. Послодавац има право да захтева од запослених да се уздрже од понашања која представљају злостављање.¹⁴⁹⁷ Надаље, послодавац има право да одреди лице за подршку, које је запослени код послодавца, коме се лице које сумња да је злостављано обраћа, а све у циљу предузимања мера за препознавање и спречавање злостављања на раду код послодавца. Лице за подршку, прецизније, пружа савете и подршку и треба да упути запосленог који сумња да је злостављан и да помогне у решавању спорне ситуације. Послодавац код кога је формиран синдикат има право да се о именовању лица за подршку саветује са тим синдикатом. У Правилнику који доприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду, није прецизирано да овај синдикат мора бити репрезентативан, те се, према том послодавац може консултовати са било којим синдикатом код послодавца. Остваривањем овог права доприноси се доношењу одлуке о именовању лица за подршку која је довољно легитимна да је прихватљива и за послодавца и за запослене.

Послодавац има и право да захтева да се запослени уздржи од понашања која представљају злоупотребу права на заштиту од злостављања на раду, које се дешава у ситуацијама када

¹⁴⁹⁷ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 33.

запослени тражи заштиту од послодавца, а стварног злостављања нема, те се ради о лажној пријави и лажном представљању.¹⁴⁹⁸ Стога послодавац има дужност, да против лица које је извршило злостављање или злоупотребило право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђење одговорности за непоштовање радне дисциплине односно повреду радне обавезе или дужности. Послодавац има право да таквом запосленом изрекне једну од следећих мера: 1) опомена; 2) мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде; 3) мера трајног премештаја у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.¹⁴⁹⁹ Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена дисциплинска мера, поново у року од шест месеци изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.¹⁵⁰⁰ У овом случају послодавац не би имао обавезу да упозори таквог запосленог на отказни разлог. Дакле, за разлику од свих осталих повреда радних обавеза у погледу којих послодавац може али не мора да покрене дисциплински поступак, према чл. 23, ст. 1 Закона о спречавању злостављања на раду послодавац је дужан да покрене дисциплински поступак ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или злоупотребљено право на заштиту од злостављања, против лица које је извршило злостављање на раду или злоупотребило право на заштиту од злостављања. Наметање овакве дужности послодавцу, у ситуацији када дисциплински поступак фактички није уређен ни у матичном закону за област рада, не чини се као најбоље решење, јер се, врло лако, дисциплински поступак, под велом обавезности, може претворити у средство изражавања самовоље и доминације послодавца у радном односу, имајући у виду његову јачу позицију.

Злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду постоји и послодавац има право да је утврђује, ако су се код запосленог стекла два услова дисциплинске одговорности, урачунљивост и виност, где урачунљивост представља психолошки однос према повреди радне обавезе, односно непоштовању радне дисциплине, те ће запослени одговарати само уколико је био урачунљив, односно ако је могао правилно да расуђује и доноси одлуке, а други услов је виност, односно психичко саглашавање запосленог са радњом која је проузроковала повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине.¹⁵⁰¹ Када се врши повреда радне обавезе или радне дисциплине, виност запосленог се јавља у два облика, као умишљај и нехат, где умишљај подразумева свесност о делу, уз хтење да оно наступи, док је код нехата запослени свестан последице повреде, али олако држи да је може спречити или да она неће наступити.¹⁵⁰² Из стила одредаба Закона о спречавању злостављања на раду може се закључити да је законодавац имао у виду умишљај, као начин повреде радне дисциплине, јер повреду чини запослени који је свестан или је могао бити свестан да не постоје разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања а ипак га покрене.¹⁵⁰³

Једно од основних права послодавца је да од запосленог захтева да ступањем на рад, стави на располагање своје радне способности послодавцу али и да поштује радну дисциплину. Сходно томе, послодавац, има право да од запослених захтева да се у циљу препознавања и превенције злостављања на раду уздрже од понашања која се односе на немогућност нормалног комуницирања (вика, дрека, претња, неоправдано онемогућавање да запослени искаже своје мишљење итд), од понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа (неоправдана физичка изолација запосленог, прекид комуницирања са њим, одузимање средстава за рад итд), понашања која могу да доведу до нарушавања угледа (негативно коментарисање личних особина, имитирање, оговарање, опонашање, понижавање

¹⁴⁹⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹⁹ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 23, ст. 2, тач. 1-3.

¹⁵⁰⁰ *Ibid.*, чл. 23, ст. 3.

¹⁵⁰¹ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 34-35.

¹⁵⁰² *Ibid.*

¹⁵⁰³ *Ibid.*, стр. 35.

погрдним именима итд), понашања која доводе до нарушавања професионалног интегритета (давање тешких задатака, давање задатака испод и изнад нивоа знања и квалификације, манипулисање са циљевима, честе и неоправдане промене у радним задацима, давање непримерених рокова за извршење радних задужења, претерана контрола итд), понашања која могу довести до нарушавања здравља (сталне претње отказом, стални притисци којима се запослени држи у страху и константном стресу, намерно изазивање конфликта и стреса итд), и понашања која се могу сматрати сексуалним узнемиравањем (покушај физичког контакта или извршење истог, навођење на прихватање сексуалног контакта како би се омогућила нека награда у виду напредовања, или услед претње и уцене и друго).

3.1.2. Основне обавезе послодавца у вези са спречавањем злостављања на раду

Једна од основних обавеза послодавца из радног односа састоји се у обезбеђивању безбедне и здраве радне средине, односно дужности да запосленима обезбеди рад на радном месту и радној средини где су спроведене све неопходне мере безбедности и здравља на раду, ради обезбеђивања услова рада у којима ће се смањити на најмању могућу меру могућност повреде на раду, професионалне болести и болести у вези са радом.¹⁵⁰⁴ У циљу обезбеђивања заштите здравља и безбедности на раду, послодавац треба да настоји да сузбије ризике на самом њиховом изворишту, а тамо где то није могуће - да замени опасне ризике оним мање опасним, због чега је потребно организовати рад тако да се он у највећој могућој мери прилагоди појединцу у погледу места рада, радне опреме и метода рада.¹⁵⁰⁵ Рад треба организовати на начин да се отклони или минимизира дејство психосоцијалних ризика, као што је и ризик злостављање на раду. Такође, потребно је обезбедити и општу заштиту (заштиту свих запослених) и посебну заштиту (заштита малолетника и младих радника, жена, особа са инвалидитетом).¹⁵⁰⁶ Стога послодавац има позитивне и негативне обавезе ради обезбеђивања заштите здравља и безбедности на раду. *Позитивне обавезе* подразумевају обавезе према запосленима, њиховим представницима, синдикатима, интерним институцијама заштите здравља и безбедности али и екстерним институцијама (попут инспекција, фондова обавезног социјалног осигурања).¹⁵⁰⁷ С друге стране, *негативна обавеза послодавца* односи се на ситуације у којима треба да се уздржи од издавања радног налога запосленом, све док је запосленом непосредно угрожено здравље и безбедност.¹⁵⁰⁸ У том смислу, ако запослени трпи злостављање, тако да му је непосредно угрожено здравље и безбедност, послодавац има обавезу да га заштити, чак и уколико заштита укључује недавање радних задатака, док запослени, са друге стране, има право да одбије да ради, уколико није обезбеђена заштита његовог здравља и његова безбедност. Послодавац, дакле, има обавезу да створи здраве и безбедне услове рада и да заштити запосленог од злостављања у радној средини, стим што се „спор о постојању злостављања на раду не може решавати искључиво са становишта постојања здраве и безбедне радне средине и утицаја радне средине на здравље запослених.“¹⁵⁰⁹

Основне обавезе које послодавац има у вези са злостављањем на раду усмерене су на спречавање ове појаве, у том смислу послодавци су у обавези, да сваком лицу са којим закључе уговор о раду, или уговор о радном ангажовању којим се не заснива радни однос,

¹⁵⁰⁴ Шундерић Б., Ковачевић Љ./ 2019/ *op.cit.*, стр. 258-259.

¹⁵⁰⁵ Лубарда. Б./ 2012/ *op.cit.*, стр. 370.

¹⁵⁰⁶ Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 244.

¹⁵⁰⁷ *Ibid.*, стр. 380.

¹⁵⁰⁸ *Ibid.*

¹⁵⁰⁹ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж.1. 1196/16, од 13.05.2016., <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1165-gz1-1196-16>, (16. 02. 2020.).

доставе обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања на раду.¹⁵¹⁰ Ова обавештења се достављају сваком новом раднику, када закључује уговор о раду или други уговор грађанског, ауторског или пословног права, а нису ретки случајеви да елементи обавештења буду садржани у уговорима о раду. Послодавац је, дакле, обавезан да сваког запосленог, пре ступања на рад обавести о забрани вршења злостављања на раду, писменим путем.¹⁵¹¹ Како се радни однос запосленог у општем режиму радних односа заснива закључењем уговора о раду, док запослени почиње да остварује права и преузима обавезе и одговорности из радног односа тек ступањем на рад, при чему уговор закључује, по правилу, пре ступања на рад, у том временском периоду пре ступања радника на рад, послодавац мора да га обавести о забрани злостављања, уз опис права запослених којима су корелативне обавезе послодавца и обавезе запосленог, којима су корелативна права послодавца, као и одговорности једне и друге стране које произилазе из забране злостављања.¹⁵¹²

Предметна обавеза послодавца је значајна, јер објективизација одговорности искључује самовољу и арбитрарност послодавца у поступању. Захваљујући испуњавању ове обавезе запослени, наиме, унапред зна да свако кршење или непридржавање утврђених правила представља повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине која повлачи примену одговарајуће казне од стране овлашћеног органа, а што доприноси генералној превенцији у остваривању одговорног и дисциплинованог понашања.¹⁵¹³ Послодавац је, даље, дужан да, у циљу препознавања и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.¹⁵¹⁴ У основи ове обавезе налазе се, наиме, две врсте мера, једна врста мера се односи на обавештавање запослених и њихових представника, а друга врста се односи на стално или повремено оспособљавање запослених, да препознају узроке, облике и последице злостављања.¹⁵¹⁵ *Препознавање* подразумева својеврсну обуку да се препознају облици вршења злостављања и њихове последице, како би се деловало превентивно, те, у том смислу, треба организовати, најбоље најмање два пута годишње предавања и семинаре, да би се запослени оспособили да препознају понашања којима се успоставља злостављање, посебно имајући у виду да то могу бити и „бенигне“ радње које се систематским понављањем могу изобличити у злостављање.¹⁵¹⁶ У том смислу, може се препоручити послодавцима и коришћење такозваних контролних листа, које представљају анонимне анкете коју спроводи управа односно сектор за људске ресурсе, са питањима која су формулисана на такав начин да одговори на њих представљају показатеље евентуалног постојања злостављања у радној средини.¹⁵¹⁷ Уз ово, још један показатељ који може указивати да у радној средини постоје проблеми на нивоу међуљудских односа, могао би бити процес праћења учесталости коришћења тзв. боловања од стране запослених, као и изненадни изостанци са рада из других разлога, како би се утврдио образац евентуалних атипичних промена.

Надаље, послодавци су у обавези да, ради примене Закона о спречавању злостављања на раду, донесу одлуке које ће садржати податке о лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања на раду, о лицима за подршку, којима се запослени обраћа када сумња да је злостављан, и о листи посредника (интерних и екстерних), који воде поступак посредовања код послодавца, уколико се обе стране у спору сагласе о избору посредника, имајући у виду

¹⁵¹⁰ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 7, ст. 1.

¹⁵¹¹ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 24.

¹⁵¹² *Ibid.*

¹⁵¹³ Обрадовић Г., Ковачевић Перић С./2016/ *op.cit.*, стр. 33.

¹⁵¹⁴ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 7, ст. 2.

¹⁵¹⁵ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 25.

¹⁵¹⁶ *Ibid.*, стр. 25-26.

¹⁵¹⁷ Todorović М./2017/*op.cit.*, стр. 53.

начело добровољности које се примењује у овим поступцима. Одговарајуће послодавчеве одлуке могу се сматрати аутономним извором радног права, јер се примењују, на све запослене и на сва радно ангажована лица у предузећу. Ове одлуке, при том, морају бити доступне сваком запосленом у сваком тренутку, да би знао како може да се заштити. Уколико послодавац не донесе одговарајуће одлуке, и то се утврди у инспекцијском надзору, прекршајно одговара.

Једна од основних обавеза запосленог јесте да извршава радне задатке, осим оних који су противправни, непосредно опасни по живот и здравље или оних који нису у опису његовог радног места и закљученог уговора о раду, док је са друге стране обавеза послодавца да омогући и обезбеди посао за запосленог и да му делегира радне задатке. Одбијање запосленог да ради, у неким ситуацијама, не може се сматрати повредом радне обавезе. Према томе, у погледу запосленог који сматра да је изложен злостављању, а коме, према мишљењу службе медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот или опасност од настанка ненадокнадиве штете, послодавац је дужан, да до окончања поступка за заштиту од злостављања на раду код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера: 1) премештај у другу радну средину – на исте или друге послове, односно радно место; 2) удаљење са рада уз накнаду зараде.¹⁵¹⁸

Послодавац, односно овлашћено лице код послодавца дужно је да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника код послодавца или са другог списка (Социјално - економски савет, регистар посредника Министарства правде или бројних приватних удружења посредника). Регистар посредника Социјално-економског савета не постоји, што указује да прописана законска обавеза о успостављању јавног регистра посредника пред Социјално-економским саветом није заживела у пракси. Ако стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не могу да се споразумеју о одређивању, односно избору посредника, овлашћено лице ће без одлагања, подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању, а није подносилац захтева, доставити писмено обавештење да поступак посредовања није успео, јер није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.¹⁵¹⁹ Ако стране које су у спору, и поред обавезе не одреде посредника, то фактички значи да одустају од посредовања.¹⁵²⁰ Законски израз у том случају је да поступак посредовања није успео, мада би тачније било да посредовања није ни било, јер не може успети нешто што није ни започето.¹⁵²¹

Питање које Закон о спречавању злостављања на раду не уређује је да ли послодавац може да донесе кодекс понашања запослених на раду. Мислимо да би било пожељно да послодавац донесе кодекс и да би се тиме умањила појава злостављања на раду.¹⁵²² Сходно томе, у нашем праву, злостављање на раду је уређено и кодексима професионалног и етичког понашања. Кодекси професионалног и етичког понашања најчешће се везују за одређене професије (кодекс понашања наставника, здравствених радника, адвоката, судија), али и кодекс понашања државних службеника. Поред ових, постоје многобројни кодекси понашања у приватном сектору који задиру и у право приватности и достојанство.¹⁵²³ Ови

¹⁵¹⁸ Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС”, бр. 36/2010), чл. 24, ст. 1, тач. 1-2.

¹⁵¹⁹ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, („Сл. гласник РС“ бр. 62/2010), чл. 23, ст. 1-2.

¹⁵²⁰ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 58.

¹⁵²¹ *Ibid.*, стр. 58.

¹⁵²² *Ibid.*, стр. 26.

¹⁵²³ Лубарда Б./2008/ Социјална права и достојанство на раду, *op.cit.*, стр. 449.

кодекси се доносе без уважавања социјалног дијалога, често су израз ауторитарног менаџмента, уместо да буду у функцији социјално одговорног менаџмента.¹⁵²⁴

Поред кодекса, послодавац може да донесе и правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са препознавањем и спречавањем злостављања на раду, што је општи акт који је правнообавезујући, чиме би се додатно унапредили услови за очување достојанственог радног окружења.

3.1.3. Одговорност послодавца

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и да запосленима обезбеђује услове рада који су такви да неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.¹⁵²⁵ Управо на основу ове одредбе утврђује се одговорност послодавца уколико се у радној средини не елиминише злостављање на раду, било кроз неприхватљиве моделе понашања или уздржавања од понашања која се сматрају неприхватљивим, или стварањем небезбедних и нездравих услова рада, у којима се не поштују запослени, њихова личност, углед и професионални интегритет.

Основ одговорности послодавца за злостављање на раду може се објаснити пропуштањем сталног надзора над радом запосленог, односно одговорног лица (*culpaе in vigilando*) или непажњом у избору одговорног лица (*culpa in eligendo*). Ситуације у којима радњу злостављања врши неко ко није у радном односу код послодавца, већ је запослен код другог послодавца, са којим постоји уговор о пословно - техничкој сарадњи, остале су изван делокруга и видика законодавца, те је упитно да ли запослени у овим случајевима може да затражи заштиту код послодавца, у интерном поступку посредовања, јер је неоспорно да је одговорност на послодавцу да створи безбедне и здраве услове рада, да примени све мере како би услови рада остали нешкодљиви по здравље запосленог, као и да отклони узроке злостављања. Оно што запослени у оваквим ситуацијама може и треба да уради јесте да се обрати послодавцу, изнесе му проблем и замоли га да пронађе решење. Интерни поступак посредовања, када злостављање врши лице које није у било каквој врсти радног ангажовања код послодавца, не би могао да се води, јер за то не постоји пасивна легитимација. С друге стране, послодавац одговара за штету коју запослени претрпи на раду или у вези са радом и дужан је да му је надокнади. То је правило о одговорности за штету проузроковану запосленом, као питање материјалне одговорности у радноправном теоријском дискурсу. Могло би се у случају злостављања на раду говорити о штети, као последици повреде части и угледа запосленог, чије утврђење у овом случају захтева запослени који трпи злостављање од стране трећег лица, које није запослено код послодавца. Штета може бити материјална и нематеријална (претрпљени страх, душевни бол, психичке патње, повреда угледа и достојанства), те је на послодавцу да запосленом пружи сатисфакцију. Обична односно материјална штета је, на основу општих правила облигационог права, укључена у одговорност послодавца, као и спречавање њеног повећања (измакла корист), као и доношење другог физичког или психичког бола или страха (нематеријална штета).¹⁵²⁶ Уколико се радњама злостављања спречава напредовање и стручно усавршавање запосленог

¹⁵²⁴ *Ibid.*

¹⁵²⁵ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 4, ст. 1.

¹⁵²⁶ Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89-одлука УСЈ и 57/09, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и Службени лист СЦГ, бр. 1/2003-Уставна повеља), чл. 155.

или се честим незаконитим понудама за закључење анекса уговора о раду (иако анекс није радња злостављања), понуда за његово закључивање злоупотребљава у циљу малтретирања, ако се понуда упућује иако за то не постоји оправдан разлог, чиме се умањује зарада и отежавају услови рада, штета би се могла доказивати у вези са тим. На истом фону је и пракса Суда правде Европске уније у случајевима дискриминације, где се губитак могућности сматра имовинском штетом односно изгубљеним приходом, а што би се могло аналогно применити и на случај злостављања на раду, у складу са принципом по правди и правичности *ex aequo et bono* и доктрином губитка могућности.¹⁵²⁷ Послодавац и запослени могу се споразумети о висини материјалне штете и начину на који ће је надокнадити, с тим да би било правично и праведно да штета одговара стварној односно потпуној штети насталој на раду и у вези са радом, сходно пракси која произилази из права ЕУ, по којој захтев за ефикасну, сразмерну и одвраћајућу компензацију подразумева потпуну накнаду имовинске и неимовинске штете.¹⁵²⁸ Уколико послодавац није спреман да надокнади штету, запослени се може обратити суду. Правни основ за накнаду нематеријалне штете за претрпљене физичке и душевне болове услед повреде угледа, части и права личности проузроковане злостављањем на раду налазимо у облигационом праву. Суд ће, притом, посебно водити рачуна о тежини претрпљених болова, страху, њиховој дужини и интензитету, као и о значају повређеног добра и циљу којем служи накнада, али и о томе да се њоме не погодује тежњама које нису спојиве са њеном природом и друштвеном сврхом.¹⁵²⁹ С тим у вези, ваља имати у виду да пракса Европског суда правде која је довела до усвајања директива у области антидискриминационог права посматра накнаду штете, као сразмерну, ефикасну и одвраћајућу накнаду, те је основни принцип накнада (компензација) која се процењује према обиму настале и претрпљене штете, али није искључено да суд досуди надкомпензациону надокнаду, која премашује потпуну накнаду, у ситуацији када је дошло до поновљене дискриминације или већег степена кривице послодавца.¹⁵³⁰ Ово начело требало би применити и на случајеве злостављања, и у нашем правном систему, посебно уколико се злостављање понавља те се воде бројни судски поступци против истог послодавца. Смисао накнаде неимовинске штете у нашем праву, слично словеначкој судској пракси, није у репарацији, у смислу реституције пређашњег стања, већ је сврха новчане накнаде сатисфакција, морално задовољење које би требало да ублажи патњу оштећеног у неимовинском подручју, односно подручју његове личности (живот, здравље, физички и психички интегритет), при чему се накнада треба правично досудити, имајући у виду судску праксу у истим стварима.¹⁵³¹ Функција новчане накнаде за неимовинску штету, посебно у вези са дискриминацијом и злостављањем, такође је одвраћање од понављања понашања којима се ове појаве успостављају, дакле превенција.¹⁵³² Превентивни ефекат накнаде подразумева да пажња одштетног права није усмерена искључиво на положај оштећеног, већ се бави и починиоцем штете или одговорним лицем, и то тако да конкретног починиоца одвраћа од понављања кршења, а евентуалним будућим починиоцима путем апстрактне претње накнадом штете поручује да се кршење закона не исплати.¹⁵³³

Постојећи нормативни оквир у Републици Србији подразумева да послодавац одговара за штету коју причини запослени или одговорно лице вршећи злостављање чиме узрокују штету адресату злостављања. Послодавац који надокнади штету има право да од лица које је штету проузроковало захтева регресирање штете, било да је то одговорно лице или други запослени. У циљу оштрије реакције државе на феномен злостављања, боље законско

¹⁵²⁷ Možina D./2017/Naknada štete zbog diskriminacije i zlostavljanja na radnom mestu, *Harmonius*, стр. 130.

¹⁵²⁸ *Ibid.*, стр. 146.

¹⁵²⁹ Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89-одлука УСЈ и 57/09, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и Службени лист СЦГ, бр. 1/2003-Уставна повеља, чл. 199-200.

¹⁵³⁰ Možina D./2017/ *op.cit.*, стр. 132.

¹⁵³¹ *Ibid.*, стр. 136-138.

¹⁵³² *Ibid.*, стр. 139.

¹⁵³³ *Ibid.*, стр. 145.

решење би било да се може тужити и сам злостављач за причињењу штету, чиме би био стављен и у положај у којем би био принуђен да објективно сагледа потенцијално злостављање на раду које би вршио.¹⁵³⁴ Према садашњем законском решењу, извршиоцу злостављања је позиција знатно боља, јер послодавци, као што су, рецимо, јавна предузећа, не траже надокнаду исплаћене штете од злостављача.¹⁵³⁵

Послодавци, неретко, запошљавају на менаџерским пословима, лица чији начин комуникације, делегирања радних задатака и руковођења није прикладан те може имати елементе злостављања. Таква организација почива на погрешној филозофији, у којој се вреднују само резултати рада за које је заслужан менаџер, а пренебрегава чињеница да су запослени незадовољни условима рада и да раде у страху. У том случају, само је питање времена када ће њихова продуктивност опасти, јер радна средина није здрава, посматрано са аспекта више психичког но физичког интегритета запосленог. Наравно, да је у сваком оваквом случају одговорност на послодавцу да обезбеди безбедно и здраво радно окружење, а менаџмент, најчешће, учествује у злостављању на раду тако што пропушта да учини било шта да би се такво понашање спречило.

За разлику од злостављања на раду, за сексуално узнемиравање, по европском комунитарном праву, је одговоран стварни учинилац (по општем принципу личне одговорности), али се у области рада и запошљавања поставља и питање одговорности послодавца или одговорног лица које га заступа.¹⁵³⁶ У случајевима утврђеног сексуалног узнемиравања, послодавац, да би се ослободио одговорности, мора доказати да је предузео све одговарајуће мере спречавања сексуалног узнемиравања, што значи да послодавац мора предузети све мере како би спречио, односно минимизирао ризик наступања сексуалног узнемиравања на раду, као и да се, ако има сазнања о његовом постојању, ангажује како би спречио такво понашање.¹⁵³⁷ *De lege ferenda* потребно је утврдити и за случајеве злостављања, одговорност стварног извршиоца, уз неоспорну одговорност послодавца.

Уколико послодавац не предузме мере из прописа о заштити здравља и безбедности на раду, тако да не заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност по здравље и живот запосленог, може прекршајно одговарати. Утврђењем кршења прописане законске обавезе у инспекцијском надзору, може се изрећи новчана казна послодавцу која износи од 800 000 до 1 000 000 динара.¹⁵³⁸ Већ смо раније напоменули да сматрамо да злостављање на раду треба предвидети експлицитно као ризик који непосредно угрожава здравље и безбедност према меродавним прописима из области заштите здравља и безбедности, како би се отклониле недоумице и расправе у стручној и научној јавности да ли је у питању посредна или непосредна опасност по здравље. Мишљења смо да злостављање на раду представља непосредну опасност по здравље и безбедност на раду.

Злостављање на раду није инкриминисано у нашем нормативном оквиру, али се у одређеним случајевима може поставити питање кривичне одговорности послодавца за радње које су важећим кривичним законодавством прописане, а које се могу довести у везу са злостављањем на раду, попут полног узнемиравања, повреда права управљања, непредузимања мера заштите на раду и кривичног дела повреде угледа и части.¹⁵³⁹ Непредузимање мера заштите на раду, могло би бити ситуација када послодавац крши

¹⁵³⁴ Димовски Д. /2017/ *op.cit.*, стр. 213.

¹⁵³⁵ *Ibid.*, стр. 213.

¹⁵³⁶ Јовановић С., Симеуновић-Патић Б. /2007/ *op.cit.*, стр. 152.

¹⁵³⁷ *Ibid.*

¹⁵³⁸ Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон), чл. 69, ст. 1, тач. 14.

¹⁵³⁹ Кривични законик ("Службени гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019), чл. 182а, чл. 165, чл. 169 и чл 170.

обавезу стварања здраве и безбедне радне средине, тако да дозволи злостављачко понашање, које постане колективни модел понашања у радној средини, што може указати на објективну одговорност послодавца за непредузимање мера ради заштите здравља запослених, услед чега може доћи до опасности и угрожености здравља и живота запосленог. Услед тешких облика злостављања на раду здравље запослених трајно се оштећује а може доћи и до смрти лица.

3.1.4. Интерни поступак заштите од злостављања на раду

3.1.4.1. Начела поступка посредовања

Посредовање је поступак који омогућава да се спор међу странама реши мирним путем. У питању је ефикасан и краткотрајан поступак, који се води уз помоћ посредника, као треће, неутралне стране, који стране у спору усмерава доводећи их до коначног споразума, као решења за њихов спорни однос. Према томе, циљ посредовања би било „помирење“ страна у спору, које је немогуће постићи у судском поступку. Добровољност, равноправност, учествовање и присуствовање у поступку посредовања, искључење јавности, поверљивост и непристрасност посредника су начела поступка посредовања.¹⁵⁴⁰ Равноправношћу се анулира стварни, неједнак положај моћи страна у радном односу, запосленог и послодавца, изједначавају се њихове позиције, омогућавањем треће, неутралне стране да их доведе до решења спора.¹⁵⁴¹ Када је, пак, реч о добровољности ваља имати у виду да код интерног поступка посредовања код послодавца имамо изузетак од начела добровољности. Интерни поступак посредовања је, наиме, обавезан у свим ситуацијама где се као лице које се терети да је извршило злостављање не јавља одговорно лице у правном лицу или предузетник као физичко лице. Ако се за извршиоца злостављања терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању може поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу.¹⁵⁴² Ако се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању може, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, који износи шест месеци од последње извршене радње злостављања, покренути поступак пред надлежним судом, без обавезе подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца.¹⁵⁴³ Запослени, у овим ситуацијама, може поднети захтев одговорном лицу или предузетнику, док они могу предложити посредовање и показати вољу да спор реше на нивоу предузећа, иако не постоји обавеза вођења поступка посредовања. Досадашња судска пракса је показала тенденцију екстензивног тумачења одредаба које се тичу поступка за заштиту од злостављања те се одговорним лицем у правном лицу сматра и директор појединог сектора или службе као нпр. директор продаје или правне службе у предузећу. Уколико је такво лице означено као злостављач, по преовладавајућем становишту у нашој судској пракси, жртва би могла да оствари правну заштиту тако што ће одмах затражити заштиту од суда, без обавезе вођења интерног поступка посредовања, иако је одредбама Закона о спречавању злостављања на раду јасно прописано да се судски поступак може покренути без претходног поступка интерне заштите, само ако запослени сматра да је извршилац злостављања одговорно лице у правном лицу, или послодавац са својством физичког лица. У свим другим случајевима, интерни поступак је обавезан и представља

¹⁵⁴⁰ Глигорић С./2016/ Предности и недостаци посредовања као метода за решавање радног спора, *Радно и социјално право*, vol. XX, бр. 1/2016, стр. 160.

¹⁵⁴¹ *Ibid.*

¹⁵⁴² Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 14, ст. 1.

¹⁵⁴³ *Ibid.*, чл. 14, ст. 2.

услов за остваривање судске заштите, јер је циљ поступка посредовања да се спречи будући радни спор. Након окончања поступка посредовања код послодавца, рок да се оствари судска заштита и поднесе тужба је 15 дана, а протеком тог преклузивног рока запослени губи право на судску заштиту.

Поступак посредовања код послодавца се води по начелима *хитности, тајности и поверљивости*. Поступак је, дакле, хитан, поготово ако се има у виду циљ злостављања и последице које оно оставља на психичко и физичко здравље запосленог. Хитношћу поступка настоји се остварити двоструки циљ. Први циљ се тиче спречавања злостављача, без обзира да ли је у питању вертикално или хоризонтално злостављање, да и даље злоставља запосленог изазивајући страх и погоршавајући услове рада, а са друге стране, код запосленог се ствара осећај сигурности сазнањем да ће злостављање да престане.¹⁵⁴⁴ Интерес жртве злостављања и посредника је у томе да се поступак што пре заврши, док, послодавац, уколико злостављање предузима неко од руководилаца, уколико жели, може на разне начине опструисати и одуговлачити поступак. Хитност поступка, притом, није нормативно обезбеђена, у смислу одговора на питање шта се догађа уколико се начело хитности не поштује.¹⁵⁴⁵ Поступак траје осам дана, односно 30 дана уколико се поступак продужи услед објективних разлога немогућности окончања поступка у прописаном року. Стога се, *de lege ferenda* може учинити предлог да се пропише прекршајна одговорност послодавца. Послодавац би могао прекршајно одговорати ако без објективног разлога продужава поступак посредовања након законски одређеног максималног рока од 30 дана или онемогућава на разне начине да се поступак одвија (отказивање рочишта, ускраћивање сарадње у поступку, посебно у погледу предузимања мера које би се договориле ради решавања спорног односа и друго.), чиме се крше начела поступка посредовања, а са друге стране, послодавац не испуњава законом прописану обавезу да предложи и омогући одржавање објективног поступка посредовања у радној средини, ради спречавања злостављања на раду. Место одржавања поступка посредовања није прецизирано законом, али, будући да је реч о интерном поступку који се води код послодавца, место одржавања би биле просторије послодавца. Уколико су посредници одређени екстерно, не видимо за препреку, да се поступак посредовања одржи у просторијама неких од удружења посредника, чиме би се могло допринети доследнијој примени начела непристрасности у поступку. Поступак посредовања спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум. Посредник не решава спор, већ само стране у спору води и усмерава до заједничког решења. Све активности неутралног посредника усмерене су, наиме, ка томе да доведе стране у спору до тога да саме нађу решење за спорни однос, да оно представља израз њихове воље и да означава трајно окончање спора.¹⁵⁴⁶

Поступак посредовања затворен је за јавност,¹⁵⁴⁷ чиме се онемогућава даље ширење и доступност ширем кругу лица података о свим непријатностима и шикани које је запослени трпео.¹⁵⁴⁸ Подаци који су прикупљени у току посредовања тајна су и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима, у вези са поступком за заштиту од злостављања.¹⁵⁴⁹ Такође, након окончања поступка, сви списи предмета заводе се као пословна тајна.¹⁵⁵⁰

¹⁵⁴⁴ Миљковић М./2010/ *op.cit.* стр. 49.

¹⁵⁴⁵ *Ibid.*

¹⁵⁴⁶ *Ibid.*, стр. 50.

¹⁵⁴⁷ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 17, ст. 3.

¹⁵⁴⁸ Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 51.

¹⁵⁴⁹ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 17, ст. 4.

¹⁵⁵⁰ Постоје мишљења у стручној јавности да тајност не би требало да се односи и на извршиоца злостављања, због чега се сматра да је потребно информисати запослене код послодавца ко је злостављач, јер се на тај начин превентивно делује. У интерном поступку посредовања не утврђује се да ли је злостављања било или не, то је посао суда, већ се решава спорни однос. Према томе, тајност ипак треба задржати у односу на све, иако се у

Поступак води посредник, о коме су се стране у спору сагласиле, а који је одређен од стране послодавца, било као интерни или екстерни посредник, при чему послодавац има апсолутну слободу на који начин ће уредити листу посредника. Слично, решење постоји, примера ради у Колумбији, где послодавци имају обавезу да воде интерни, поверљиви поступак мирења, као ефикасан поступак за превазилажење случајева узнемиравања на радном месту.¹⁵⁵¹ С друге стране, Шведска је била претеча у прихватању ресторативног, некажњивог приступа насиљу и узнемиравању на радном месту, позивањем послодавца да пронађу решења за виктимизацију (термин који се користи у Шведској за злостављање).¹⁵⁵² Мере за реаговање на виктимизацију, притом, укључују позивање жртве да се консултује са психологом, приватне разговоре између жртве, послодавца и других запослених, како кроз разговор идентификовати могуће разлоге за оно што се догодило и покушати пронаћи начине за побољшање и промену радног окружења или предузимање мера, као што су обука или пребацивање на друге задатке у случају акутних неслагања и непоправљивих међуљудских проблема.¹⁵⁵³ Ови разговори се практично свде на интерни, неформални поступак посредовања.

Иако у нашем законском оквиру, запослени има право да код послодавца оствари заштиту од злостављања, дешавали су се случајеви у пракси да жртва злостављања, након обраћања послодавцу, буде виктимизирана.¹⁵⁵⁴ Дешава се и то да послодавац, након обавештавања о злостављању на раду, а желећи да избегне покретање одговарајућег поступка, позива злостављача, како би га опоменуо да престане са таквим понашањем, због чега злостављање не да не престаје, већ се мултипликује, јер злостављач, након сазнања да је пријављен постаје још кивнији и фокусиранији на жртву злостављања, и жели да је додатно „казни“ што га је пријавила послодавцу.¹⁵⁵⁵ Одговоран послодавац не сме се овако понашати и деловати, већ треба озбиљно, темељно и ефикасно прићи спорном односу, водећи рачуна о својим корацима, и то са идејом да заштити жртву од непримерених и неприхватљивих понашања у радној средини.

3.1.4.2. Субјекти у поступку посредовања код послодавца

Субјекти у поступку посредовања су лице које сматра да је злостављано, лице које се терети за злостављање и посредник, с тим да поступку посредовања може присуствовати и представник синдиката, и то на захтев стране у спору. Притом, нигде се у Закону о спречавању злостављања на раду експлицитно не спомиње да лице које тражи заштиту у поступку посредовања треба да буде члан синдиката да би представник синдиката на захтев стране у спору присуствовао. Ово тим пре што захтев за присуство представника синдиката у поступку може доћи и од лица које се терети за злостављање.

Поступак води посредник, о коме су се стране у спору сагласиле и који ужива њихово поверење. Интерни посредници, притом, могу да прођу обуке од значаја за правилно поступање у поступку посредовања у споровима поводом злостављања на раду, али је

пракси готово увек дешава да глас о поднетом захтеву за заштиту одјекне и буде познат свима у радној средини. Већа превенција се може постићи спровођењем едукације о злостављању, након поступка посредовања, како би се повећала свест запослених која су понашања неприхватљива са становишта закона. Видети више: Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 51.

¹⁵⁵¹ Ending violence and harrasment against women and men in the world of work/2017/ *op.cit.*, стр. 79.

¹⁵⁵² *Ibid.*

¹⁵⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁵⁴ Димовски Д. /2017/ *op.cit.*, стр. 213.

¹⁵⁵⁵ *Ibid.*

препорука да се изменама и допунама меродавних прописа утврди обавеза усавршавања посредника у области медијације и спречавања злостављања на раду, како би ваљано, квалитетно, одговорно и савесно могли да одговоре захтевима оваквих поступака. У пракси, проблем може да представља и то што у поступку учествује интерни посредник, који је колега злостављаном лицу и злостављачу, а који није прошао обуку, тако да му је законски оквир заштите од злостављања непознат, а будући да су поступци поводом заштите од злостављања врло комплесни, неопходно је и да ови посредници прођу одговарајућу обуку.¹⁵⁵⁶ С друге стране, екстерни посредници су професионалци, које послодавац плаћа за спроведено посредовање. То може на први поглед довести у сумњу њихову непристрасност, јер послодавац плаћа накнаду за њихов рад, али то су професионалци, који морају да се придржавају етичког кодекса посредника, те уколико прекрше нека од одговарајућих правила, могу да буду избрисани из регистра посредника. Стране у поступку могу имати и правну помоћ у виду адвоката, иако то није законским текстом прописано, у пракси се прибегава остваривању ове врсте помоћи. Како је листа посредника састављена од интерних и екстерних посредника, мишљења смо да би примена начела непристрасности била доследнија уколико посредници буду само екстерни посредници, тј. професионалци, који су прошли специјалне обуке за решавање ове врсте спорова. Такође, чини се да избор интерног посредника не улива довољно поверења странама у спору, посебно жртви, јер постоји бојазан да је интерни посредник близак послодавцу, који га је на ту позицију именован. Када је, пак, реч о екстерним посредницима њихова зависност од послодавца огледа се у остваривању накнаде коју плаћа послодавац, док се други ниво зависности екстерног посредника од послодавца састоји у делу спровођења мера до којих се дође у поступку посредовања и споразуму, којим се на најбољи начин окончава поступак, јер се ни споразум нити мера не може спровести без сагласности послодавца. Ту су и границе овлашћења посредника. С тим у вези, посебно интересантним се чини белгијски пример, по коме сви послодавци који запошљавају више од 50 запослених могу имати запосленог посредника, а предност таквог решења огледа се у томе да овај интерни посредник познаје атмосферу, радну климу и међуљудске односе, те према томе има значајну предност у односу на екстерног посредника. Предност овог решења представља и то што се као посредник запошљава професионалац, лице које је обучено за решавање таквих спорова, и које поседује знања о стресу, решавању конфликта и посредовању. *De lege ferenda* може се учинити предлог да и у нашем правном систему послодавци који запошљавају већи број запослених, нпр. више од 100 запослених, треба да имају једног запосленог посредника, који ће решавати све конфликте који се појаве у радној средини и на тај начин константно радити на елиминацији и превенцији злостављања на раду, а који би могао са друге стране, да помаже и у решавању радних спорова, поводом којих је покренут судски поступак, уколико се друга страна сагласи са тим.

3.1.4.3. Фазе поступка посредовања

Наш законодавац је предвидео да се захтев за заштиту од злостављања на раду подноси директно послодавцу, одговорном лицу код послодавца или лицу кога он писмено овласти, с тим да тај податак мора бити јаван и доступан сваком запосленом у сваком тренутку, како би био упознат како се одвија поступак заштите од злостављања на раду код послодавца. Ово само у случају уколико се послодавац или одговорно лице не терети за злостављање.¹⁵⁵⁷ Иако је у члану 13 Закона о спречавању злостављања на раду наглашено коме се подноси захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања, већ је одредбом наредног члана закона

¹⁵⁵⁶ *Ibid.*, стр. 217.

¹⁵⁵⁷ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 13, ст. 1.

створена забуна, јер је прописано да се захтев подноси лицу које врши радњу злостављања, а то је одговорно лице у правном лицу или послодавац са својством физичког лица.¹⁵⁵⁸ Очигледно је да су ова два члана у колизији те је потребно оклонити ову номотехничку грешку, пре свега стога што се на овај начин отежава положај жртве злостављања.¹⁵⁵⁹ Црногорски законодавац је другачије уредио ово питање, мишљења смо да је тамошње решење практичније и ефикасније, јер се захтев подноси директно посреднику, који је дужан да у року од три дана отпочне посредовање.¹⁵⁶⁰ У том смислу, сматрамо да треба да се измени одредба српског Закона, јер је ефикасније да се са захтевом одмах упозна посредник, који ће о свему обавестити и послодавца и другу страну. Ово је посебно потребно због објективности и ефикасности самог поступка, који се у овом случају, са мањим процентом вероватноће него иначе може претворити у пуко задовољење форме, без стварне жеље за суштином и решењем спорног односа.

Када је листа посредника сачињена од неколико лица, лице које сматра да је злостављано подноси захтев за заштиту уз предлог посредника, у кога има највеће поверење. У овом случају примећујемо да посредник који је изабран од стране једне стране, имајући у виду добровољност оваквих поступака, формално треба да добије и сагласност друге стране за вођење поступка, те је потребно направити допуне Закона о спречавању злостављања на раду, по којима ће се навести да је, након подношења захтева, посредник обавезан да у року од три дана отпочне посредовање, које друга страна, која се терети, неће опструисати несагласношћу. Ово стога, што постојећа законска правила остављају простор за злоупотребу, у смислу могућности да се буде ускраћена сагласност за избор посредника, чиме би се поступак окончао, а да није ни почео, иако интенција законодавца јесте да се обезбеди превенција кроз интерни поступак код послодавца, под чијим ће се окриљем стварно решити проблем, без потребе покретања судског поступка. Са претходно изнетим предлогом будућег законског решења избегла би се, верујемо, ситуација да се ускраћивањем сагласности спречава вођење поступка, али би се, са друге стране, тиме анулирало начело добровољности, које је основно начело приликом избора и саглашавања о личности посредника. Било би пожељно да наш законодавац у изменама и допунама Закона експлицитно уговори надлежност Агенције за мирно решавање радних спорова уз суд, након спроведеног интерног поступка, у року од 15 дана пошто су стране у спору примиле одлуку, или обавештење, зависно о томе како се поступак посредовања окончао. Дobar пример је црногорски закон, који је овакву надлежност прописао.¹⁵⁶¹ Тиме би се омогућила већа заступљеност арбитраже, као начина решавања спорова поводом злостављања на раду, који је бржи и бесплатан за стране, а посебно стога што великом броју запослених није позната информација о могућности решавања спора овим путем. На тај начин добили бисмо и веће растерећење судова, што се чини као двострука корист.

Интерни превентивни поступак посредовања код послодавца, функционише у пракси, али са ограниченим резултатима, пре свега што странама у спору не улива поверење, посебно жртви. Међутим, овакав начин решавања спора, у условима високе стопе незапослености, која се јавља као последица тешког економског стања услед предугог процеса транзиције и начина приватизације, којим је промовисано приватно власништво над привредним субјектима чак и оним највећим, тренутно не представља радноправни институт који може имати шири практични, али и теоријски значај.¹⁵⁶² „Наиме, запослени који су изложени великој конкуренцији на тржишту рада, тешко да могу очекивати објективан приступ послодавца у посредовању, већ, напротив, углавном сумњају у непристрасност посредника

¹⁵⁵⁸ Димовски Д./2017/ *op.cit.*, стр. 215.

¹⁵⁵⁹ *Ibid.*

¹⁵⁶⁰ Закон о забрани злостављања на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 30/2012), чл. 15, ст. 2.

¹⁵⁶¹ *Ibid.*, чл. 25, ст. 1.

¹⁵⁶² Урдаревић Б., Радуловић З./2016/ *op.cit.*, стр. 357.

због могућности индиректне злоупотребе супериорног економског и правног положаја послодавца.¹⁵⁶³ Постоје, дакле, објективни разлози за сумњу и песимизам поводом исхода интерних поступака код послодавца, имајући у виду да су интерни посредници запослени код послодавца, а да екстерне посреднике, плаћа послодавац. Но, како су основна начела поступка непристрасност, тајности и хитност, екстерни посредници као професионалци, морају се руководити овим начелима у свом раду, као и етичким кодексом посредника и сопственом личном, моралном и професионалном одговорношћу. Интерни и екстерни посредници обављају, дакле, посредовање под окриљем послодавца, у границама његове власти, што може довести до закључка да суштински, овде није реч о тајном, поверљивом и непристрасном поступку, који усмерава посредник, већ да крајње конце, ипак, у својим рукама држи послодавац, посебно ако се има у виду да спровођење споразума и мера, које се утврде у споразуму није могуће без сагласности послодавца. Ово би могло да важи само за послодавце који подстрекавају злостављачка понашања у радној средини или их "врше" преко руководиоца, те према томе желе диригован поступак посредовања који ће одговарати њиховим интересима. Сви други послодавци, који испуњавају законску обавезу водећи бригу о здрављу и безбедности својих радника, учиниће све да омогуће несметано одвијање објективног и непристрасног поступка посредовања, посебно ако су свесни репутационог ризика у виду тужбеног захтева за објављивањем пресуде, који доводи до стигматизације и друштвене осуде послодавца који је дозволио, односно није спречио непримерна и забрањена понашања у својој радној средини.

Од момента подношења образложеног захтева за заштиту од злостављања на раду, послодавац има обавезу да у року од три дана предложи посредовање, као начин за решавање спора. Уз предлог посредовања послодавац доставља и листу посредника која се води код послодавца, остављајући странама у спору да се сагласе о избору посредника. Ово је *припремна, уводна фаза*, која претходи отпочињању поступка посредовања. Запослени подноси образложени захтев, те је важно указати и на чињеницу да израз „образложени захтев“, у својој суштини треба да се односи на јасан и прецизан опис догађаја и понашања које лице које сматра да је злостављано тако субјективно доживљава. Истовремено, законска одредба која садржи израз „образложени захтев“, може у пракси да се злоупотреби од стране одговорног лица код послодавца и послодавца, који могу беспотребно инсистирати на формалности, избегавајући суштину, што није била интенција законодавца.¹⁵⁶⁴

Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца, односно послодавац и запослени који сматра да је изложен злостављању (уколико се за злостављање терети одговорно лице у правним лицу или предузетник) споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања (посредника), у року од три дана од дана пријема предлога послодавца.¹⁵⁶⁵ *De lege ferenda* потребно је да се рокови од три дана за предлог посредовања и додатних три дана за избор посредника измене тако да буду одређени у оба случаја као три радна дана, јер се у пракси, дешавају проблеми у смислу услова за поштовање рокова, посебно када захтев буде поднет последњег радног дана у недељи, нарочито после истека радног времена.

О назначеним проблемима сведочи, примера ради, предмет који се тицао запослене која је послодавцу поднела захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања на раду у којем је навела догађаје које сматра злостављањем, али је дописом директора обавештена да се њен захтев сматра неутемељеним, односно да се сматра покушајем злоупотребе права на

¹⁵⁶³ *Ibid.*

¹⁵⁶⁴ Са правом професор Мирослав Миљковић закључује да се у оваквим ситуацијама може догодити да послодавац инсистира на широком и ближем појашњењу захтева, у циљу изналагања формалних недостатака, што све може да обесхрабри подносиоца захтева, а чиме се злостављање суштински охрабрује или може да се прикрива хоризонтално злостављање. Видети: Миљковић М./2010/ *op.cit.*, стр. 38.

¹⁵⁶⁵ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 15, ст. 3.

заштиту од злостављања.¹⁵⁶⁶ Након тога је захтев запослене упућен лицима за подршку, која су дописом обавестила запослену да у складу са надлежностима и могућностима које проистичу из Закона и правилника послодавца, нису у могућности да предложе посредовање у спору, као начин решења радног спора, јер је директор упутио негативан одговор и није одредио одговорна лица за посредовање у овом спору.¹⁵⁶⁷ С тим у вези, ваља имати у виду да је, оног тренутка када је поднет захтев, био он утемељен или не, послодавац дужан да предложи посредовање, осим у ситуацији када се одговорно лице или предузетник терете за злостављање, када се може одмах поднети тужба суду. Но, будући да се у овим поступцима примењује правило о пребацивању терета доказивања, ако лице које је поднело захтев, а које није учинило вероватним постојање злостављања, поступак се не мора предложити. Дакле, у питању је примена правила о терету доказивања не питање утемељености захтева. Лице за подршку има своју улогу и у фази пре посредовања, јер му се запослени обраћа када сумња да је жртва злостављања, никако не у фази када сматра да је жртва злостављања, и када је већ поднео образложени захтев. Све и да запослени злоупотребљава право на заштиту од злостављања, поступак посредовања се мора предложити, а након спроведеног поступка, уколико послодавац има основану сумњу о злоупотреби права, дужан је спровести поступак за утврђивање одговорности запосленог у том конкретном случају. Послодавац то врши на основу своје субјективне процене и дискреционог права, а не на основу мишљења посредника, који, због тајности поступка, не сме ни да извештава послодавца о самом току поступка и чињеницама до којих је дошао током поступка.

Друга фаза интерног поступка заштите је *поступак посредовања*, који формално отпочиње закључивањем споразума о приступању посредовању сходно Закону о посредовању у решавању спорова.¹⁵⁶⁸ На самом почетку, посредник се представља настојећи да изгради драгоцено поверење страна у спору, затим се заједно договарају о начину вођења поступка, о доказима, динамици сусрета, али и о циљу који се овим поступком намерава постићи. Стране могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести. Ако стране не постигну споразум о начину спровођења поступка, посредник ће спровести поступак посредовања на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности.¹⁵⁶⁹ Посредник може слободно да бира начин на који ће водити поступак, било на заједничким или на одвојеним састанцима. Уколико се састаје са странама спора одвојено, посредник мора да води рачуна шта преноси другој страни, и да ли за то има сагласност, дакле, врло је важно да посредник преноси предлоге и ставове о појединим питањима, уз сагласност одређене стране. На одвојеним састанцима посредник сазнаје узроке спора, шта је био окидач који је довео до спора, док на заједничким састанцима настоји да доведе стране до договора. Посредник рационализује ставове страна, који су понекад под негативним емотивним набојем, чак и ирационални, помаже у анализи предложених решења, указујући на незаконитости, нереалности, некономичности, као и предлоге решења која су тешко остварива у пракси, помаже у формулисању споразума и механизма за надзор над применом споразума.¹⁵⁷⁰ Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење,¹⁵⁷¹ да даје обећања и правне савете, нити да гарантује одређени исход посредовања.¹⁵⁷² Управо из ових одредби видљива је сложеност, захтевност и сва тежина посла посредника, са којима се суочава у самом поступку. Заиста, понекад се мора

¹⁵⁶⁶ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 651/13, од 15.05.2013. године, Нови Сад, <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1164-gz1-651-13>.

¹⁵⁶⁷ *Ibid.*

¹⁵⁶⁸ Закон о посредовању у решавању спорова („Службени гласник РС“, бр. 55/2014), чл. 18, ст. 1.

¹⁵⁶⁹ Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 36/2010), чл. 18, ст. 1-2.

¹⁵⁷⁰ Вучковић Кићановић О./2016/ Вансудско решавање радних спорова, у: *Најзначајније новине у прописима о раду и по основу рада*, Глосаријум, Београд, стр. 240.

¹⁵⁷¹ Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 36/2010), чл. 18, ст. 4.

¹⁵⁷² Закон о посредовању у решавању спорова („Службени гласник РС“, бр. 55/2014), чл. 34, ст. 2.

бити прави виртуоз и добар психолог, али и познавалац међуљудских односа, који су нарушени, да би се, сходно ограниченим овлашћењима, могло постићи оно што је крајњи циљ посредовања, а то је споразум, којим се, на целовит и трајан начин решава спорни однос. Сходно томе, посредник треба да заузме проактивну улогу у поступку посредовања.

Поступак посредовања се окончава *споразумом*, и то је најбоље решење за све. У самом поступку, посредник не настоји да утврди да ли је злостављање извршено, већ настоји да помири стране у спору.

Осим тога, поступак посредовања може се окончати и на начин да нека од страна у поступку повуче сагласност о избору посредника, након чега посредник доноси обавештење и доставља га странама у спору и послодавцу. Исто обавештење доноси и посредник у случају да поступак посредовања није успео, јер се стране нису сагласиле о личности посредника. Поступак посредовања може се окончати и одлуком посредника о *обустави поступка*, јер даљи поступак није оправдан, будући да су стране и даље на својим почетним позицијама и да нема простора за померање, попуштање и прихватање минимума предлога супротне стране. У оба ова случаја, када имамо изјаву стране о одустајању од даљег поступка, о чему посредник доноси обавештење, као и у случају одлуке посредника о обустави поступка, сматраће се да поступак посредовања није успео.

Споразум нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања која представљају злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања - злостављања. „Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.“¹⁵⁷³ Ова законска одредба није најпрецизнија, јер споразум представља сагласност воља страна, где самим чином закључења споразума долази и до дејства споразума односно до примене одредби споразума у пракси, којима се уређује модалитет понашања страна у спору. Може се предвидети праћење споразума, чиме би се обезбедила његова својеврсна извршност, и то тако што би се уговорило праћење од стране службе људских ресурса у предузећу. Споразум може да садржи и препоруку послодавцу, која има за циљ отклањање последица извршеног злостављања у виду премештаја на други посао, обука, мера које се тичу права и радноправног статуса запослених. Препорука није обавезујућа, већ је на послодавчевој слободној вољи да ли ће је прихватити, у складу са својом пословном политиком и нормативним оквиром.

Према свему реченом, поступак посредовања се окончава даном закључења споразума, или уколико поступак није успео, из разлога горе описаних, даном достављања одлуке или обавештења. Посредник, дакле, усмерава поступак посредовања договором са странама у поступку, настојећи да релаксира емоционалност, негативност и нереалност у очекивањима страна, трудећи се да их усмери првенствено ка решењу, уз неутралисање жеље за осветом и победом над другом страном. У поступку посредовања, сви су победници, уколико се споразум закључи. Посредник поступа најцелисходније, имајући у виду све околности случаја, усмеравајући сву енергију, знање и вештине ка једном циљу – закључењу споразума.

Споразум постигнут у поступку посредовања мора бити прихватљив и за послодавца, чиме се донекле ограничава слободна воља учесника у поступку преговарања, али и рационализују нереални захтеви страна у поступку. Послодавац, „потајно влада“ и током поступка посредовања, те се може рећи да начело поверљивости поступка посредовања није апсолутно, јер се не односи на послодавца, а аналогно томе, ни споразум не зависи апсолутно од слободне воље страна у поступку посредовања. Управо зато законодавац је предвидео да у ситуацији када послодавац или одговорно лице злоставља неко лице у радној средини, жртва

¹⁵⁷³ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 21, ст. 1-2.

може одмах остварити судску заштиту, јер би ту том случају интерни поступак посредовања био бесмислен.

3.1.4.4. Доказни поступак и интерна заштита

Терет доказивања се пребацује на послодавца и код интерних поступака посредовања и у арбитражним поступцима, сходно аналогији са судским поступком за заштиту од злостављања. Према томе, послодавац није у обавези да предложи посредовање, што је дужан по члану 15 Закона о спречавању злостављања на раду, уколико лице које сматра да је злостављано, у поднетом захтеву за заштиту од злостављања на раду и достављеним доказима који потврђују захтев, није учинило вероватним да је злостављање извршено. У захтеву за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да се наведу: 1) подаци о подносиоцу захтева; 2) подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева; 3) подаци о запосленом које се терети за злостављање; 4) кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање; 5) трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, уз датум када је последњи пут учињено то понашање; 6) докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).¹⁵⁷⁴ Уместо лица које сматра да је злостављано, захтев може поднети на основу писменог овлашћења тог лица, и лице задужено за безбедност и здравље на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду, одбор за безбедност и здравље на раду и представник синдиката. Само уколико имамо све ове елементе у захтеву за заштиту од злостављања, може се сматрати да је захтев оправдан и да је лице учинило вероватним постојање злостављања. Уколико је захтев неуредан, може се тражити његова допуна, да се не би десило да се у овом случају, због непотпуности, одбије захтев и тиме фактички спречи интерна заштита код послодавца.

Аудио и видео записи су дозвољени докази према кривичном законодавству, само уколико постоји сагласност особе која се снима. У свим другим случајевима радило би се о недозвољеном доказу. Они могу бити ваљан доказ и у току поступка посредовања, уколико се друга страна сагласила да буде снимана и уколико нису у колизији са новим Законом о заштити података о личности запосленог.¹⁵⁷⁵ С тим у вези, ваља имати у виду да претерана контрола представља понашање којим се вређа професионални интегритет запосленог, на пример уколико би само један запослени, био стално надзиран, камером која је директно усмерена у његовом правцу, без оправдања, у смислу непостојања реалне потребе за толиком контролом, са аспекта организације рада. У неким радним просторијама, као нпр. банкама, магацинима, и на другим местима где постоји ознака да је објекат под сталним надзором камера, то је дозвољено и сви су на улазу у објекат упознати са том чињеницом, али се и тада видео надзор не користи само за надзор над радом запослених. С друге стране, тајни видео надзор и праћење телефонске комуникације дозвољено је према Закону о кривичном поступку, само на основу образложеног захтева тужиоца и одлуке суда. Коришћење полиграфа није прецизно уређено нашим нормативним оквиром, иако у пракси, неки послодавци то чине. Тако је примера ради, један послодавац користио полиграф као доказно средство у поступку за утврђење злоупотребе права на заштиту од злостављања. С тим у вези, Кићановић сматра да, аналогно забрани коришћења полиграфа у полицијском испитивању у односу на труднице, породиле, болесне, лица под стресом и лековима,

¹⁵⁷⁴ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“ бр. 62/2010), чл. 22, ст. 1, тач. 1-6.

¹⁵⁷⁵ Закон о заштити података о личности („Службени гласник РС“ бр.87/2018).

полиграф се не сме користити за утврђивање злоупотребе права на заштиту од злостављања, с обзиром да злостављање представља продужени стрес.¹⁵⁷⁶ Неки аутори, у закључцима својих разматрања о проблематици везаној за злостављање, предлажу жртвама злостављања да воде лични дневник догађања – „дневник злостављања“ и да успоставе и чувају писану кореспонденцију са злостављачем,¹⁵⁷⁷ не би ли на тај начин прибавили солидне доказе о постојању злостављања.

Докази који се могу користити у интерним поступцима посредовања утврђују се на почетку посредовања са странама у поступку. То могу бити сви законити докази, као медицинска документација, изјаве сведока, имејл комуникација, смс поруке и слично. Одлука жртве да проговори о томе што јој се дешава и сведока да то потврде, врло су тешке одлуке, јер увек носе са собом страх од одмазде. Стога је тешко обезбедити изјаве сведока, како у интерном поступку код послодавца, тако и у судском поступку за заштиту од злостављања на раду.

Питање накнаде штете јесте важно питање, нарочито када је реч о накнади нематеријалне штете, која се састоји у претрпљеном болу, страху и повреди угледа, јер, управо, накнада нематеријалне штете представља највећим делом емоционалну сатисфакцију за жртву, те је суд надлежан да је утврди, на основу вештачења. Питање вештачења може бити одређено као доказ у поступку посредовања, аналогно арбитражном поступку, с тим што се о трошковима вештачења стране договарају споразумом о приступању посредовању. Питање проузроковања штете може се утврдити у интерном посредовању код послодавца, уколико је оштећење здравља жртве на основу медицинске документације значајно и очигледно, те јој се може омогућити лечење у бањи, боравак на планини и томе слично. Нематеријална штета односи се на медицинске, емоционалне и социјалне последице које су проузроковане злостављањем на раду, а које су узроковале смањену радну способност радника, док се материјална штета односи на трошкове које злостављање изазове, у виду лечења и рехабилитације, односно трошкова здравствених услуга.¹⁵⁷⁸ У том смислу је потребно извести вештачење аналогно судском поступку. Вештачење злостављања на раду у судском поступку врши вештак медицине рада, у тиму са психологом, психијатром и другим медицинским профилима, где се приликом дијагностификовања злостављања и његових штетних последица полази од преморбидне личности запосленог који сматра да је злостављан и његовог општег менталног стања пре доживљеног злостављања.¹⁵⁷⁹ Врши се, дакле, психолошка процена општег менталног стања запосленог, анамнеза евентуалних душевних болести и психотичних поремећаја, неуролошких сметњи, фармаколошке терапије, агресивности, апатије итд. Како сам посредник не пресуђује, већ приближава супротна становишта страна, питање накнаде штете је врло спорно, и оно је могуће само и једино да се утврди путем вештачења у самом поступку. Послодавац је тај који, у крајњој инстанци, овакву накнаду мора да одобри и плати, али има право да се регресира од лица које је вршило радњу злостављања. Питање утврђивања накнаде штете у интерном поступку посредовања није, дакле, прописано нормативним оквиром, али се може затражити и укључити у споразум. Накнада штете, према општим правилима облигационог права, могућа је уколико је штета настала на раду или у вези са радом, уколико постоји узрочно последична веза између радње и последице и уколико постоји кривица, односно уколико је запослени причинио штету намерно или крајњом непажњом. Дакле, да би се штета доказала потребан је умишљај, што код злостављања на раду неће увек бити случај, јер кривица јесте битан елемент за квалификовање злостављања на раду, али не нужно, јер се злостављање може доказати последицама таквог непримереног понашања, којима се ствара непријатељско и

¹⁵⁷⁶ Кићановић О./2011/*op.cit.*, стр. 47.

¹⁵⁷⁷ Rittossa D., Тбојевић М., Ралајић М., *op.cit.*, стр. 1344.

¹⁵⁷⁸ Кићановић О./2013/ Решавање спорова у примени прописа о злостављању на раду, у: *Заштита права у области рада*, Глосаријум, Београд, стр. 272.

¹⁵⁷⁹ Кићановић О./2019/ *op.cit.*, стр. 286.

токсично радно окружење за жртву, без намере да се то постигне. У потоњем случају, не бисмо имали трећи елемент, дакле кривицу, која је неопходан основ за доказивање одговорности за штету, те би доказивање штете било упитно. Истовремено, захтев за накнаду штете за изгубљени део зараде које би лице остварило да је било на раду, односно да није примало накнаду зараде услед привремене спречености за рад или штете до које долази услед онемогућавања напретка у радном односу се не би могло захтевати, јер није у питању стварна штета већ измакла добит, а послодавац одговара само за стварну штету у вези са радом и на раду. Овакав одштетни захтев могао би да се односи једино на лице које се терети за злостављање на раду¹⁵⁸⁰ и могао би се доказивати у судском поступку.

Лице које поднесе захтев за заштиту од злостављања ужива заштиту свог радноправног статуса, само док поступак посредовања траје, односно док се не оконча (успешно споразумом или обуставом). У том периоду, против запосленог не може се водити поступак за утврђење одговорности за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе или дужности. Питање заштите сведока и лица која дају изјаве није уређено, те је оправдано веровати да ова лица неће желети да учествују у поступку, плашећи се од одмазде и за свој будући радноправни статус. *De lege ferenda* потребно је обезбедити и заштиту ових лица.

3.1.4.5. Предности и недостаци интерног поступка посредовања код послодавца у односу на друге методе решавања спора поводом злостављања на раду

Интерни поступак посредовања је значајно средство заштите у рукама запослених, али и послодавца, уколико жели да своје проблеме и спорове решава у оквиру предузећа, где је он тај који има управљачку, нормативну и дисциплинску власт. Управо у томе могу се уочити и мане ових поступака, јер је посредник у великој мери зависан од послодавца, будући да без његове воље и сагласности није могуће спровести постигнут споразум и мере које су уговорене. У таквој ситуацији, обавезност интерног поступка може значити само сушто задовољење форме лишене праве суштине, у смислу трајног решења спорног односа.¹⁵⁸¹ Са друге стране, одговоран послодавац, коме је истински стало до квалитета међуљудских односа и радне средине у којој се негује узајамно поштовање, на овакво наметање обавезе, реаговаће на прави начин, у смислу жеље и воље да се стварно реши спорни однос, и отклоне сви узроци понашања која могу да доведу до злостављања на раду, јер такво понашање ником не доноси добро, а понајмање послодавцу. С тим у вези, интересантно је указати на став Апелационог суда у Новом Саду да, уколико је, по пријави лица које сматра да је претрпело злостављање, постигнут споразум код послодавца у интерном поступку посредовања, сматра се да је тиме спорна ситуација разрешена, те у вези са њом запослени

¹⁵⁸⁰ Кићановић О./2013/ *op.cit.*, стр. 273.

¹⁵⁸¹ Истовремено треба указати и на мишљење Мариа Рељановића по питању обавезности интерног поступка посредовања, јер је обавезност у противречности са самом суштином поступка мирног решавања радних спорова (посредовање, мирење и абритража) и начела добровољности, које је у основи ових поступака, што је несумњиво. Наиме, јесте добровољност основно начело ових поступака, али се обавезност може увести, а ово је случај само уколико запослени код послодавца врши злостављање, не и сам послодавац, јер је природно да се такав спор прво покуша решити на нивоу предузећа. Исто тако, потпуно је логично да је законодавац обавезност поступка искључио у ситуацији када је послодавац односно одговорно лице извршилац злостављања, јер у тој ситуацији интерни поступак посредовања би био апсолутно бесмислен. И када злостављање дуже траје и попримило је теже последице, ситуација сучељавања субјеката у поступку није неопходна, препорука је водити одвојене састанке. У поступку посредовања није неопходно да злостављач призна своје понашање, важно је да се постигне решење спорног односа, а оно је у многим ситуацијама могуће, и зависи умногоме од вештине посредника, спремности страна на попуштање и на крају, можда и најважније, од свести и воље послодавца да решавају проблеме злостављања у радној средини. Видети више: Рељановић М./2015/ *op.cit.*, стр. 64.

нема право да подноси тужбу за утврђење злостављања.¹⁵⁸² Ово становиште је, по нашем мишљењу, дискутабилно, супротно, сматрамо да запослена има право на тужбу, али да нема потребу за тим, јер је илузорно очекивати да ће лице које је парафирало споразум и прихватило све одредбе које се у њему налазе, поднети тужбу и погазити своју реч и вољу изражену споразумом.

Други методи решавања спорног односа су арбитража и судско решавање спорова. Код *арбитраже* важи начело добровољности, док је сам поступак мало „омекшан“ јер је најновијим изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова¹⁵⁸³ уведена прва фаза, која је приближнија посредовању, те, уколико се она не оконча споразумом, доноси се закључак о обустави поступка, те се о истој правној ствари може водити судски поступак. Ово није лоше решење, имајући у виду једноступеност арбитражног поступка, код ког не постоји могућност жалбе. Са друге стране, *судски поступак* се одвија према строгим правилима Закона о парничном поступку,¹⁵⁸⁴ где суд утврђује чињенично стање и, на основу изведених доказа, доноси пресуду, којом се утврђује да је тужилац претрпео злостављање на раду или не. Дакле, у случају доношења судске пресуде, једна страна је на добитку, док је друга страна увек губитник. Супротно, код поступка посредовања али и модификоване *Med/Arb* арбитраже, постиже се споразум који задовољава обе стране, наравно не апсолутно, већ само релативно, јер је свака страна појединачно попустила и одустала од почетних захтева, да би дошле до средњег, прихватљивог решења, што се може сматрати предношћу ових поступака. Недостаци би се могли јавити у вези са извршношћу споразума постигнутог у посредовању (уколико послодавац опструира његово спровођење), али и решења арбитра, јер иако је ово решење правноснажно и извршно, у пракси се дешавало да се не изврши, док је пресуда правноснажна, извршна и коначна, те се самим тим код ње извршење не доводи у питање, што је и највећа предност судског решавања спора поводом злостављања. Наравно, увек су могући и неки изоловани случајеви неизвршавања судских пресуда, који су, срећом, ретки.

Предност посредовања у односу на друге методе решавања радних спорова је у брзини и неформалности поступка, будући да стране утврђују правила и изводе доказе у поступку, заједно са посредником, док, се као недостатак може још једном истаћи, извршност споразума постигнутог посредовањем. Иако споразум представља извршну исправу, извршење споразума је, у поређењу са решењем арбитра и пресудом суда, неизвесније, уз постојање веће вероватноће да се не изврши.

3.1.5. Право и дужност покретања дисциплинског поступка

3.1.5.1. Дисциплински поступак против лица за које постоји основана сумња да је извршило злостављање

Дисциплинска власт послодавца, уз управљачку и нормативну власт, представља једну од три власти, којом послодавац гради доминантну позицију у односу на запослене у радној средини. Саставни део дисциплинске власти је право послодавца да покрене дисциплински поступак против запосленог, у одређеним ситуацијама, уколико је запослени скривио

¹⁵⁸² Пресуда Апелационог суда у Новом Саду пословни бр. Гж1.552/2014 од 27.03.2014. године, нав. према: Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 35-36.

¹⁵⁸³ Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18).

¹⁵⁸⁴ Закон о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018).

повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Дисциплински поступак је поступак у којем се утврђује дисциплинска одговорност, као посебна врста правне одговорности запослених и против њих изричу правне санкције, и који као такав треба да се заснива на начелима правилног и фер поступка, а има за циљ да пружи заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно злоупотребе дисциплинских овлашћења, овлашћења дисциплинских органа пред којима се води поступак, посебно имајући у виду акцесорне дисциплинске мере удаљења запосленог са рада и прикупљање доказа дисциплинских органа, уз напомену да се у француском праву и судској пракси прислушкивање и снимање телефонских разговора запослених од стране послодавца неће сматрати одговарајућим доказом.¹⁵⁸⁵ Запослени има право на одбрану, сходно Конвенцији бр. 158 МОП, у ситуацији када је тежина повреде таква да може да доведе до најтеже дисциплинске мере отказа уговора о раду.¹⁵⁸⁶ Са тенденцијом приближавања дисциплинског поступка кривичном поступку, и пракси Европског суда за људска права у вези са остваривањем права на правично суђење и суђење у разумном року, признато је и право запосленом да ангажује адвоката у дисциплинском поступку.¹⁵⁸⁷

У нашем нормативном оквиру, многи аспекти дисциплинске одговорности су остали неуређени, посебно правила дисциплинског поступка који је у општем режиму радних односа уређен само у погледу изрицања отказа као најтеже дисциплинске мере тј. поистовећен је са отказним поступком у погледу отказа због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, што не може бити прихватљиво решење имајући у виду да дисциплински и отказни поступак представљају два различита радноправна института која служе различитим циљевима.¹⁵⁸⁸ Јасна правила дисциплинског односно отказног поступка представљају сигурну брану од самовоље и злоупотребе дисциплинске власти послодавца, због чега начело правичног и поштеног поступка треба применити и код дисциплинског поступка.¹⁵⁸⁹ Идеја на којима почивају дисциплински поступци је да санкција дисциплинског отказа не треба да се примењује уколико није осигурана поступком који треба да омогући право радника да се брани и да му се изрекне санкција сразмерна његовом понашању и повреди, тј. тежини последица повреде радне обавезе.¹⁵⁹⁰ Дисциплинске санкције односно мере се изричу сходно тежини повреде радне обавезе или непоштовања дисциплине, чиме се омогућава прогресивност и постепеност у изрицању дисциплинских мера и индивидуализација дисциплинских мера.

Осим дисциплинских мера прописаних Законом о раду (опомена, привремено удаљење са рада без накнаде зараде од један до 15 радних дана, новчана казна од 20% основне зараде до три месеца и као, крајња мера, отказ уговора о раду од стране послодавца), постоје и дисциплинске мере прописане Законом о спречавању злостављања на раду које послодавац може да изрекне запосленом који се терети за злостављање или злоупотреби право на заштиту од злостављања. Законодавац је, тако, у превентивном поступку заштите од злостављања на раду код послодавца предвидео две групе дисциплинских мера. Прва група су дисциплинске мере које послодавац може да изрекне запосленом, након спроведеног интерног поступка посредовања, према лицу које се терети за злостављање или које је злоупотребило право на заштиту, послодавац може поред санкција прописаних законом, да изрекне једну од следећих мера: опомену, меру удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде, меру трајног премештаја у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом,¹⁵⁹¹ с тим да израз “ и друге послове“ је

¹⁵⁸⁵ Лубарда Б./2012/*op.cit.*, стр. 653.

¹⁵⁸⁶ *Ibid.*, стр. 654.

¹⁵⁸⁷ *Ibid.*

¹⁵⁸⁸ Ковачевић Љ./2016/ *Ваљани разлози за отказ уговора о раду, op.cit.*, стр. 160.

¹⁵⁸⁹ *Ibid.*, стр. 161.

¹⁵⁹⁰ *Ibid.*

¹⁵⁹¹ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 23, ст. 2, тач. 1-3.

потребно изменити тако да гласи „одговарајуће послове“. Друга група су мере које послодавац може да изрекне лицу које врши злостављање док траје интерни поступак за заштиту од злостављања, на основу мишљења медицине рада, и то уколико код жртве постоји непосредна опасност у погледу угрожености живота и здравља или настанка ненадокнадиве штете. Послодавац може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, поред санкција предвиђених Законом о раду, да изрекне дисциплинску меру предвиђену Законом о спречавању злостављања на раду, у складу са принципом *lex specialis derogat legi generali*. С тим у вези, није препрека, да се и кодексом понашања, колективним уговором или правилником о раду или уговором о раду, пропише да лице које изврши злостављање или злоупотреби право на заштиту је одговорно за повреду радне обавезе, те му се могу изрећи дисциплинске мере, а све у циљу правилне и потпуне информисаности запосленог о његовим правима, обавезама и одговорностима из радног односа.

Уколико је лице које се терети за злостављање запослени код послодавца, док траје судски поступак, послодавац може према њему да користи сву дисциплинску власт коју има, те уколико такав запослени прекрши прописану радну обавезу или не поштује радну дисциплину, да му изрекне адекватну дисциплинску меру сразмерну тежини учињене повреде. Истовремено, уколико је вођен интерни поступак посредовања код послодавца, након његовог неуспеха, послодавац може таквом лицу, уколико постоје индиције да је злостављање извршено, да изрекне неку од дисциплинских мера, а уколико понови слично или истоврсно понашање у наредних шест месеци, и да му откаже уговор о раду. Послодавац може заузети став о спроведеном поступку, на основу споразума и препоруке дате послодавцу, иако посредник нема обавезу да извештава послодавца нити да даје процену да ли је злостављања било или не, јер је поступак тајан, а у њему се то и не утврђује, већ се настоји трајно решити спор мирним путем. Послодавац одлуку о вођењу поступка за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог доноси увидом у чињенице о самом случају, а на основу образложеног и поднетог захтева за заштиту од злостављања на раду, посебно имајући у виду претходна понашања запослених, који су учесници интерног поступка посредовања. Први коментари Закона о спречавању злостављања на раду указивали су на ову чињеницу у негативном контексту, јер се дисциплински поступак, који није изричито уређен у матичном Закону о раду, проширује на утврђивање постојања злостављања или злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, те лице које је покренуло захтев може своју заштиту остварити на суду. С тим у вези се сматрало да се дисциплинским поступком може прејудуцирати судско решење спора, а посебан проблем може да се јави уколико се евентуално запосленом изрекне нека дисциплинска мера за извршено злостављање, па чак и отказ уколико понови понашања, а суд донесе пресуду у којој је одлучено другачије.¹⁵⁹² Свакако послодавац треба да се води латинском сентенцом - *Uti, non abuti!* (Употребљавати, а не злоупотребљавати), а сваки запослени односно појединац треба да поступа у доброј вери и да користи савесно права која су им призната.¹⁵⁹³ Дакле, ни послодавац, као ни запослени, не треба да злоупотребљавају било које дато им право.

3.1.5.2. Дисциплински поступак против лица које је злоупотребило право на заштиту од злостављања

¹⁵⁹² Библија В./2015/ Злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду, *Правни информатор*, бр. 9/2015, стр. 19.

¹⁵⁹³ *Ibid.*

Питање злостављања на раду не може се посматрати одвојено од дисциплинског поступка, посебно кад се узме у обзир чињеница да одредбе о поступку за утврђивање дисциплинске одговорности експлицитно не постоје у Закону о раду ни у Закону о спречавању злостављања на раду, иако оба закона прописују дисциплинске мере, које се могу изрећи против лица које злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, као и против лица које изврши злостављање. Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоји правни основ за покретање поступка за заштиту од злостављања на раду, а ипак га покрене или иницира покретање тог поступка, са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.¹⁵⁹⁴ Уколико рашчланимо дефиницију злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, можемо уочити да је први услов умишљај, и то директан „да је запослени свестан“ и евентуални умишљај код „морао је бити свестан“ да је покретање поступка за заштиту од злостављања на раду неосновано.¹⁵⁹⁵ Други услов или елемент је намера, јер запослени иницира поступак са циљем да за себе или друго лице прибави корист или нанесе штету другоме.¹⁵⁹⁶ Без лукративног разлога или разлога који се тиче доношења штете нема злоупотребе, као што ни без умишљаја не постоји злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду.¹⁵⁹⁷ Злостављање ће, међутим, постојати и без умишљаја, уколико се докажу последице неприхватљивог понашања којима се ствара непријатељско и токсично радно окружење.

У данашње време, неспорно је да је дисциплинска власт послодавца елемент субординације у радном односу, односно елемент правне подређености запосленог послодавцу.¹⁵⁹⁸ Дисциплина и дисциплинска власт су, наиме, тесно повезане са односом надређености и подређености у радном односу, тако да се дисциплинске мере које се изричу за повреде одређених правила могу схватити као својеврсна гаранција извршавања налога надређених лица.¹⁵⁹⁹ Дисциплинска власт, уз нормативну и управљачку припада послодавцу, са својством правног лица или пак предузетнику, као физичком лицу. Директор може писменим путем да пренесе овлашћење лицу које је хијерархијски испод њега, као нпр. директору правне службе за покретање отказног поступка и потписивање правног акта односно решења о отказу уговора о раду, или изрицање неких других, лакших мера, предвиђених законом. Како су питања дисциплинског поступка уређена путем института престанка радног односа на иницијативу послодавца и тиме значајно минимизирана, многа питања остала су неуређена, отворена, посебно када се има у виду одлука Уставног суда, која ствара правну несигурност у погледу легитимности и легалности уређивања дисциплинског поступка у општим актима у општем режиму радних односа. Уставни суд, је, наиме, оцењујући законитост колективних уговора и правилника о раду, којима су уређена питања дисциплинске одговорности, заузео став да се општим актима не може уређивати дисциплинска одговорност, дисциплински органи и дисциплински поступак.¹⁶⁰⁰ У погледу овог питања подељена је и стручна и научна јавност, па једни деле мишљење Уставног суда (Безбрадица, Боса Ненадић), док други сматрају да дисциплински поступак није нестао из Закона о раду и да у њему постоје одредбе о отказном поступку, због чега се општим актима овај поступак може прописивати.

Дисциплински поступак као својеврсни поступак *sui generis*, користи се, наиме, да би се утврдиле чињенице у вези са кршењем радне обавезе и дисциплине на раду и у вези са

¹⁵⁹⁴ Закон о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010), чл. 11, ст. 3.

¹⁵⁹⁵ Библија В./2015/ *op.cit.*, стр. 16.

¹⁵⁹⁶ *Ibid.*

¹⁵⁹⁷ Вучковић Кићановић О./2017/ Мобинг: препознавање, процесуирање, санкционисање, *Радно и социјално право*, бр. 2/2017, стр. 271.

¹⁵⁹⁸ Обрадовић Г., Ковачевић Перић С./2016/ *op.cit.*, стр. 22.

¹⁵⁹⁹ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, 21.

¹⁶⁰⁰ Одлука Уставног суда Србије, број IV-494/2004, од 14. јула 2005. године, и Одлука истог суда број IV-213/2004, од 23. јуна 2005. (Сл. гласник РС, број 68/2005).

радом, како би се изрекла адекватна дисциплинска мера сразмерна учињеној повреди. Као што је раније поменуто, Закон о раду изричито не уређује дисциплинску одговорност, већ то чини само посредно, и то тако што дисциплински поступак изједначава са отказним поступком, уколико је дошло до повреде радне обавезе или радне дисциплине, те је послодавац обавезан да достави упозорење запосленом о чињеницама о учињеној повреди или непоштовању радне дисциплине и да му остави рок, од најмање осам дана, да се изјасни на наводе из упозорења, имајући у виду право на одбрану које се гарантује међународним изворима права, посебно Конвенцијом Међународне организације рада бр. 158. Уз изјашњење запосленог, послодавац је дужан да размотри и мишљење синдиката, уколико постоји код послодавца и уколико га запослени достави. Законодавац, наиме није утврдио границе послодавчевих дисциплинских овлашћења остављајући запослене у општем режиму радних односа без адекватне заштите.¹⁶⁰¹ Према свему реченом дисциплински поступак против лица које је злоупотребило право на заштиту од злостављања на раду, иако његово покретање представља обавезу за послодавца, имајући у виду горе речено, у пракси се ретко спроводи. Послодавац је, наиме, дужан да, ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.¹⁶⁰² Када је, пак, реч о утврђивању дисциплинске одговорности лица које је злоупотребило право на заштиту од злостављања, правни стандард „да би у информацију поверовало лице истог искуства и просечног знања,¹⁶⁰³ чини се смисленији и објективнији, од решења садржаног у Закону о спречавању злостављања на раду.¹⁶⁰⁴ Притом, је препорука послодавцима да користе ову одредбу и након неуспелог поступка посредовања, а на основу сопствених сазнања у вези са сумњом да је злоупотребљено право, тј. да у овим случајевима, покрену поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, будући да се често запослени, који осете да им прети престанак радног односа, услед бројних пропуста у раду, или жеље да омаловаже другу страну, одлучују да воде неосноване поступке за заштиту од злостављања на раду. Но, може се уочити да је законодавац предвидео дисциплинску меру престанка радног односа за запосленог који поново изврши злостављање, али се за случај поново извршене злоупотребе права то не предвиђа.¹⁶⁰⁵

Дисциплински поступак није прецизно уређен постојећим нормативним оквиром те би јасна правила дисциплинског поступка која би се предвидела изменама матичног закона из области радних односа и Закона о спречавању злостављања на раду, омогућила јаснија и прецизнија правила и деловање послодавца ради вршења своје дисциплинске власти. Ово нарочито у ситуацијама када запослени покрене захтев за заштиту од злостављања на раду, чиме се суштински штити од отказа који му у будућности следи, због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине или немања знања и способности за рад на одређеном

¹⁶⁰¹ Ковачевић Љ./2015/ Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа: особено номотехничко и/или концепцијско решење у српском законодавству, *Правна ријеч*, бр.42/2015, стр. 507.

¹⁶⁰² Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 23, ст.1.

¹⁶⁰³ Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“ 128/2014), чл.5, ст. 1, тач. 3.

¹⁶⁰⁴ У пракси се често дешава проблем да се послодавци суочавају са отвореним питањем, након суочавања са сумњом о злоупотреби права, а на основу сопственог сазнања о случају и позадини истог, на основу чијег мишљења и перцепције се води поступак за утврђивање злоупотребе права на заштиту, након неуспеха поступка посредовања. Чије је мишљење меродавно и чија је перцепција објективна и разумна? Ово није прецизирано, и потребно је то учинити изменама закона, увођењем разумног стандарда, а не досадашњег психолошког, јер се тиме све своди на дискрециону процену послодавца, који као иначе јача страна у радном односу, може тиме теоретски вршити и злоупотребу злоупотребе права на заштиту, вршећи својеврсну одмазду и додатну виктимизацију над лицем које је поднело захтев за заштиту, јер подношење захтева не одговара интересима послодавца а он своју управљачку функцију схвата уско и кратковидо, без вођења рачуна о стварној добробити својих запослених.

¹⁶⁰⁵ Библија В./2015/ *op.cit.*, стр. 17.

послу. Тиме би се омогућило да послодавац спроведе законит дисциплински поступак и примени адекватну дисциплинску санкцију према околностима конкретног случаја. То је неопходно да би се превазишла различита и подељена мишљења у погледу оправданости и законитости вођења дисциплинског поступка, у оквиру садашњег радноправног оквира.

Било би корисно ове обавезе подићи на виши ниво њиховим експлицитним прописивањем у виду посебног члана Закона, и то у виду начела које би гласило да је забрањена злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду аналогно забрани злоупотребе узбуњивања, јер у пракси нису ретки случајеви злоупотребе права.¹⁶⁰⁶ Овако прописана забрана, могла би, с друге стране, деловати одвраћајуће на жртву, у смислу обесхрабривања жртве да покрене поступак заштите, који је у многим случајевима претходни услов за судску заштиту, због страха од додатне одмазде. Са друге стране, такво решење може утицати на запослене да, због страха од санкције, не покрену поступак за заштиту од злостављања, иако знају да нема злостављања. Начин спровођења поступка утврђивања одговорности за злостављање или злоупотребу права на заштиту од злостављања је потпуно у диспозицији послодавца, што може довести до правне несигурности и злоупотребе овлашћења у самом поступку, било у погледу оцењивања постојања злостављања или злоупотребе права на заштиту, што је у пракси чешћи случај, те се запослени који је тражио заштиту од злостављања додатно злоставља и санкционише у поступку „утврђивања одговорности“.¹⁶⁰⁷ На овај начин, отвара се простор за даљу стигматизацију жртве, и тиме се врши и својеврсна злоупотреба дисциплинског поступка послодавца, на основу индиција и његове процене да је реч о злоупотреби права. Уколико се на необјективан и незаконит начин утврди да је жртва злоупотребила право на заштиту од злостављања, у поступку који води и диктира послодавац, па се сходно томе запосленом изрекне нека од дисциплинских мера, а у судском поступку се утврди да је злостављање извршено и да је жртва претрпела исто, отвара се и питање накнаде штете за жртву, коју је претрпела у фингираном, а законски омогућеном, дисциплинском поступку код послодавца.¹⁶⁰⁸ Сходно томе, члан 23 Закона о спречавању злостављања на раду потребно је изменити тако да се ова обавеза, ипак, веже и за процену посредника, који би могао, након неуспелог посредовања, да има обавезу да достави мишљење послодавцу, уколико сумња да је злоупотребљено право на заштиту, поштујући начело тајности поступка. Како се, према постојећем законском решењу, дисциплински поступак спроводи на основу „основане сумње“ послодавца о злоупотреби права на заштиту од злостављања на раду, то може водити и незаконитом кажњавању лица која су се одважила да поднесу захтев за заштиту, чиме спроведени дисциплински поступак може водити

¹⁶⁰⁶ Важно је указати да постоје и другачија мишљења, по којима није потребно нужно прописивање злоупотребе права на заштиту, јер послодавац је јача страна у радном односу, и он то може приказати и као злоупотребу злоупотребе и тиме додатно стигматизовати жртву (Ивошевић 3./2010/ *op.cit.*, стр. 453 – 459). Вучковић Кићановић, такође, указује, да увођење утврђивања и санкционисање злоупотребе заштите права у поступку код послодавца врло често представља додатну виктимизацију лица које се одважило да покрене поступак за заштиту од злостављања. Вучковић Кићановић О./2017/ Мобинг: препознавање, процесуирање, санкционисање, *op.cit.*, стр. 270.

¹⁶⁰⁷ Кићановић О./2011/ *op.cit.*, стр. 65.

¹⁶⁰⁸ Важно је указати на пример решења донетог у дисциплинском поступку код послодавца које није у складу са каснијом судском пресудом. Наиме, лице је поднело захтев за заштиту од злостављања на раду код послодавца означивши да је лице које врши злостављање лице које није запослено код послодавца, већ са њим има закључен уговор о пословно техничкој сарадњи. Након спроведеног поступка посредовања, послодавац отказује уговор о раду запосленом - подносиоцу захтева по правном основу злоупотребе права на заштиту од злостављања, које је експлицитно прописано општим актом послодавца као отказни разлог. Запослени је поднео тужбу суду за утврђење злостављања на раду, но тужбени захтев је одбијен као неблагоприятан. Након тога, поднета је тужба због незаконитог отказа, те је суд нашао да сама чињеница да поступак посредовања није успео не значи да је злоупотребљено право, јер је потребно доказати да је то лице било свесно или могло бити свесно да другом лицу наноси штету или остварује неку корист покретањем поступка за заштиту од злостављања на раду. Према томе, судови су укинули решење о отказу уговора о раду. Вид.: Пресуда Основног суда суда у Крагујевцу П1 1960/15 од 11.10.2017., Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 297/18 од 17.10.2018. и Пресуда Врховног касационог суда Рев2 413/2019 од 11.03.2020.

злоупотреби „злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду“, јер је утврђивање основаности сумње о злоупотреби права и вођење дисциплинског поступка у апсолутној власти и диспозицији послодавца. Ово представља још један снажан аргумент у корист предлога *de lege ferenda* да се дужност вођења дисциплинског поступка веже за процену посредника, јер је он објективнији, те би то представљало правичније и праведније решење, тј. решење које улива већу правну сигурност и штити од самовоље послодавца стварајући услове за доследнију примену начела савесности и поштења. Таква процена не би представљала нарушавање начела поверљивости, јер је циљ да се злостављање заустави у радној средини, да се казни злостављач, подједнако као и лице које злоупотребљава право на заштиту од злостављања на раду. При утврђивању злоупотребе, може бити од помоћи дијагностика симулирања *F 68*, из Међународне класификације болести, као што, примера ради, *Z 56* може указати на нексус злостављања – дијагноза, а *F 68* може указати на свесно или несвесно симулирање последице или стања, што је кључно за утврђивање злоупотребе, која нужно подразумева умишљај.¹⁶⁰⁹ Наиме, *F 68.1* је дијагноза која указује на склоност лица ка симулацији, која је несвесна, дакле субјективни доживљај симптома који не подразумева умишљај и не може бити санкционисан као злоупотреба.¹⁶¹⁰ Са друге стране, *F 68* је увек свесна симулација и сугерише постојање злоупотребе права.¹⁶¹¹ Разлика је веома важна код процене злоупотребе, јер се злоупотреба права може вршити само свесно, али је само она која се врши умишљајно кажњива.¹⁶¹² Према томе да би се злоупотреба доказала мора се доказати умишљај да се за себе или за неког другог прибави материјална корист, лукративни разлози, или да се нанесе штета лицу које је означено као извршилац злостављања. Да би се одређено понашање починиоца злостављања сматрало злоупотребом, морају се испунити два кумулативна услова а то су понављање и намера.¹⁶¹³

Закон подједнако штити и запослене, наводне извршиоце злостављања, као и послодавца тако што прописује да је забрањена злоупотреба права на заштиту од злостављања,¹⁶¹⁴ чиме се поново успоставља јача позиција послодавца, који је иначе јача страна у радном односу, и страна која одлучује, у основи, у оба ова случаја, у првом посредно, а у другом непосредно.

3.2. Одговорност лица која су извршила радњу злостављања

3.2.1. Дисциплинска одговорност

Вршење дисциплинске власти, подразумева право послодавца, али и обавезу, када је у питању заштита послодавца од злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, кажњавања запосленог за повреду радне обавезе односно за непоштовање радне

¹⁶⁰⁹ Кићановић О./2011/ *op.cit.*, стр. 65.

¹⁶¹⁰ *Ibid.*

¹⁶¹¹ *Ibid.*

¹⁶¹² *Ibid.*

¹⁶¹³ Брковић Р., Тотић М./2019/*op.cit.*, стр. 246.

¹⁶¹⁴ Ивошевић сматра да је то контапродуктивно и да ће се тиме запослени одвраћати од подношења захтева уколико се придаје толики значај злоупотреби права на заштиту од злостављања на раду да би се спречило злостављање у радној средини, јер послодавац је тај који одлучује како о одговорности за злоупотребу тако и о одговорности за злостављање. Претња која стоји пред запосленим да може да одговара и за злоупотребу права на заштиту од злостављања може бити препрека, јер је реално за очекивати да послодавац, који не жели да призна злостављање, настави да злоставља запосленог и посредством поступка поводом злоупотребе права на заштиту од злостављања. Иако су ово реално могуће ситуације у пракси, чини се да нису присутне у толикој мери, а пошто је у реалним ситуацијама велики број случајева злоупотребе права, сматрамо да је добро је да се ова одредба ипак задржи у Закону.

дисциплине.¹⁶¹⁵ Запослени може, на име, бити одговоран само за повреду радне обавезе која је прописана законом, општим актом или уговором о раду, односно за непоштовање радне дисциплине која је прописано било којим актом. Ако нису испуњени ови услови таква мера била би незаконита, што значи да послодавац има право да кажњава запослене само у оној мери у којој је потребно да се заштите интереси у радној средини и обезбеди добробит свих запослених, уколико су повреда радне обавезе или непоштовања радне дисциплине унапред правно прописани.¹⁶¹⁶ Дисциплинске мере, које су различите тежине, изричу се сходно озбиљности кршења радне обавезе или радне дисциплине. Оне имају, као такве, корективну сврху, тј. изричу се како би запослени поправио своје понашање, односно како би се одвратио да чини таква понашања.¹⁶¹⁷ Најтежа мера, која се може изрећи за најтеже повреде радне дисциплине, има епуративни карактер, јер подразумева искључивање запосленог из радне средине, будући да својим понашањем угрожава опстанак или нормално функционисање радне средине,¹⁶¹⁸ па се тако запосленом који изврши радњу злостављања и то се утврди, а након шест месеци понови иста или слична понашања, може изрећи најтежа дисциплинска мера – отказ уговора о раду. Понашање запосленог ван радног времена или ван пословних просторија послодавца може се утврдити као повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине уколико има негативан утицај на процес рада, међусобне односе на раду и извршавање радних обавеза.¹⁶¹⁹ Аналогно томе, могло би се закључити да се и злостављачка понашања извршиоца према жртви, могу узети као меродавна понашања за поступак доказивања, ако се врше ван радног времена или места рада, уколико нарушавају колегијалне односе и утичу на ефикасност процеса рада, тј. проузрокују прави поремећај у радној средини, иако ова врста заштите није прописана. *De lege ferenda* потребно је експлицитно проширити заштиту али и дисциплинску одговорност запосленог који врши злостављање ван места рада и радног времена, ако таква понашања утичу на погоршање квалитета колегијалних односа, односно, ако угрожавају добро функционисање предузећа.

Услови дисциплинске одговорности укључују постојање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, урачунљивост и одсуство разлога који искључују одговорност, док је кривица у основи дисциплинске одговорности.¹⁶²⁰ Кривицу искључују неурачунљивост и стварна заблуда,¹⁶²¹ која постоји онда када запослени учини повреду радне обавезе, погрешно сматрајући да постоје околности, у односу на које, да стварно постоје, радња која се предузима била би допуштена.¹⁶²²

Код дисциплинске одговорности важи принцип правне одређености повреде радних обавеза према коме повреда радне дисциплине односно радне обавезе мора бити прописана унапред законом, општим актом (колективним уговором или правилником о раду) или уговором у раду. Дакле, да би се одређена повреда санкционисала мора бити претходно утврђена. Основ одговорности је кривица запосленог, под којом се подразумева да запослени није био неурачунљив у време извршења повреде радне обавезе, што представља субјективни елемент одговорности.¹⁶²³ Запослени је урачунљив ако је у моменту извршења повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине био способан да правилно расуђује и одлучује о својим поступцима.¹⁶²⁴ Ово питање се поставља само уколико постоји сумња у душевно стање запосленог, будући да Закон о раду не садржи правила о субјективном елементу

¹⁶¹⁵ Ковачевић Љ./2016/ *Ваљани разлози за отказ уговора о раду, op.cit.*, стр. 351.

¹⁶¹⁶ *Ibid.*, стр. 352.

¹⁶¹⁷ *Ibid.*

¹⁶¹⁸ *Ibid.*, стр. 353.

¹⁶¹⁹ *Ibid.*, стр. 367.

¹⁶²⁰ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 619.

¹⁶²¹ *Ibid.*, стр. 621.

¹⁶²² *Ibid.*, видети више Перовић С./1976/ *Облигационо право*, Београд, стр. 180-189.

¹⁶²³ Обрадовић Г., Ковачевић Перић С./2016/ *op.cit.*, стр. 45.

¹⁶²⁴ *Ibid.*

дисциплинске одговорности. Најкраће речено, запослени ће бити одговоран за повреду радне обавезе тј. непоштовање радне дисциплине, ако је душевно здрав, ако нема трајне или привремене психичке поремећаје и заосталости у душевном развоју.¹⁶²⁵ Да би запослени дисциплински одговарао потребно је да је повреда учињена у вези са радом и радним процесом и да постоји узрочно последична веза између радње извршења и последице.

3.2.2. Материјална одговорност

Уколико дође до интерног поступка посредовања, послодавац сноси евентуалне трошкове ангажовања екстерног посредника. Када је, пак, реч о судском поступку за заштиту од злостављања на раду, уколико се утврди да је извршено злостављање, послодавац сноси трошкове судских такси, трошкове ангажовања адвоката обе стране, а дужан је и да накнади материјалну и нематеријалну одговорност која је запосленом проузрокована злостављањем на раду. Послодавац, притом, има право да се регресира од лица које је извршилац злостављања у конкретном случају, независно од тога да ли је оно код њега запослено или не, само ће се зависно од статуса извршиоца злостављања разликовати могући начини за наплату регресног одштетног захтева. Уколико је извршилац злостављања и даље у радном односу, тај послодавац може водити поступак за утврђење материјалне одговорности, и то на основу правноснажне судске пресуде и износа штете утврђене у пресуди. Поступак за утврђивање материјалне одговорности код послодавца потребно је уредити општим актом или уговором о раду, те се на основу пресуде суда и клаузуле извршности, може утврдити и обавеза запосленог да надокнади штету, динамиком коју договори са послодавцем. Уколико је у питању бивши запослени, послодавац може да тужи ово лице за накнаду штете, када ће суд судити по принципу пуне јурисдикције и улазиће у питања основаности захтева, висине штете и др.

Послодавац је одговоран за штету проузроковану злостављањем на раду, јер је пропустио да изврши своју надзорну функцију над радом запосленог или је постојала непажња при избору кандидата за запослење у поступку заснивања радног односа. У питању је одговорност послодавца за штету коју запослени на раду или у вези са радом причини трећем лицу, тако што га нпр. злоставља, чиме изазива штету у личној сфери тог лица.¹⁶²⁶ Ова одговорност се квалификује као вануговорна објективна одговорност за другога, а објективна је јер се за њу не тражи кривица одговорног лица, према меродавним прописима облигационог права.¹⁶²⁷ Уопштено гледајући, одговорност послодавца за запосленог може бити одређена по субјективном или по објективном принципу, увек је у питању одговорност за другога, с тим да, у нашем праву, граница одговорности послодавца за запосленог је у законском изразу „на раду или у вези са радом“, дакле послодавац одговара за штету коју запослени проузрокује трећим лицима док врши своје радне задатке.¹⁶²⁸ Са друге стране, послодавац одговара за штету јер је одговорно лице по правилу платежно способније од штетника.¹⁶²⁹ Такође, без обзира на своју кривицу послодавац одговара док се кривица радника захтева као један од услова одговорности послодавца, с тим да једини начин да се послодавац ослободи од

¹⁶²⁵ *Ibid.*

¹⁶²⁶ Караникић Мирић М./2020/ *Границе одговорности послодавца за запосленог*, у: Казнена реакција у Србији, Игњатовић Ђ (ур.), Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, стр. 164 -165.

¹⁶²⁷ *Ibid.*, стр. 165.

¹⁶²⁸ *Ibid.*

¹⁶²⁹ *Ibid.*, стр. 162.

одговорности представља доказивање да скривљена штета коју је проузроковао радник није проузрокована у вези са радом, односно да није настала на раду.¹⁶³⁰

Материјална одговорност послодавца може се посматрати и у оквиру одштетног права и питања накнаде материјалне и нематеријалне штете услед претрпљеног злостављања на раду. Материјалну штету због злостављања на раду могуће је представити, рецимо, као трошак за примену мера помоћу којих је запослени желео да смањи утицај злостављања на раду (нпр. саветовања, терапије итд.) или као трошак за примену мера везаних за здравствене проблеме који произлазе из злостављања на раду.¹⁶³¹ Може се тражити и накнада разлике између зараде и накнаде зараде која је остварена за време боловања, уз уплату припадајућих пореза, што представља потпуну накнаду материјалне штете, са циљем да се запослени доведе у стање у којем би био да није било штетне радње.¹⁶³² С друге стране, нематеријална штета се односи на личност запосленог и претрпљене душевне болове, и страх који запослени проживљава услед злостављања на раду. У том смислу, интересантно је решење из словеначког матичног закона за област рада који предвиђа да запослени, због непружања заштите од сексуалног или другог узнемиравања или злостављања на радном месту, може да захтева новчану накнаду, а да приликом утврђивања висине новчане накнаде треба узети у обзир да је она ефективна и сразмерна штети коју је претрпео кандидат за запослење или запослени и да одвраћа послодавца од понављања кршења.¹⁶³³ Разлика између материјалне и нематеријалне штете је у томе да се материјална штета може утврдити у односу на тржишну, објективну вредност док је код нематеријалне штете то немогуће утврдити.¹⁶³⁴ Нематеријална добра на основу којих се утврђује нематеријална штета су, наиме, живот, здравље, физички и ментални интегритет запосленог.¹⁶³⁵ Злостављањем на раду вређа се достојанство личности запосленог, његов углед, професионални и морални интегритет, нарушава се његово здравље, а запослени се доводи у стање константног страха од губитка запослења. Приликом одмеравања висине накнаде нематеријалне штете, суд ће, стога, водити рачуна о значају повређеног добра, и циљу постизања сатисфакције, пазити да се не оде у другу крајност, односно да се не погодује тежњама неспојивим са циљем накнаде нематеријалне штете.¹⁶³⁶

Утврђивањем материјалне и нематеријалне штете остварује се компензација за претрпљено злостављање на раду, али, што је још важније и морална сатисфакција жртве злостављања, чиме се, донекле, успоставља душевна равнотежа која је претходно била нарушена злостављањем. Прави смисао одштетног права је, притом, у генералној превенцији, односно у утицају који се одређеним правилима врши претњом накнаде штете, где се јасно указује прекршиоцима меродавних прописа да то није исплативо.¹⁶³⁷

3.2.3. Казнена одговорност

¹⁶³⁰ Тако је, примера ради, поводом предмета у ком је теренски радник узнемиравао клијента посредством службеног мобилног телефона, ван радног времена суд нашао да постоји одговорност послодавца, иако запослени слањем порука није вршио своју радну функцију, али је први контакт који је успоставио са тужиљом направљен у својству радника тог послодавца. Видети више: Караникић Мирић М./2020/ *op.cit.*, стр. 174.

¹⁶³¹ Моџина Д./2017/*op.cit.*, стр. 131.

¹⁶³² Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89-одлука УСЈ и 57/09, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и Службени лист СЦГ, бр. 1/2003-Уставна повеља), чл. 190.

¹⁶³³ Моџина Д./2017/*op.cit.*, стр. 128.

¹⁶³⁴ *Ibid.*, стр. 130.

¹⁶³⁵ *Ibid.*

¹⁶³⁶ Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89-одлука УСЈ и 57/09, „Службени лист СРЈ“, бр. 31/93 и „Службени лист СЦГ“, бр. 1/2003-Уставна повеља), чл. 200, ст. 2.

¹⁶³⁷ Моџина Д./2017/*op.cit.*, стр. 145.

Иако је кривично право последњи бедем заштите одређених интереса и права, коме се прибегава тек пошто су исцрпљени сви други механизми, у последње време оно као да постаје „први бедем одбране“, чиме се умањује његова заштитна функција, а оно постаје једна од најдинамичнијих грана права, која се неретко користи и у дневно политичке сврхе.¹⁶³⁸ То вреди и за казнену реакцију на злостављање на раду. С тим у вези, треба имати у виду да казненоправне одредбе омогућавају кажњавање неких од индикатора злостављања, док су најчешћа кривична дела са елементима злостављања, која се кажњавају, посебно у Француској, телесне повреде, блудне радње, присила или претња.¹⁶³⁹ Такође, и увреда је једно од најзаступљенијих кривичних дела са елементима злостављања, које представља чин намерног омаловажавања части и угледа и повреде људског достојанства другог лица, која се може вршити и изношењем негативних ставова и мишљења о вредности друге особе, као и неистинитих или истинитих тврдњи (клевета, изношење чињеница из приватног или породичног живота и сл.).¹⁶⁴⁰ С друге стране, сексуално узнемиравање и кривично инкриминисање различитих облика таквих понашања садржи у себи елементе злостављања, а радњу извршења чини полна радња којом се (на телу пасивног субјекта или пред њим) сексуално узнемирава друго лице. Полна радња је, притом, она радња која је према објективном критеријуму, и на основу свог интензитета и трајања, изразито сексуалног карактера и усмерена на полне органе.¹⁶⁴¹ У нашем праву, уведено је ново кривично дело - *полно узнемиравање*, које, уколико се врши речима, није лако разграничити од кривичног дела увреде, а уколико је у питању физички контакт потребно је разграничити га од кривичног дела недозвољене полне радње, које подразумева, између осталог, нежељено љубљење, грљење и додиривање гениталне сфере.¹⁶⁴² Притом се у литератури, као пропуст српског законодавца уочава начин на који је описано биће кривичног дела полног узнемиравања, те преклапање обележја овог кривичног дела са елементима сексуалног узнемиравања, које је, као облик дискриминације, забрањено нормама радног и антидискриминационог права. Стога је потпуно неприхватљиво, да се нормативно, на готово идентичан начин, једно дело предвиди и као прекршај и као кривично дело: први пут у Закону о раду, а други пут у Кривичном законнику, а јасно је да сексуално узнемиравање представља део радноправне материје, јер је настало у вези са решавањем проблема родне равноправности на раду и у вези са радом.¹⁶⁴³ Будући да постоје бројна преклапања кривичног дела полног узнемиравања са бићем других кривичних дела, али и са радноправном заштитом од оваквих понашања уз прекршајну одговорност, може се говорити и о претераном нормирању, које је криминално политички без оправдања, те може произвести више штете но користи.¹⁶⁴⁴ *De lege ferenda*, може се, у том смислу, учинити предлог за брисање овог кривичног дела, али и предлог за увођење кривичног дела злостављање на раду. Кривично право је, наиме, крајње средство коме треба прибећи приликом сузбијања неке непожељне друштвене појаве, с тим што заштиту од те појаве треба пре тражити у грађанском и радном праву, као и у прекршајном праву, као најефикаснијем методу заштите.

У нашем позитивном праву, новчаном казном у износу од 200.000 до 800.000 динара казниће се послодавац са својством правног лица, ако: 1) не изрекне меру за спречавање злостављања до окончања поступка; 2) откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама Закона о спречавању злостављања на раду; 3) поступи супротно

¹⁶³⁸ Ђокић И./2017/*op.cit.*, стр. 539-540.

¹⁶³⁹ Rittossa D., Тбојевић М., Palalić M./2007/ *op.cit.*, стр. 1341-1342.

¹⁶⁴⁰ *Ibid.*, стр. 1339.

¹⁶⁴¹ Ђокић И./2017/*op.cit.*, стр. 547.

¹⁶⁴² *Ibid.*, стр. 552.

¹⁶⁴³ *Ibid.*, стр. 555.

¹⁶⁴⁴ *Ibid.*, стр. 556.

одредбама Закона о спречавању злостављања на раду у поступку за заштиту од злостављања. Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара за наведене прекршаје казниће се предузетник, док се новчаном казном од 10.000 до 40.000 динара може казнити одговорно лице у правном лицу.¹⁶⁴⁵ Надаље, новчаном казном у износу од 100.000 до 400.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако не упозна запосленог са забраном вршења злостављања, док за предузетника казна износи од 10.000 до 40.000 динара, а за одговорно лице у правном лицу, реч је о казни од 5.000 до 30.000 динара.¹⁶⁴⁶ Законом су, дакле, прописане високе казне, које би, чини се, требало да буду прописане и у већем износу, како би одвраћале послодавце и запослене од понашања која представљају злостављање на раду. Осим тога, *de lege ferenda*, може се проширити круг прекршаја на прекршај који би се односио на повреду дужности послодавца да ради на едукацији и оспособљавању запослених како би правилно и потпуно разумели узроке, појавне облике и последице злостављања на раду у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања. Може се прописати и обавеза послодавца да изради конкретни програм за превенцију злостављања на раду са праћеним мерљивим циљевима, имајући у виду да су конкретни програми и правремена едукација најбоља заштита од ових нежељених понашања.

Коначно, треба имати у виду и превентивни концепт Закона о спречавању злостављања на раду и обавезност покушаја интерног решавања спора поводом злостављања пре подношења тужбе, због чега би у казнене одредбе Закона о спречавању злостављања на раду могла да се уведе санкција за избегавање, одуговлачење и непоступање послодавца по законској одредби која се тиче обавезне интерне заштите.¹⁶⁴⁷

3.2.4. Морална одговорност

Наше радно окружење и пословне прилике су оптерећене поремећеним моралним вредностима, а запослени су изложени константном притиску и стресу, те су неретко у немоћи да се боре са оваквим околностима, услед чега често долази до „отупелости“, што ствара потенцијал за појаву злостављања на раду.¹⁶⁴⁸ С тим у вези, ваља се подсетити да су разматрања о моралној одговорности најзначајнија у оквиру филозофије, етике, теологије, али и социологије. У праведном и правичном друштву законска и морална права се преплићу, оно што је законом прописана обавеза истовремено представља и моралну дужност и обратно. Моралне дужности, испуњавају, пре свега, лица која имају високо постављене моралне критеријуме и вредности, усвојене вредносне судове током детињства и одрастања, које стално развијају, тако да поступају у складу са врлинама поштења, искрености, праведности и поштовања личности другог. Право поштовања моралног закона јесте осећај који се ствара интелектуалним разлогом, а то је осећај да оно што једино спознајемо потпуно, *a priori*, јесте морални закон, а чију нужност деловања у складу са тим можемо увидети.¹⁶⁴⁹ Морални закон неминовно понижава сваког човека кад овај пореди са њим осећајну склоност своје природе.¹⁶⁵⁰ Понижење се јавља увек уколико лице осећа грижу савести јер је неморално поступило. Уколико се, дакле, морална норма не поштује, санкције су моралне природе, мада у неким ситуацијама могу бити и правне, уколико би се, примера ради, за непоштовање моралне норме прописала казна неким актом послодавца, као што се

¹⁶⁴⁵ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 36, ст. 1-3, тач. 1-3.

¹⁶⁴⁶ *Ibid.*, чл. 36, ст. 1-3.

¹⁶⁴⁷ Кићановић О./2011/ *op.cit.*, стр. 18.

¹⁶⁴⁸ Балтазаровић В./2009/ *op.cit.*, стр. 80.

¹⁶⁴⁹ Kant I./1956/ *op.cit.*, стр. 87.

¹⁶⁵⁰ *Ibid.*, стр. 88.

може учинити кодексом.¹⁶⁵¹ Санкција за кршење моралног закона је, дакле, у грижи савести појединца или у друштвеној осуди. Морална одговорност може се посматрати и на другом нивоу, на нивоу групе, нпр. једног предузећа. Уколико код запослених и њихових руководилаца не постоји развијен осећај за одговорност, квалитетни међуљудски односи тешко се могу развијати. Морална одговорност везује се за човека, односно људско биће, али у новије време и за друге субјекте, па тако Имануел Кант у својему делу „К вечном миру“ истиче да је држава један такав субјект којему треба приписати статус моралне особе и према којој се не сме поступати као према пукој ствари.¹⁶⁵²

Морална одговорност огледа се у свим дужностима којих се морају придржавати и послодавац и запослени у складу са постојећим нормативним оквиром за заштиту од злостављања на раду, али може се проширити и етичким кодексом, што је и пожељно да се учини, као и стратегијом корпоративног друштвено одговорног пословања. Етички кодекси су, по својој суштини, прожети моралним начелима и моралном одговорношћу. То посебно вреди за етичке кодексе појединих професија, примера ради код делатности јавног информисања, који јасно указују да је морална професионална одговорност шира од законске, односно да етичка одговорност, и поред свих слабости њене правне природе, представља јачу свест о одговорности.¹⁶⁵³ Прописивање казне за непоштовање етичког кодекса, може да буде вид санкције за кршење моралних норми које садржи кодекс, али још већи ефекат може се постићи давањем публицитета примени и поштовању кодекса, чиме се подстиче индивидуална и колективна свест о моралној одговорности.¹⁶⁵⁴

Да има развијену моралну одговорност лице које врши злостављање не би то чинило, као и лица која су саучесници у томе, али и сви други који затварају очи пред таквим понашањима. Исто вреди и за послодавца који се уздржао од предузимања активности којима су се могла спречити таква неприхватљива понашања. Морална казна се састоји у осуди таквог понашања као неприхватљивог у радној средини, од стране колега и послодавца, али и у грижи савести лица које је извршила злостављања. Уколико је у питању психопатолошка личност у улози ивршиоца злостављања, грижа савести код ње не постоји, нити се може развити као осећање.

3.3. Права и обавезе запослених и других радно ангажованих лица од значаја за спречавање злостављања на раду

3.3.1. Право на информисање о заштити од злостављања на раду

Право на информисање је колективно право запослених, које произилази из колективних интереса, и представља основни елемент садржине колективног радног односа. Оно значи информисање представника запослених од стране надлежног органа послодавца о свим важним питањима која се тичу пословања, пословних резултата, циљева и развоја пословања (нова запошљавања, увођење нових технологија и система), и омогућава представницима запослених поуздане информације, ради дубље процене ситуације и припреме за евентуално консултовање са надлежним органима послодавца.¹⁶⁵⁵ Право на информисање је, наиме, тесно повезано са правом на консултовање, које омогућава да послодавац о одређеним

¹⁶⁵¹ Сремчев С./2015/ *op.cit.*, стр. 9.

¹⁶⁵² Jolić Т./2013/ *Moralna odgovornost i skupni djelatnici, Prolegomena, vol. 12, бр.2/2013*, стр. 262.

¹⁶⁵³ Сремчев С./2015/ *op.cit.*, стр. 75–78.

¹⁶⁵⁴ *Ibid.*, стр. 33.

¹⁶⁵⁵ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 1066-1067.

важним питањима радног и социјалног статуса запослених, узме у обзир и мишљење представника запослених, без обавезе да га прихвати.¹⁶⁵⁶ Право на информисање и консултовање запослених се, притом, реализује посредством синдиката, савета запослених, легитимно изабраних представника запослених или код малих послодаваца, непосредно преко свих запослених.¹⁶⁵⁷ Овим правима корелативна је послодавчева обавеза да представницима запослених преноси потребне податке, како би могли да се упознају са одређеним питањем, а након тога и да то питање разматрају.¹⁶⁵⁸ Право на учешће запослених у одлучивању везује се за право на информисање и консултовање о битним питањима у области рада, то је облик дискусије која се развија између послодавца и запослених у радној средини о кључним питањима пословања.¹⁶⁵⁹ Право на консултовање је кључни сегмент права запослених да изразе своје мишљење, путем формулисања предлога о одређеним питањима.¹⁶⁶⁰ Директива Европског Савета 2002/14/ЕЗ, *обавештавање* схвата као "преношење података од стране послодавца представницима запослених како би били у могућности да се упознају са материјом и да је испитају", док је *консултовање* одређено као "размена мишљења и успостављање дијалога између представника запослених и послодавца."¹⁶⁶¹ Стога се остваривањем права на информисање и консултовање омогућава укључивање запослених у доношење одлука послодавца.¹⁶⁶² Но, потребно је указати да право на информисање и консултовање запослених има своје ограничење, у погледу питања која представљају пословну тајну или која се односе на податке који су заштићени, те би у тим ситуацијама послодавац био ослобођен обавезе да информиса и консултује запослене и представнике запослених о тим питањима.¹⁶⁶³

Сагледавањем меродавних прописа у домаћем праву који се односе на обезбеђивање заштите од злостављања на раду, а у светлу остваривања права на информисање и консултовање запослених, може се уочити да је право на информисање развијено и укључено, док је право на консултовање недовољно развијено. Право на консултовање може се исказати кроз право запослених да изразе своје мишљење о неприхватљивим понашањима злостављања на раду у радној средини и да укажу послодавцу на таква недопустива понашања. У светлу остваривања права на информисање, сваки запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања на раду, као и са правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања на раду и има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.¹⁶⁶⁴ Послодавац је, отуд, дужан да ради на обавештавању свих запослених, како би препознали узроке, мотиве и појавне облике злостављања на раду, како би знали која су то понашања и активности које се могу квалификовати као злостављање на раду, као и на који начин запослени може да се заштити код послодавца. То прецизније, значи, да запослени има право на информацију о томе коме се подноси образложени захтев за заштиту од злостављања на раду, ко га све може поднети, као и то како изгледа процедура заштите од таквог понашања код послодавца. Такође, запослени има право да зна коме се може обратити када сумња да је неким радњама својих колега или шефова, према субјективној процени, претрпео злостављање на раду, као и у којим се ситуацијама подноси захтев за заштиту од злостављања. Осим тога, запослени има право да буде информисан шта представља радње злостављања, а шта повреду других радних и социјалних права (нпр. неисплата зараде, мере

¹⁶⁵⁶ *Ibid.*, стр. 1067-1068.

¹⁶⁵⁷ *Ibid.*, стр. 1068.

¹⁶⁵⁸ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.*, стр. 341.

¹⁶⁵⁹ Ковачевић Љ./2019/ Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима, *Право и привреда, бр. 7-9/2019*, стр. 2.

¹⁶⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶⁶¹ *Ibid.*, стр. 8, видети више: Директива 2002/14/ЕЗ, члан 2, тач. f) и g).

¹⁶⁶² *Ibid.*

¹⁶⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁶⁴ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 10, ст. 1-2.

безбедности и заштите здравља на раду, дискриминација, упућивање понуде за измену уговорених услова рада), како не би био у правној заблуди и тражио заштиту у ситуацијама у којима очигледно нема елемената злостављања на раду. Коначно, запослени имају право на информисање о појму и правним последицама злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, као и о дисциплинским мерама, које послодавац може да примени против запосленог, након неуспеха поступка посредовања, уколико постоји сумња на злоупотребу.

Према свему реченом, информисање и консултовање запослених представљају, дакле, правна средства за спречавање радних спорова и моћан облик партиципативне демократије.¹⁶⁶⁵

3.3.2. Право и обавеза едукације о злостављању на раду

Стручно оспособљавање (обука, тренинг) је активност послодавца која је усмерена на побољшање способности, вештина и понашања запослених у циљу побољшања резултата рада запослених на свом радном месту, а у складу са актуелним потребама превасходно послодавца, али и запослених.¹⁶⁶⁶ Запослени има право и обавезу да се стручно усавршава, према потребама процеса рада, те уколико не прихвати позив на стручно усавршавање за потребе послодавца, послодавац може оправдано иницирати престанак радног односа.¹⁶⁶⁷ Остваривањем права на стручно усавршавање запослени унапређује своја знања и вештине, чиме омогућава очување стабилности запослења, али и могућност напредовања у радној средини. Стручно усавршавање, према томе, треба разумети као право и као обавезу запосленог, које се могу посматрати кроз најважније институте радног права - од заснивања радног односа, напредовања на раду, сталности запослења, конкурентности запосленог, а посебну важност добија кроз концепт целоживотног учења, јер константним учењем појединац непрекидно ради на себи, чиме побољшава своје могућности и унапређује положај у радној средини.¹⁶⁶⁸ Право на стручно усавршавање изводи се из права на рад, но може се уочити да је стручно усавршавање више обавеза но право запосленог, јер се законским путем усмерава интересом послодавца, а са друге стране животни стандард често запосленом не дозвољава остваривање права на стручно усавршавање, док послодавци, неретко, улажу мала финансијска средства у развој "људског капитала", због чега је положај запослених у вези са остваривањем права на стручно усавршавање неповољан.¹⁶⁶⁹

Имајући у виду све речено, треба истаћи да је најбоља превенција од злостављања на раду правовремена едукација и благовремено, правилно и потпуно информисање запослених о овој појави. Едукација запослених у овој области, представља, наиме, обавезу послодавца у циљу препознавања и спречавања злостављања на раду, док је, са друге стране, запослени дужан да се одазове позиву послодавца да се едукује у овој области. Уколико запослени нису довољно информисани и едуковани шта све представља радње злостављања, могу нарушити добро функционисање радне средине али и тражити заштиту поводом повреда других права, под окриљем поступка заштите од злостављања, услед чега се могу повести неосновани поступци. Такви запослени, из незнања, могу ширити и неистине у радној средини о

¹⁶⁶⁵ Ковачевић Љ./2019/ *op.cit.*, стр. 2. Видети више: Bruno Veneziani, "Article 21 – The right to information and consultation", *The European Social Charter and the employment relation* (eds. Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert), Oxford / Portland - Oregon, 2017, стр. 384.

¹⁶⁶⁶ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 523.

¹⁶⁶⁷ *Ibid.*, стр. 527.

¹⁶⁶⁸ Ковач-Орландић М./2011/ Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења, *Радно и социјално право*, vol. XV, бр. 2/2011, стр. 53–54.

¹⁶⁶⁹ *Ibid.*, стр. 69.

понашањима које они перципирају као злостављање, иако то реално нису, чиме се ствара токсична радна средина.

Препознавање радњи злостављања, претпоставља, дакле, оспособљавање запосленог да се путем едукације оснажи да се на правно дозвољен начин заштити од злостављања, али и да се уздржи од злостављања, као и од злоупотребе права на заштиту од злостављања. Послодавац, наиме, има право, али и дужност да изгради здраву и безбедну радну средину, у којој ће се послови обављати у атмосфери дужног међусобног поштовања, сарадње, отворености и једнакости, и то на начин да се развија свест код запослених о неприхватљивости понашања која представљају злостављање, али и да се развије свест запослених да сопственим примерима покажу вредност понашања којима се развија тимски дух, сарадња и узајамно поштовање. Послодавац има право али и дужност да се према свима понаша са достојанством, љубазно и уз дужно поштовање, где ће се уважавати и саслушати мишљење запослених, а синдикатима, уколико постоје омогућити, да раде на превенцији и спречавању злостављања на раду.

3.3.3. Право на обуку лица задужених за поступке посредовања и лица за подршку

Право на обуку лица задужених за поступке посредовања и лица за подршку изводи се из општег права запослених на стручно усавршавање у радној средини, као и из права на заштиту достојанства и заштиту здравља и безбедности на раду, како би се у поступку заштите од злостављања на раду код послодавца омогућило очување здравља и добробити свих запослених и радно ангажованих лица. Лица која су именована као интерни посредници у поступцима посредовања код послодавца могу да прођу обуку за препознавање и спречавање злостављања на раду, како би могли квалитетно и марљиво да обављају свој посао. Ако код послодавца постоје запослени који су оспособљени за обављање посредовања, послодавац може истаћи информацију о тим лицима.¹⁶⁷⁰ Лице за подршку има овлашћење да саслуша запосленог, да га посаветује, упутити, информисати и пружи подршку ради решавања спорне ситуације.¹⁶⁷¹ У меродавним прописима, експлицитно није прописано да ова лица треба да прођу обуку, али с обзиром на надлежности која су добила у својој радној средини, а да би квалитетно одговорила радним задацима, имају и право да заврше обуку, како би разумели нормативни оквир али и ванправне аспекте злостављања, а све у циљу правилног саветовања, упућивања, информисања и пружања подршке запосленом који сумња да је злостављан. Улога лица за подршку је, према томе, изузетно важна за поступак превенције злостављања на раду код послодавца. Њему се прво запослени обраћа, када сумња да је адресат злостављања, те од вештине лица за подршку да га саслуша и упутити ради даљег решења спорне ситуације зависи и даљи поступак заштите. Уколико су лица за подршку добро обучена за правни и ванправни оквир спречавања злостављања на раду може се десити да реше спорни однос неформалним посредовањем. Стога је важност обучавања ових лица несумњива, јер од вештина, искуства и знања лица за подршку може зависити и даљи ток поступка заштите од злостављања на раду код послодавца,¹⁶⁷² те је потребно да се обука ових лица уведе као обавеза будућим законским изменама. Према томе, од савета лица за подршку зависи умногоме даљи поступак лица које сматра да је адресат злостављања, односно да ли ће поднети захтев за заштиту од злостављања на раду или не. Закон није предвидео дисциплинску одговорност лица за подршку уколико савете заснива на

¹⁶⁷⁰ *Ibid.*, чл. 6, ст. 2.

¹⁶⁷¹ *Ibid.*, чл. 7, ст.3.

¹⁶⁷² Николић В./2013/ *op.cit.*, стр. 289.

паушалним и незаконитим оценама, те је по нама, увек боље да поступа усмено, када саветује запосленог у погледу заштите од злостављања на раду,¹⁶⁷³ јер се то подразумева из законског оквира. Послодавац, према свему реченом, треба да ради на едукацији лица за подршку, али и интерних посредника одређених одлуком од стране послодавца. Ово право мора бити испуњено, јер уколико ова лица обављају своја задужења без икаквог предзнања о проблемима злостављања и последицама, послодавац је одговоран за злостављање на раду, јер није радио на превенцији и спречавању злостављања, путем основне и примарне функције превенције, у виду едукације. Специјализована обука о препознавању и спречавању злостављања на раду треба да буде намењена лицима за подршку и интерним посредницима запосленим код послодавца.¹⁶⁷⁴ Она подразумева упознавање са правним, психолошким и социјалним аспектом злостављања и основним начелима и правилима поступка посредовања, како би се омогућило да се поступком исправно и ефикасно управља, у циљу закључења споразума прихватљивог за све учеснике у поступку (лице које сматра да је злостављано, лице које се терети за злостављање и послодавац).¹⁶⁷⁵ Поред тога, лица за подршку и интерни посредници треба да познају вештине асертивне комуникације да би нарушене односе у радној средини хармонизовали и нашли модалитете трајног и коначног решења спорне ситуације, без великог ометања процеса рада.¹⁶⁷⁶

De lege ferenda потребно је, дакле, прописати обавезу лица за подршку и интерних посредника да заврше обуке на тему злостављања на раду.

4. Институционални оквир спречавања и заштите од злостављања на раду

4.1. Улога инспекције рада

Инспекција рада има врло важну улогу у спречавању и заустављању злостављања на раду. Циљ инспекције рада је да обезбеди ефикасну примену права у погледу услова рада, стога треба указати да на европском нивоу постоји низак ниво сагласности у односу на развијена правила којима се омогућава управљање психосоцијалним ризицима, попут злостављања на раду.¹⁶⁷⁷ У неким јурисдикцијама дужности инспектора рада у суочавању са насиљем и узнемиравањем на раду су изричите.¹⁶⁷⁸ Од 80 правних система изучених за потребе израде извештаја Међународне организације рада о заустављању злостављања на раду, у најмање 15 држава, инспекторима рада дато, је, наиме, овлашћење да обуставе рад послодавца у случају насиља и узнемиравања на раду.¹⁶⁷⁹ Примера ради, Министарство за запошљавање и рад Републике Кореје развило је апликацију за паметне телефоне андроид и ајфон коју су

¹⁶⁷³ Има и другачијих мишљења те Кићановић сматра да лице за подршку сугестије треба да даје у писаној форми, да би се тако заштитило од могуће ситуације да запослени сматра да му је саветом ускраћена могућност вођења поступка (то не може бити случај јер савет не обавезује, већ само упућује запосленог на даље кораке), или покрене поступак који не доведе до споразума. Опет и у овом потоњем случају, не постоји могућност да се окриви лице за подршку јер споразум није закључен, будући да лице за подршку не учествује у поступку посредовања код послодавца, осим уколико је посаветовало адресата злостављања да има елемената злостављања, и овај поднесе неоснован захтев за заштиту од злостављања на раду. Видети: Кићановић О./2013/ *op.cit.*, стр. 271.

¹⁶⁷⁴ Министарство правде издаје организацијама дозволе за спровођење обука за посреднике, уколико задовоље критеријуме формулисане Правилником о ближим условима и поступку за издавање дозволе за спровођење основне и специјализоване обуке посредника и надзору над спровођењем обуке ("Службени гласник РС", бр. 13/2015).

¹⁶⁷⁵ Кићановић О./2015/*op.cit.*, стр. 39.

¹⁶⁷⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷⁷ Velazques M./2017/ *op.cit.*, стр. 40.

¹⁶⁷⁸ Ending violence and harrasment against women and men in the world of work/2017/ *op.cit.*, стр. 81.

¹⁶⁷⁹ *Ibid.*

назвали „апликација за пријављивање кршења закона на радном месту“, путем које радници могу да пријаве појаву сексуалног узнемиравања на раду, а апликација повезује подносиоца притужбе са инспектором рада у најближем локалном бироу за запошљавање и рад и дозвољава саветовање путем имејла.¹⁶⁸⁰ У Шпанији, инспектори рада обављају едукације запослених о злостављању на раду у посебно осетљивим секторима, као што су образовање и здравство.¹⁶⁸¹ У Женевском кантону у Швајцарској, радници који су злостављани и који не добију помоћ свог послодавца могу затражити помоћ и подршку Кантоналне инспекције рада.¹⁶⁸² Интересантно решење постоји и у Јапану, где уколико постоји притужба за злостављање на раду, инспектори рада могу деловати као посредници или дати савет како да се проблем реши, имајући у виду да посредовање има превасходство, када се посматра као техника решавања конфликта.¹⁶⁸³ Ових неколико примера сведочи да инспекције рада све више имају улогу у превенцији и заштити од злостављања на раду. Европски инспектори рада у односу на превенцију стреса и злостављања на раду примењују превентивне и проактивне активности у оцени и примени мера уз помоћ којих се отклања или умањује утицај узрока ризика.¹⁶⁸⁴ Постоји сагласност да европски инспектори рада треба да изврше мониторинг радне средине тако што ће у сарадњи са послодавцем интервјуисати запослене или представнике запослених у вези са психосоцијалним ризицима, на основу којих износе своје опажање.¹⁶⁸⁵ Тако, примера ради, реструктурирање компанија може да утиче негативно на ментално здравље запослених, и може узроковати злостављање на раду. У Норвешкој инспектори рада могу да интервенишу да би превенирали психосоцијалне ризике који се односе на реструктурирање у компанијама, док у другим државама инспектори рада могу да дају упутства како треба реаговати у овим ситуацијама.¹⁶⁸⁶ Инспекторат за рад у Билбау у извештају о надзору спроведеном од 2008. до 2011. године указује да је добар начин за интервенцију у компанији, услед небезбедних услова рада, добар менаџмент управљања психосоцијалним ризицима путем подршке, контроле и комуникације.¹⁶⁸⁷ Инспектори рада у Шведској, Данској, Финској и Холандији спровode анкету међу запосленима у предузећима како би идентификовали узроке психосоцијалних ризика у циљу оцене поступања менаџмента у компанијама.¹⁶⁸⁸

Инспекција рада представља самосталну и специјализовану службу у оквиру централне власти, а у нашем праву у оквиру министарства надлежног за послове рада, која треба да обезбеди ефективан надзор над применом закона и других прописа.¹⁶⁸⁹ Инспекцијским надзором омогућава се остваривање надзора над применом радног законодавства, као и општих аката аутономног радног права, а у поступку инспекцијског надзора могу се изрећи три врсте мера: превентивне, корективне и репресивне.¹⁶⁹⁰ Важно је указати и на актуелне проблеме са којима се суочава инспекција рада у нашој земљи. То пре свега вреди за недовољан број инспектора рада,¹⁶⁹¹ неадекватну и недовољну обученост инспектора, посебно за управљање новим психосоцијалним ризицима, уз нејасне надлежности инспекције рада, као и на нејасан однос са органима и телима, са којима треба да постоји

¹⁶⁸⁰ *Ibid.*, стр. 82.

¹⁶⁸¹ *Ibid.*

¹⁶⁸² De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. /2020/ *op.cit.*, стр. 30-31.

¹⁶⁸³ Lerouge L., Naito S./2017/ *Bullying and law in Japan, op.cit.*, стр. 247.

¹⁶⁸⁴ Velazgues M./2017/ *op.cit.*, стр. 35.

¹⁶⁸⁵ *Ibid.*, стр. 48.

¹⁶⁸⁶ *Ibid.*, стр. 38.

¹⁶⁸⁷ *Ibid.*, стр. 39.

¹⁶⁸⁸ *Ibid.*, стр. 47.

¹⁶⁸⁹ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 753.

¹⁶⁹⁰ *Ibid.*, стр. 752-760.

¹⁶⁹¹ У Инспекторату за рад систематизовано је укупно 278 радних места, од чега је 267 инспектора рада, а два су постављена лица, тако да је, тренутно, укупан број запослених 240, а 38 радних места је непопуњено. Имајући у виду све надлежности, број је недовољан, иако постоји план да се број инспектора повећа до 2021. године на 1272. Видети више: <https://www.srbija.gov.rs/vest/402777/novih-1272-inspektora-do-2021-godine.php>, (13.07.2020.).

тесна сарадња као што су независни државни органима, представници четвртог стуба власти (као нпр. Повереник за заштиту равноправности, Заштитник грађана), службе за запошљавање, фондације пензијског и инвалидског осигурања, социјални партнери и други. Посебно је важно указати и на неслагање стручне јавности поводом решења која доносе инспектори рада којима се одлаже решење послодавца о отказу уговора о раду, уколико уоче очигледну и озбиљну повреду права запосленог, а у вези са остваривањем могућности оспоравања оваквог решења инспектора рада, као управног акта, пред Управним судом, будући да се о истој правној ствари већ води радни спор. Могућност вођења управног спора је с правом искључена, јер је одлука инспектора рада привременог карактера и траје до момента доношења правноснажне судске одлуке.¹⁶⁹² Но, у јуриспруденцији Управног суда створена је другачија и прилично неуједначена пракса, по којој се другостепено коначно решење инспектора рада може оспорити уколико је одбијен захтев запосленог за одлагањем решења послодавца о отказу уговора о раду тужбом тог запосленог пред Управним судом, док вођење управног спора није допуштено, уколико је послодавац незадовољан другостепеним решењем којим је усвојен захтев запосленог за одлагање решења о отказу уговора о раду.¹⁶⁹³

У поступцима праћења примене Закона о спречавању злостављања на раду, инспекција рада у редовном инспекцијском надзору контролише да ли је уз уговор о раду, запосленом достављено обавештење да је забрањено злостављање, као и да ли постоји одлука послодавца, којом су одређене листе посредника. Уколико ове обавезе нису испуњене, може се изрећи казна послодавцу са својством правног лица у износу од 100.000,00 до 400.000,00 динара.¹⁶⁹⁴ Такође, казна се изриче послодавцу, у износу од 200.000,00 до 800.000,00 динара, уколико не изрекне привремену меру лицу које се терети за злостављање у виду премештаја у другу радну средину на исте или сличне послове, односно радно место или удаљење са рада са накнадом зараде, у складу са законом.¹⁶⁹⁵ Ову привремену меру послодавац примењује на основу мишљења медицине рада, или ако откаже уговор о раду, јер је запослени одбио да ради, пошто послодавац није спровео привремену меру. Запослени, наиме, има право да одбије да извршава радне налоге, ако послодавац није поступио по мишљењу медицине рада, о чему је дужан одмах да обавести послодавца и инспекцију рада. Изрицање прекршајне казне послодавцу, који запосленом изрекне као најтежу дисциплинску меру отказ уговора о раду зато што је запослени одбио да ради, јер послодавац претходно није спровео привремену меру премештаја или удаљење запосленог са рада, чини се као блага казна, имајући у виду озбиљност последица злостављања на раду, али и озбиљност последица отказа, пре свега зато што за већину запослених рад за послодавца представља основни извор прихода који омогућава егзистенцију запосленог али и његове породице.

Уколико је захтев за заштиту од злостављања поднет одговорном лицу код послодавца или другом овлашћеном лицу на основу писаног овлашћења директора, ситуација у којој послодавац не поступи по захтеву, а дужан је да то учини и да предложи посредовање,¹⁶⁹⁶ остала је као правна празнина. Верујемо да је то потребно изменити, тако да се у Закону о спречавању злостављања на раду утврди прекршајна одговорност послодавца за назначену повреду, уз прописивање одговарајућих овлашћења. У овој ситуацији, запослени би, наиме требало да буде у могућности да о пропусту обавести инспекцију рада, која би требало да наложи послодавцу да поступи по закону.

¹⁶⁹² Марковић Г./2015/ Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду, у: *Новине у Закону о раду*, Глосаријум, Београд, стр. 210.

¹⁶⁹³ *Ibid.*, стр. 210-211.

¹⁶⁹⁴ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 36 ст. 1.

¹⁶⁹⁵ *Ibid.*, чл. 35, ст. 1, тач. 1-3.

¹⁶⁹⁶ *Ibid.*, чл. 15, ст.1.

У ситуацији када је запослени тужио послодавца због незаконитог отказа и тражио реинтеграцију (враћање на рад), након чега се обратио инспекцији рада, у року од 15 дана од подношења тужбе, а инспекција у свом поступку утврдила да је очигледно повређено право запосленог, који је затражио и одлагање извршења решења о отказу, инспекција рада, дакле, може својим решењем одложити извршење послодавчевог решења о отказу и вратити запосленог на рад. Да би се овакво решење донело потребно је да буду испуњена кумулативно три услова: да је покренут радни спор, да постоји очигледна повреда права запосленог, и да је тражено одлагање решења о отказу од инспекције. Решење инспектора рада донето по овом основу, представља меру привременог карактера, коју доноси уместо суда пред којим се већ води радни спор.¹⁶⁹⁷ Учињена повреда права запосленог мора да буде озбиљна и грубља, како би утицала на законитост послодавчеве одлуке о отказу уговора о раду. Након одлагања решења о отказу уговора о раду, послодавац је у обавези да позове запосленог, како би се вратио на рад и да га са даном пријема решења о одлагању решења о отказу уговора о раду пријави на обавезно осигурање. У том смислу, жртва злостављања могла би се користити овим заштитним средствима, уколико је до отказа дошло на иницијативу послодавца и уколико је отказ очигледно био незаконит. Ова ситуација се, притом, односи на поступање инспекције рада, само уколико је отпочео судски поступак по тужби за утврђење незаконитог отказа, не и по тужби за злостављање на раду. Стога се може учинити *de lege ferenda* предлог за изричито проширење заштите запослених уколико је до незаконитог отказа дошло услед тога што је отказ представљао одмазду послодавца према жртви злостављања. Такође, аналогно заштити узбуњивача требало би омогућити да се путем привремене мере суда запослени може вратити на рад, због одлагања дејства решења о отказу уговора о раду. Оно што би у овом случају представљао велики проблем, јесте враћање запосленог у нездраву и токсичну радну средину, те уколико не постоји воља послодавца да се радна средина учини здравијом и безбеднијом, овакво решење не би могло да утиче на опште благостање жртве, осим што јој омогућава обезбеђење егзистенције по основу остварења права на рад, повратком у радну средину по основу привременог решења инспектора рада, или пак привременог решења суда, аналогно заштити узбуњивача, уколико би изменама законског оквира таква решења била предвиђена.

Запослени који су изложени злостављању имају право да се за заштиту повређених права обратe и Републичкој инспекцији рада.¹⁶⁹⁸ Такво решење је изричито потврђено у праву Републике Српске, с тим што, претходно, радник треба да поднесе тужбу суду, у року од три месеца од дана сазнања односно шест месеци од дана учињене повреде права. Инспектор рада може обуставити од извршења акт послодавца, до момента док суд не донесе коначну и правноснажну пресуду. То решење је изузетно важно за жртве злостављања, јер, иако су услови у радном окружењу токсични и тешки за запосленог, боље је да остварује новчану престацију и да кроз рад развија своју личност, но да је незапослен, уз наравно, наставак борбе, дозвољеним правним средствима. За враћање на рад жртве злостављања која је добила отказ потребна је, наиме, изузетно јака личност, снажно мотивисана и храбра, што већином није случај код жртве злостављања на раду, јер она, што дуже трпи злостављање, постаје безвољнија, апатичнија, незаинтересованија, те тако, временом, губи снагу и вољу да ради и да се избори за заштиту својих права.

У складу са интензивнијим развојем индивидуалног и колективног радног права, службеничког права и социјалног права, требало би извршити стручну анализу, у циљу ширења заштите од социјалних ризика за теже случајеве злостављања на раду, а у вези са престанком радног односа до кога дође услед интензивног, тешког облика злостављања на раду које претрпи жртва, а које траје дужи временски период, те жртва одлучи да раскине радни однос или да потпише споразум о престанку радног односа, који је фактички изнуђен

¹⁶⁹⁷ Марковић Г./ 2015/ *op.cit.*, стр. 208.

¹⁶⁹⁸ Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 01/16 и 66/18), чл. 202.

непријатељским радним окружењем. И у једном и у другом случају, запослени неће имати право на накнаду за случај незапослености и наћи ће се, врло брзо, у стању социјалне потребе, уколико нема имовину која му може обезбедити достојан живот. Имајући у виду да је здравље жртве злостављања прилично нарушено и да проналажење новог запослења није лако, треба размислити о заштити лица која се нађу у овој ситуацији, нарочито уколико припадају категоријама запослених односно бивших запослених који уживају посебну радноправну заштиту, као што су нпр. родитељи са дететом до 3 године старости и родитељи са дететом које је особа са инвалидитетом, а исто вреди и за усвојоце или старатеље ове деце, као и за лица која су навршила 50 година, за особе са инвалидитетом и за узбуњиваче, с обзиром да на тржишту рада представљају теже запошљиве категорије, и да би заштита која им се обезбеђује у оквиру инспекцијског надзора, могла да буде унапређена и специјализована за нове психосоцијалне ризике на раду.

У том смислу, посебно треба указати на пример Финске, у којој је инспекција рада задужена за превенцију и мониторинг у области узнемиравања и насиља на раду, јер се у редовном инспекцијском надзору или након пријављене неправилности, спроводи контрола, уз врло важну напомену да су инспектори који врше ову врсту надзора специјализовани за превенцију узнемиравања на раду.¹⁶⁹⁹ На исти начин, потребно је и нашој земљи обучити инспекторе и специјализовати их за бављење новим психосоцијалним ризицима, попут злостављања на раду и дискриминације.

4.2. Улога службе медицине рада

Медицина рада у упоредном, међународном и европском комунитарном праву представља најважнију институцију у концепту заштите безбедности и здравља запослених, која почива на два основна начела, начелу професионалне и моралне независности лекара запослених у односу на послодавца и запослене, и начелу бесплатног лечења запосленог.¹⁷⁰⁰ Конвенција МОР бр. 161 о службама медицине рада од 1961. године, притом, под „службом медицине рада“ подразумева службу којој су поверене првенствено превентивне функције односно давање савета послодавцима, запосленима, и њиховим представницима, при чему се свака држава обавезује да ће развијати службе медицине рада у јавном и приватном сектору.¹⁷⁰¹

Улога медицине рада је изузетно важна и у поступцима спречавања злостављања на раду. Тако је у нашем праву, на основу мишљења медицине рада да лицу које сматра да је злостављано прети непосредна опасност по живот и здравље, послодавац дужан да изрекне једну од две привремене мере, како би удаљио извршиоца злостављања (или на друго радно место или потпуно са рада) уз накнаду зараде, док траје поступак посредовања. Медицина рада је важна и у погледу лечења, медицинске рехабилитације и заштите менталног здравља лица која трпе злостављање. С тим у вези, посебно треба уочити да рана дијагноза злостављања на раду може спречити шире последице ове појаве на нивоу личности запосленог, али и поремећаје у његовој радној средини, породици и ширем друштвеном окружењу. Тако примера ради, у француском праву медицина рада има надлежност да интервенише код послодавца, за шта је довољно да запослени затражи посету и да се пожали

¹⁶⁹⁹ Saloheimo J./2012/*op.cit.*, стр. 2.

¹⁷⁰⁰ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 407.

¹⁷⁰¹ Конвенција МОР број 161 службама медицине рада („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/89), чл. 1. и 3.
http://www.iio.org.rs/files/Mor_texts/MOR%20161%20Konvencija%20o%20sluzbama%20zastite%20zdravlja%20na%20radu,%201985.pdf.

на злостављање на раду.¹⁷⁰² Такође, лекар медицине рада треба да утврди психичку способност запосленог да се врати на рад, након што је био привремено спречен за рад, услед злостављања.¹⁷⁰³ С друге стране, стручна помоћ лекара и смештајних капацитета у виду дневне болнице у установама медицине рада, у нашем систему, омогућава привремено збрињавање и пружање адекватне медицинске заштите жртви злостављања на раду. У оквиру остваривања терцијарне здравствене заштите, у клиничко болничком центру, формирана је дневна болница за амбулантно збрињавање пацијената, који су жртве злостављања на раду.¹⁷⁰⁴ Капацитет од 50 лежајева омогућава дневно збрињавање жртви злостављања на раду. Ипак, чини се да би у Републици Србији, медицина рада требало да има развијенији систем мониторинга и праћења реализације издатих мишљења, на основу којих се изричу привремене мере код послодавца. Он тренутно не постоји, јер се сматра задирањем у власт послодавца, али би могао да постоји, примера ради у виду прикупљања статистичких података.

Запослени који трпи злостављање на раду, а коме, према мишљењу медицине рада прети непосредна опасност по здравље и живот или уколико му прети опасност од настанка ненадокнадиве штете има право да одбије да ради а послодавац дужност да примени мере над запосленим који врши злостављање. Опасност јесте околност или стање које може угрозити здравље или изазвати повреду запосленог.¹⁷⁰⁵ Аналогно постојећем нормативном оквиру о заштити безбедности и здравља на раду, тај запослени има право да одбије да ради, док послодавац не предузме одговарајуће мере. Досадашња пракса службе медицине рада указује на проблем да се ретко израђује извештај којим се констатује непосредна опасност по здравље и живот запосленог услед злостављања, иако је према квалификацији болести Светске здравствене организације од 2015. године злостављање на раду класификовано као болест која има везе са радом.¹⁷⁰⁶ Проблем је, чини се, у томе што медицина рада неретко не доводи у везу здравствене проблеме које запослени има са злостављањем на раду које трпи.¹⁷⁰⁷ Специјалиста медицине рада се, наиме, превасходно руководи погоршањем здравственог стања запосленог на основу клиничког прегледа, лабораторијских и дијагностичких поступака и консултативних прегледа, а на основу којих се изјашњава да ли у конкретном случају постоји непосредна опасност по здравље и живот запосленог.¹⁷⁰⁸ Процену да ли је у питању непосредна опасност по здравље и живот запосленог, специјалиста медицине рада доноси заједнички са тимом, психијатром и психологом, на чије се налазе и ослања када издаје мишљење.¹⁷⁰⁹ Уколико послодавац не примени мере и не заштити запосленог коме према мишљењу медицине рада, прети непосредна опасност по живот и здравље запосленог, запослени има право да одбије да ради и за то време ће му припадати накнада зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходних 12 месеци.

Са друге стране, питање процене настанка ненадокнадиве штете је тешко утврдиво, посебно од стране службе медицине рада, тако да је одговарајућа законска одредба, најблаже речено нејасна. Постоје, наиме, мишљења у стручној јавности да злостављање не представља непосредну, већ посредну опасност по здравље запосленог. Кићановић, тако, сматра да је заштитна законска мера у пракси непримењива, јер је опасност од злостављања увек

¹⁷⁰² Mazars M.F., Morin M.L., Laulom S., Masse-Dessen H./2002/ *op.cit.*, стр. 12.

¹⁷⁰³ *Ibid.*

¹⁷⁰⁴ Правилник о условима и начину унутрашње организације здравствених установа („Службени гласник РС“ број 43/2006 и 126/2014), чл. 34, ст. 1, тач. 5, <http://www.komorazus.org.rs/pdf/zakoni/Pravilnik%20o%20uslovima%20i%20nacinu%20unutrasnje%20organizacije%20zdravstvenih%20ustanova.pdf>, (11.01.2020.).

¹⁷⁰⁵ *Ibid.*, чл. 4, ст. 1, тач. 11.

¹⁷⁰⁶ Димовски Д./2017/ *op.cit.*, стр. 215.

¹⁷⁰⁷ *Ibid.*

¹⁷⁰⁸ Иванов З., Иванов М./2011/ *op.cit.*, стр. 68.

¹⁷⁰⁹ *Ibid.*, стр. 67.

посредна опасност у односу на здравље и живот.¹⁷¹⁰ Непосредном опасности, се, наиме, сматра опасност од физичких, хемијских, температурних и других околности, које могу угрозити здравље и живот, а које прописује Закон о безбедности и здрављу на раду.¹⁷¹¹ Други разлог који отежава заштиту запослених је то што је недефинисан критеријум утврђивања ненакнадиве штете. То је у потпуности у диспозицији послодавца док се трећи разлог везује за практичан проблем да послодавац удаљи или премести лице које се терети за злостављање, било због потребе очувања континуитета процеса рада или због недостатка физичког простора неопходног да се таква мера спроведе.¹⁷¹² У потоњем случају, послодавац може да на, основу чл. 165 Закона о раду, удаљи запосленог са рада јер је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, док траје поступак посредовања, наравно, уколико није у могућности да га распореди на друго радно место.¹⁷¹³ Аргумент да се тиме нарушава континуитет у раду не може се сматрати оправданим. Такође, треба имати виду да док траје удаљење, запослени има право на накнаду зараде у висини једне трећине основне зараде ако издржава породицу или једне четвртине уколико то није случај. Закон о безбедности и здрављу на раду нигде експлицитно не наводи шта представља непосредну опасност по здравље и живот запослених. *De lege ferenda*, потребно је допунити овај закон правилом да злостављање на раду представља непосредну опасност по здравље и живот запослених, јер у неким ситуацијама претњи, уцена, контроле и сталног праћења запослених, јасно је да је у питању непосредна опасност, посебно када се узме у обзир и чињеница да жртве злостављања на раду, у неким случајевима, због злостављања извршавају самоубиство.

Коначно треба указати и то да запосленима који су погођени злостављањем на радном месту, где је то потребно, треба да буде доступан одговарајући медицински третман.¹⁷¹⁴ У случају предузећа која за запослене обезбеђују медицинске услуге и организују интерну службу медицине рада, послодавац би требало да упути све запослене за које се чини да имају проблема са злостављањем ради пружања помоћи стручних лица, како би се превазишле последице претрпљеног злостављања и како би се омогућило очување менталног здравља запослених.¹⁷¹⁵

Како злостављање на раду оставља огромне последице најпре на психичко, али и на физичко здравље запослених, верујемо да треба размислити о оснивању саветовалишта при медицини рада или при центрима за социјални рад који би се бавили рехабилитацијом жртава злостављања на раду, чиме би жртве оствариле адекватну здравствену негу и лакше превазишле последице претрпљеног злостављања, које се не могу отклонити у установама здравствене заштите.¹⁷¹⁶ Служба медицине рада требало би да развије и методологију савладавања синдрома сагоревања на послу, који може бити повезан са злостављањем на раду, уколико долази нпр. до преоптерећености запосленог радним задацима и прекомерним радним задужењима, а да би се утврдило да ли постоји корелација са условима на раду, у циљу постизања бољег и здравијег радног окружења.

4.3. Механизми и стратегије службе за људске ресурсе код послодавца од значаја за спречавање злостављања на раду

¹⁷¹⁰ Кићановић О./2011/ *op.cit.*, стр. 19.

¹⁷¹¹ *Ibid.*

¹⁷¹² *Ibid.*

¹⁷¹³ Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), чл. 165, ст. 1, тач. 3.

¹⁷¹⁴ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon/2014/ *op.cit.*, стр. 26.

¹⁷¹⁵ *Ibid.*

¹⁷¹⁶ Димовски Д./2017/ *op.cit.*, стр. 218.

Механизми и стратегије службе људских ресурса помоћу којих се ради на превенцији злостављања на раду могу се груписати у механизме и стратегије примарне, секундарне и терцијарне превенције злостављања на раду. Циљ *примарне превенције* је подизање и очување општих услова на раду, у погледу квалитета радног окружења, као и праћење чинилаца који утичу на појаву поремећене динамике радног окружења и међуљудских односа.¹⁷¹⁷ Примарна превенција се огледа у широкој информисаности свих запослених о томе која се понашања и активности сматрају злостављањем на раду, како се остварује заштита од злостављања на раду, као и о развоју културе поштовања достојанства сваког запосленог, те у сталним разменама истинитих информација на свим нивоима организације. У том смислу, послодавци све више запошљавају лица која се баве решавањем конфликта међу запосленима, ангажују се и посредници у решавању спорова и на тај начин се превенирају будући судски спорови. Такву праксу имају и поједине компаније које послују у Србији, с тим да су најчешће међународног порекла. *Секундарна превенција* би подразумевала ситуацију да је процес злостављања већ отпочео, због чега значајну улогу има лице за подршку (Србија) или саветник за превенцију (Белгија), али и посредници, јер се поступак поводом злостављања може решавати код послодавца, уз помоћ треће непристрасне стране. *Терцијарна превенција* састоји се у дубљим анализама и дијагнозама како поједини фактори, психосоцијални ризици и понашања утичу на жртву злостављања на раду и њено здравље. Стручни тимови састављени од психолога и психијатара треба, наиме, да раде на томе да жртва што пре обнови своје психофизичко здравље и поврати мотивацију, самопоуздање и радни елан, односно да васпостави пуну радну способност, што може бити и део мера за отклањање негативног дејства злостављања на жртву, након спроведеног интерног поступка заштите код послодавца.

Када се сагледа погубност последица извршеног злостављања на раду, јасно је колика је важност, посебно када је реч о примарној превенцији. Послодавци, директори, запослени у служби за људске ресурсе, треба да раде на континуираној едукацији свих запослених и радно ангажованих лица, о злостављању. Исто тако, треба да развијају културу толеранције, јер је у таквим условима теже злостављању да се заметне. Након процене психосоцијалних ризика код послодавца потребно је осмишљавање обука које ће запослене оспособити како да управљају стресом и превенирају злостављање на раду, што све има превентивно дејство. У ред таквих превентивних мера спадају и мере кадровског руковођења/менаџмента и развоја комуникације, у циљу бољег разумевања развојних и пословних циљева послодавца, давања подршке запосленима у реализацији радних налога, успостављање што адекватније контроле извршавања рада, посебно водећи рачуна да су одређени облици електронске контроле супротни достојанству или приватности на раду, али и развити и прописати механизме за покретање поступака за утврђивање дисциплинске и имовинске одговорности лица која врше злостављање код послодавца.¹⁷¹⁸

Коначно, треба се осврнути и на пословну комуникацију. Каква се пословна комуникација сматра пожељном, а каква се може сматрати за злостављање на раду, зависи од типа организације (либерални, ауторитарни, деспотски тип). Код деспотског типа организација готово да се ништа не може учинити превентивно у погледу превенције злостављања, док је код ауторитарног типа могуће предузети само ограничене кораке. Службе људских ресурса стога треба да решавају конфликте међу запосленима, да развијају радну средину у којој се вреднују поштовање личности сваког запосленог и добри међуљудски односи, јер су то најбољи механизми за спречавање настанка злостављања на раду. Ангажовање специјалисте

¹⁷¹⁷ Todorović M./2017/ *op.cit.*, стр. 51.

¹⁷¹⁸ Лубарда Б./2008/ Мобинг/булинг на раду: злостављање/заstraшивање на раду: правни аспекти, уз осврт на медицинске, психо-социјалне и економске аспекте, *op.cit.*, стр. 461-462.

медицине рада у стручним тимовима предузећа, уз обавезивање послодавца за склапање уговора са службама медицине рада, такође може да буде добар механизам за превенцију злостављања.¹⁷¹⁹

4.4. Заштита у поступцима за мирно решавање радног спора

4.4.1. Заштита у поступку посредовања

Заштита од злостављања остварује се, у складу са Законом, у поступку: 1) посредовања код послодавца; 2) утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца; 3) пред надлежним судом.¹⁷²⁰

Заштита у поступку посредовања, коју води објективан и непристрасан (интерни или екстерни посредник), омогућава да се странама у спору помогне да разоткрију своје скривене мотиве и стварне узрочнике незадовољства, ван притиска процесних норми.¹⁷²¹ У зависности од културе и менталитета странака, вешт посредник може један сложен, вишегодишњи сукоб да, само кроз неколико састанака, заједно са странама, доведе до решења, навођењем страна у спору на искрену, ненаметљиву размену извињења и прихватања извињења.¹⁷²² Решење спора закључењем споразума је највећа корист како за жртву злостављања на раду, тако и за послодавца. Тиме се омогућава највећи ниво заштите који се може остварити у интерном поступку посредовања. Након тога је важно обезбедити и извршење споразума и одржавање *status quo* ситуације између страна у поступку.

Поступак посредовања је поступак јефтиније и ефикасније заштите, коју је послодавац обавезан у одређеним ситуацијама да предложи, као начин за решавање спорног односа, што је противно начелу добровољности која се налази у основи ових поступака. То је структурисан поступак, који се одвија у фазама, а води до крајње тачке – закључења споразума, којим се унапређују међуљудски односи у радној средини, што је несумњива добит за стране у поступку, али и за послодавца. Вредност посредовања је у разговору и расправи коју произведе, као и у предлозима који из поступка проистекну. Истовремено покретање поступка посредовања је процесни услов за остваривање судске заштите, у свим могућим ситуацијама вршења злостављања на раду, са изузетком када је за извршиоца злостављања означено одговорно лице у правном лицу или послодавац са својством физичког лица, што даље значи да ће суд, у тим ситуацијама, одбацити тужбу као недозвољену.¹⁷²³ Покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, као и учешће у том поступку, не може бити основ за стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и преузимање обавеза и одговорности по основу рада, посебно у виду покретања поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог, иницирања престанка радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавања запосленог вишком запослених.¹⁷²⁴ Право на заштиту има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса, учињену од стране

¹⁷¹⁹ Иванов З., Иванов М./2011/ *op.cit.*, стр. 68.

¹⁷²⁰ Правилник о правилима понашања послодавца и запосленог у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, чл. 17, ст.1, тач. 1-3.

¹⁷²¹ Глигорић С./2016/ *op.cit.*, стр. 160.

¹⁷²² *Ibid.*

¹⁷²³ Драгићевић М./2019/*op.cit.*, стр. 302, видети Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 1270/2013 од 27.3.2013. године.

¹⁷²⁴ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 27, ст. 1.

послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању.¹⁷²⁵ Запослени за кога се утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања не ужива претходно наведену заштиту.¹⁷²⁶ Поступак интерне заштите од злостављања на раду у виду покушаја посредовања, као претпоставке за дозвољену судску заштиту, је, дакле, нужан.¹⁷²⁷ Послодавац је, наиме, дужан да, по пријему захтева за заштиту од злостављања¹⁷²⁸ у року од три дана, странама у спору предложи посредовање, као начин разрешења спорног односа. Притом, послодавац може да прихвати захтев за посредовање у року од три дана, при чему, запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца односно послодавац и запослени који сматра да је изложен злостављању споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања, у року од три дана од дана пријема предлога послодавца.¹⁷²⁹ Послодавац је, дакле, обавезан да предложи посредовање или да прихвати захтев лица које сматра да је злостављано са предлогом посредника, а не да сам води поступак, у ком ће утврђивати чињенице.¹⁷³⁰ Законодавац није предвидео последице које могу настати по послодавца уколико не предложи посредовање, а обавезан је, што има за последицу немогућност остваривања судске заштите лица које сматра да је злостављано, будући да је судска заштита могућа тек након окончања интерног поступка посредовања, осим уколико се за злостављање терети послодавац или одговорно лице. Ово представља велики ризик за опструкцију поступка заштите, због чега држимо да је изменама и допунама Закона потребно предвидети, уз прекршајну одговорност послодавца у том случају, и могућност запосленог да неправилност пријави инспекцији рада.

Ситуације класичне опструкције интерног поступка, са намером да се задовољи форма без жеље да се суштински проблем реши, представљају једну од негативних особина самог поступка посредовања. Ово посебно што је мотивација послодавца за решавање проблема злостављања различита. Уколико је извршилац злостављања запослени који има одличне резултате рада, те је неопходан послодавцу, мањи послодавци се редовно неће бавити решавањем проблема злостављања, јер им је запослени - злостављач драгоцен, за остваривање пословног успеха, већ ће настојати да се „ослободе“ запосленог који се жали, размишљајући само у границама профитабилности. Код већих послодавца, који имају службе за људске ресурсе, решавање проблема, ће редовно бити поверено овим службама, у

¹⁷²⁵ *Ibid.*, чл. 27, ст. 2.

¹⁷²⁶ *Ibid.*

¹⁷²⁷ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду. Гж1. 1854/15, од 28.08.2015., Нови Сад, <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1198-gz1-1854-15> (22.11.2020).

¹⁷²⁸ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 13.

¹⁷²⁹ *Ibid.*, чл. 15, ст. 1-3.

¹⁷³⁰ Овде се радило о субјективној процени тужиле да је претрпела злостављање, извођењем материјалних доказа и утврђивањем чињеничног стања злостављање није потврђено од стране суда. Тужилца је била запослена у малопродајном објекту на радном месту благајник - касир. Премештена је да ради у другу продавницу, при чему је било уобичајено да се запослени премештају из једне продавнице у другу, према природи посла и слободи послодавца да организује обављање посла како њему одговара. Када је премештена, запослена је дошла у сукоб са новом пословођом, јер није желела да изврши налог непосредног руководиоца, који се тицао рада на делу где је постојао базен са рибом, коју је требало убити и спаковати за купца. Запослена је правдала одбијање радног налога тиме да је вегетаријанка, док је одбијање радног налога који се тицао продаје воћа и поврћа, правдала тиме да је алергична на средство којима се прскају банане. Осим тога, запослена је показала немарност, јер је изгубила санитарну кљизицу али и често је била и одсутна због привремене спречености за рад. Запослена је, коначно, поднела захтев за заштиту код послодавца, предлог за арбитражу (није била обезбеђена сагласност друге стране) и покренула је судски поступак, у ком је утврђено да није била жртва злостављања на раду, јер се пословођа односно послодавац према свима опходило једнако, сви су се смењивали на истим и сличним пословима, те се овде у основи радило о непоштовању радне дисциплине и организације рада од стране запослене. Организација и обезбеђивање посла је у власти послодавца, а дужност је запосленог да савесно и одговорно извршава радне задатке које му делегира послодавац, осим оних протиправних. Видети више: Пресуда Апелационог суда у Новом Саду. Гж1. 1854/15, од 28.08.2015., Нови Сад, <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1198-gz1-1854-15> (22.11.2020).

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

Поступак посредовања може се окончати споразумом, одустајањем неке од страна или самог посредника, уколико сматра да даљи поступак није оправдан и сврсисходан. Споразум представља сагласност воља страна, који садржи и посебне мере које се односе на престанак понашања која представљају злостављање, односно искључење могућности настанка таквих неприхватљивих понашања. Постоје мишљења у стручној литератури, попут става који заступа Драгићевић, да Закон уводи као обавезну садржину споразума признање лица које се терети за злостављање, чиме се унапред искључује постизање споразума.¹⁷³¹ Не можемо се сложити са таквим ставом, будући да се у поступку посредовања не утврђује да ли је злостављање извршено или није, већ се настоји трајно решити спорни однос. Поступком посредовања се не утврђује кривица, већ се хармонизују односи, тако да се радни процес и радно окружење нормализују. Сходно томе, није нужно захтевати да лице које се терети за злостављање призна своје понашање, кључно је да се освести и прекине са неприхватљивим понашањима. У споразум се укључују, сходно томе, неутралније одредбе, којима се страна извињава, јер није биле свесна да су одређена понашања могла изазвати непријатан субјективни осећај злостављања код друге стране, док се изричита признања извршеног злостављања избегавају, јер ретко ко ће закључити такав споразум и признати кривицу. Суд је, уз арбитра, према ранијем законском решењу у области мирног решавања радног спора, надлежан орган који утврђује да ли су радње злостављања на раду извршене у конкретној радној средини.

Законом је прописано да “дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору...”, што је противречно с општим правилима облигационог права,¹⁷³² и представља номотехничку грешку законодавца, јер споразум представља сагласност воља страна, а дејство споразума произилази из самог закључења споразума и обавезује стране у поступку. У том смислу, неопходно је изменити чл. 21, ст. 2 Закона о спречавању злостављања на раду, примера ради, тако да гласи да је споразум сагласност воља страна у поступку посредовања, а да закључењем споразум производи правно дејство обавезујући стране потписнице на поштовање у току примене. Споразум добровољно прихватају стране чиме се обавезују да ће га поштовати и примењивати, што представља највећи квалитет споразума и гарант извршења.

Закон није уредио ни шта ће се десити уколико дође до непоштовања закљученог споразума и шта уколико злостављач настави са понашањима, а посебно у погледу могућности за покретање судског поступка, а, затим и рока за остваривање судске заштите, тј. да ли је у питању рок од 15 дана од закључења споразума, који је прекршен, или је у питању рок од шест месеци од последње радње злостављања на раду.¹⁷³³ Уколико злостављач настави са неприхватљивим понашањима послодавац би требало да санкционише такво понашање адекватном дисциплинском мером, али и отказом уговора о раду, што је прописано законом, уколико се радња злостављања понови у року од шест месеци. Ово све је могуће уколико извршилац злостављања није одговорно лице у правном лицу или послодавац као физичко лице. Наставак злостављачког понашања значи непоштовање споразума, чиме се суштински споразум отказује, те лице које је злостављано, мишљења смо, може да затражи заштиту у судском поступку. Ради правне сигурности, потребно је унети у споразум одредбу која би предвиђала да уколико нека од страна не поштује споразум, тиме фактички споразум

¹⁷³¹ Драгићевић М./2019/ *op.cit.*, стр. 303.

¹⁷³² *Ibid.*

¹⁷³³ *Ibid.*, стр. 304.

једнострано отказује и омогућава остваривање судске заштите, имајући у виду рок од шест месеци од последње извршене радње злостављања на раду.

Споразум може садржати препоруку послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања, те послодавац може прихватити препоруке у складу са законом и његовом пословном политиком.¹⁷³⁴ Препорука, сама по себи, нема обавезујући карактер, формира се на основу перцепције посредника и сагледавања спорног односа, а све у циљу унапређења квалитета међуљудских односа у радној средини. Она је прилог споразума, те непоштовање препоруке од стране послодавца, суштински опструира спровођење споразума. Сходно томе, потребно је да законодавац у изменама и допунама закона прецизира могуће *правне последице непоштовања споразума и препоруке од стране послодавца*, али још важније, да прецизира питање остваривања судске заштите у том случају. Споразум закључују стране у поступку, не послодавац, те се не могу наметати обавезе трећој страни која није потписница, због чега је и Законом прописано да препорука нема обавезујући карактер. Суштински, проблем неприхватања препоруке може настати само код оних послодавца који су спровели поступак посредовања само из једног разлога - да задовоље форму закона.

Указујући на све недостатке поступка посредовања, један део стручне јавности (Урдаревић, Драгићевић) сматра да је нереално очекивати да поступак посредовања може довести до споразума,¹⁷³⁵ док са друге стране, наше мишљење је да може, једино онолико колико је послодавац истински заинтересован да решава спорове у радној средини и тиме ради на очувању добробити свих радника.

С тим у вези, важно је указати да постоје спорови који су медијабилни, попут спорова поводом дискриминације и злостављања на раду, где се у интимнијем поступку настоји анализирати и продискувати предмет спора, како би се решио. Посредовање, по правилу, није подесно за решавање спорова поводом злостављања на раду, ако код жртве постоји озбиљно ментално оштећење,¹⁷³⁶ те је у тим случајевима увек боље затражити судску заштиту. Такође, спорови који нису медијабилни су спорови у којима послодавац, као јача страна у радном односу злоупотребљава положај у којем се радник налази тако што сужава или ускраћује заштиту права или погоршава услове рада да би остварио профит.¹⁷³⁷ Преговарање кроз посредовање је, дакле, немогуће у свим ситуацијама када послодавац доказује своју доминантну позицију у радној средини, тако што настоји да наметне небезбедне услове рада и да угрози радноправни положај запослених. Уколико је послодавац спреман да чује стране, посредовањем се може пуно постићи, јер се у брзом, неформалном, јефтинијем и ефикаснијем поступку, постепено успоставља нарушено поверење међу странама у спору и временом развија колегијална атмосфера, која може довести до споразума. Искључење јавности је предност за послодавца, јер тиме чува свој пословни имиџ и репутацију. Квалитет споразума зависи од преговарачких способности страна у спору, али и способности запосленог да се „ценка“, чиме поступак посредовања добија елемент „баналности“, што је и проблематично са аспекта начела „правичности и поштења“, што се може сматрати као недостатак поступка посредовања.¹⁷³⁸ Важно је указати да уколико су услови рада и организација рада засновани на злостављачким начелима, посредовање које се у том случају користи за решавање појединачног случаја, неће отклонити проблем, нити ће отклонити узроке проблема, јер у овом случају узрок злостављања је колективан, те у складу са својом колективном природом има и колективно дејство на радно окружење, што доводи

¹⁷³⁴ Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010), чл. 21, ст. 4.

¹⁷³⁵ Драгићевић М./2019/ *op.cit.*, стр. 304.

¹⁷³⁶ Legouge L./2017/ *op.cit.*, стр. 24.

¹⁷³⁷ Ковачевић Љ., Новаковић У./2018/ *op.cit.*, стр. 20.

¹⁷³⁸ *Ibid.*, стр. 21.

до тога да појединачно решавање спора посредовањем не може трајно решити проблем у предузећу.

Да закључимо: сви спорови између запосленог и послодавца који за предмет имају остваривање права и обавеза из радног односа, а који су засновани на стварној жељи послодавца да решава спорне односе у свом радном окружењу, могу се сматрати подобним за посредовање односно медијабилним, посебно због поверљивости посредовања на основу искључења јавности, јер се у приснијем и неформалнијем поступку може пуно тога урадити у откривању мотива спора, заштити интереса страна у спору и на крају, утврђивања предлога решења за успешно помирење. Што су стране у будућности усмереније једна на другу, спор је медијабилнији, уз постојање стварне, а не деклараторне воље да се спор реши.¹⁷³⁹

4.4.2. Заштита у арбитражном поступку

Арбитража представља метод вансудског решавања спора. У својој суштини, у питању је поступак који се одвија према начелу добровољности, тј. обе стране у спору треба да се сагласе да би спорни однос решавали пред арбитром. Слобода страна се огледа и у могућности да у сваком тренутку одустану од поступка арбитраже. Поступак је бржи, приснији и неформалнији, попут посредовања, и одвија се ван очија јавности, у поступку који је приближнији стварним потребама страна у спору.¹⁷⁴⁰ У страним правима, може се уочити да се у одређеним случајевима уводи обавезна арбитража, као у америчком праву, и то за све запослене који нису синдикално организовани а жртве су дискриминације. Стручна јавност указује на споран елемент уговорене обавезности арбитраже, која се огледа у чињеници да је самим закључењем уговора о раду запослени пристао да се уздржи од могућности покретања судског поступка поводом дискриминације јер се спор решава пред арбитражним већем, што представља нарушавање основног начела арбитраже, којој се приступа слободном вољом запослених.¹⁷⁴¹ Исто је и у нашем праву, законодавац, наиме, уредио обавезност поступка посредовања поводом поднетог захтева за заштиту од злостављања на раду код послодавца у одређеним случајевима, што је процесни услов за остваривање судске заштите. Потоња решења морају се, међутим, посматрати у ширем контексту свог циља, а то је превенција дугих и скувих судских спорова, дакле, уштеде времена и трошкова, али, и коначно решавање спорова запослених и послодавца, што чини се, представља довољан разлог за изузетак од начела добровољности у поступцима посредовања и арбитраже. Иначе, изузетак од добровољности постоји у нашем праву и код поступака мирења у колективном радном спору, у делатностима од општег интереса.

Ваља истаћи, да је у индивидуалним и колективним радним споровима подвргавање арбитражи могуће само изричитим писменим споразумом странака, јер се ради о добровољним поступцима, конкретно, може бити и законски прописано као могућност,¹⁷⁴² али би требало у уговор о раду или у колективни уговор унети клаузулу која би предвиђала решавање евентуалних спорова арбитражом и која би садржала ближе одредбе о броју

¹⁷³⁹ Вучковић Кићановић О./2016/ *op.cit.*, стр. 240.

¹⁷⁴⁰ Ковачевић Љ., Новаковић У./2018/ *op.cit.*, стр. 13.

¹⁷⁴¹ *Ibid.*

¹⁷⁴² Матичним законом за област рада прописано је да учесници у закључивању колективног уговора су дужни да преговарају, а уколико у току преговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања. Дакле, дата је законска могућност, не и обавеза прибегавања арбитражи. Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), чл. 254, ст. 1-2.

арбитра, њиховом именовану, поступању и другим појединостима, које су важне за несметан почетак и ток арбитражног поступка.¹⁷⁴³

Заштита од злостављања на раду може се остварити и у арбитражном поступку, у складу изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова.¹⁷⁴⁴ Активну легитимацију да покрене спор има лице које сматра да је злостављано, а пасивну лице које се терети да је извршилац злостављања. Наиме, у поступку заштите од злостављања, који се одвија у складу са начелом добровољности, где је једино искључена јавност, арбитар руководи расправом, узима изјаве од страна у спору, изводи доказе и настоји да дође до споразумног решења. Уколико стране закључе споразум, на основу споразума, арбитар доноси решење, које је правноснажно, коначно и извршно, и на тај начин окончава поступак. Уколико стране и арбитар у току поступка не дођу до споразумног решења спора, арбитар обуставља поступак тако што доноси решење о обустави,¹⁷⁴⁵ а о истој правној ствари може се водити судски поступак. Ово је значајна новела и измена нормативног оквира од 2018. године, које су уследиле под утицајем дотадашње арбитражне праксе и решења одређених арбитра, иако су ранија законска решења, била таква да је арбитар одлучивао, на начин да утврди односно квалификује да ли у конкретном случају постоји злостављање или не, налик судском поступку, али, наравно, у приснијем, неформалнијем, јефтинијем и краћем поступку. Законском новелом од 2018. године, арбитражни поступак добија две фазе. Прва фаза је суштински много приближнија медијацији, када се има у виду начин на који се окончава, јер је то споразум, иако сама форма поступка остаје арбитражна. Може се рећи да је арбитражни поступак поводом злостављања на раду постао *Med/Arb*. Ова метода има своје корене у америчком праву, где је *Med/Arb* комбинација посредовања и арбитраже, према којој је примарни задатак арбитра посредовање између странака, односно њихово мирење, а тек уколико, након одређеног времена, ти напори не уроде плодом, арбитражи су овлашћени да донесу коначну и обавезујућу одлуку.¹⁷⁴⁶ У нашем праву, арбитар, наиме, доноси коначну одлуку о обустави поступка решењем, а о истој ствари се може повести судски поступак, те се може закључити да је ово, ипак, хибридна варијанта ове методе. Дакле, велика новина у нашем законодавству је та да уколико се споразум не постигне, може се отпочети судски поступак, што ни у једном другом арбитражном поступку није могуће, будући да се о истој правној ствари не може одлучивати два пута. Уколико се не дође до споразума, у другој фази арбитар доноси решење о обустави поступка, а судски спор се може водити, јер немамо коначно и правноснажно решење о овој правној ствари.

Иначе, арбитражни поступак, у својој суштини, је једноступен, решење које донесе арбитар је прасноснажно, коначно и извршно, даном достављања странама у спору, те не постоји могућност жалбе. Ово представља ману поступка арбитраже, јер се због једноступености странке теже одлучују да спор реше овим путем, јер им је ускраћена могућност да се судским путем жале на решење арбитра. У питању је уобичајено решење и у упоредном праву, које за последицу има недовољну заступљеност поступака. Ово правило важи за све спорове, у нашем праву, које арбитар решава независно од предмета спора (зараде, минималне зараде, отказ уговора о раду, јубиларна награда, регрес, радно време, остваривање права на годишњи одмор, накнада трошкова за исхрану и превоз), с тим да је код спорова поводом злостављања, овај једноступени поступак подељен у две фазе, те је мишљење дела стручне јавности такво, да је на овај начин, класична арбитража нестала у поступцима поводом злостављања на раду. Но, када се погледају одредбе Закона о арбитражи очигледно је да, ипак, постоји могућност да се суду поднесе тужба за поништај против домаће арбитражне

¹⁷⁴³ Uzelac A./1997/ Arbitraža i radni sporovi, *Pravo i porezi*, br.4/1997, стр. 51.

¹⁷⁴⁴ Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018).

¹⁷⁴⁵ *Ibid.*, чл. 35а, ст. 1, тач. 4.

¹⁷⁴⁶ Uzelac A./1997/ *op.cit.*, стр. 51.

одлуке,¹⁷⁴⁷ што даље значи да је судска контрола арбитражне одлуке могућа, а што је потврђено од стране Врховног касационог суда када је одлучио да се ставом нижестепених судова о немогућности тражења судске заштите поводом арбитражне одлуке донете у спору пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, странкама неосновано ускраћује право на правно средство, које је Уставом загарантовано.¹⁷⁴⁸ *De lege ferenda* треба размислити о предлогу да се уведе двостепеност тако што ће се формирати комисија или веће арбитра, који би могли да решавају на основу жалбе странке, у кратком року.¹⁷⁴⁹

Арбитражни поступак је бесплатан за стране у спору, јер трошкове арбитра плаћа држава. Стране могу имати трошкове адвоката и судског вештака, где свака страна сноси своје трошкове. Друга предност је што поступак кратко траје, будући да арбитар доноси решење односно споразум 30 дана од дана отварања расправе. Уколико је до арбитражног поступка дошло из застоја судског поступка, стране у спору су дужне да обавесте суд о решењу које је донето у арбитражи.

Питање какав је однос између поступка пред арбитром, под окриљем Агенције за мирно решавање радних спорова и поступка пред судом, потребно је прецизирати, посебно у делу када је судски поступак отпочет, па из судског поступка, стране добровољно одлуче да спор реше пред арбитражом, јер је брже, ефикасније и јефтиније. Аналогно посредовању доћи ће и у овом случају до застоја судског поступка. Ова ситуација ће се ретко догодити у пракси, али потребно је отклонити било какву потенцијалну недоумицу и предметно питање уредити Законом. Коначно, треба указати да су могуће ситуације у пракси да се решење арбитра које је коначно, правноснажно и извршно не спроведе, што се догађа, увек када „сила“ показује своју доминацију над „правом“.

4.5. Судска заштита од злостављања на раду

4.5.1. Активна и пасивна легитимација у судском поступку

Радни спор је спор који се јавља између радника и послодавца, или између синдиката и послодавца односно удружења послодаваца, који за предмет има закључивање, постојање или престанак индивидуалног или колективног уговора о раду, а који се решава у судском поступку или у поступцима мирног решавања спора (мирење, посредовање и арбитража).¹⁷⁵⁰ Према томе, радни спор може бити индивидуалан и колективан, док колективни спорови могу бити интересни и правни. Услед специфичности радних спорова, у упоредном праву, посебно у европском, може се уочити развијени систем специјализованих радних судова, док у другим државама, попут наше, где се радним споровима баве судови опште надлежности, формирају се посебна одељења за радне спорове.

Активну легитимацију за подношење тужбе у судском поступку има запослени или лице које је ангажовано за рад ван радног односа. Такође, активну легитимацију има и бивши запослени, који је претпрпео радњу злостављања, будући да је најчешћи циљ злостављања да се запослени натера да напусти радну средину. Тако запослени може закључити споразум о престанку радног односа са послодавцем, што ће само привидно изгледати као добровољно

¹⁷⁴⁷ Закон о арбитражи ("Службени гласник РС", бр. 46/06), чл. 57-63.

¹⁷⁴⁸ Ковачевић Љ., Новаковић У./2018/ *op. cit.*, стр. 17, видети Решење Врховног касационог суда Рж. 146/2014, Рев2 653/2014, од 10. септембра 2015. године, <http://www.vk.sud.rs> (17.4.2018).

¹⁷⁴⁹ Глигорић С./2016/ *op.cit.*, стр. 165.

¹⁷⁵⁰ Лубарда. Б./2012/ *op.cit.*, стр. 765.

закључен споразум, проистекао из сагласности слободних воља, али у суштини се ради о споразуму закљученим под притиском, претњом и заблудом.

С тим у вези, важно је уочити да активну легитимацију за покретање судског поступка за заштиту од злостављања на раду има само лице које сматра да је изложено злостављању, али и које није задовољно спроведеним интерним поступком посредовања код послодавца. Истовремено као подносилац тужбе може се наћи лице коме је у дисциплинском поступку код послодавца изречена најтежа дисциплинска мера престанка радног односа због злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду, те ће ово лице спор за утврђење злостављања на раду водити пред вишим судом, иако је у суштини овог спора тужба против незаконитог решења послодавца о отказу уговора о раду за који је стварно надлежан основни суд. Такође, отвара се као спорна ситуација активне легитимације у спору против лица која су запослена код другог послодавца, са којим се дели радни простор, а сматрају се извршиоцем злостављања или уколико је у питању оснивач или власник правног лица, који није запослен код послодавца, али врши повремену контролу над радом запослених.¹⁷⁵¹ Ове ситуације потребно је уредити приликом измена законског оквира, а ради правне сигурности.

У поређењу са судским поступком за заштиту од дискриминације према Закону о забрани дискриминације, активна легитимација за покретање судског поступка је шире утврђена, те поступак може да покрене лице које сматра да је дискриминисано, али и друга лица, као што су Повереник за заштиту равноправности и организације цивилног друштва које се баве заштитом људских права, уз ограничење подношења тужбе за накнаду штете. Слично, активну легитимацију за покретање судског поступка по Закону о равноправности полова, у име лица које сматра да је дискриминисано, може да има синдикат као и удружења која се баве заштитом равноправности полова. У том смислу верујемо да је потребно проширити круг лица која могу поднети тужбу за заштиту од злостављања на раду и то на удружења која се баве заштитом од злостављања на раду али и на синдикате, уколико је запослени који сматра да је жртва злостављања члан синдиката.

У пракси се, наиме, отворило као спорно питање да ли представник синдиката може бити активно легитимисана страна и поднети тужбу за утврђење злостављања на раду као и то да ли може заступати запосленог у овом поступку.¹⁷⁵² Поповић, с правом указује да иако то није изричито прописано законом, синдикат има легитимацију да заступа запосленог како у интерном поступку посредовања, тако у поступку пред судом или арбитром.¹⁷⁵³ С друге стране, једна одлука Апелационог суда потврђује да синдикат не може да поднесе тужбу без пуномоћника из реда адвоката, јер, сходно Уставу, право на правну помоћ пружају адвокати, Врховни касациони суд, с правом, није прихватио ово становиште.¹⁷⁵⁴ С тим у вези, ваља подсетити да, по Закону о парничном поступку, странке у парници могу предузимати радње у поступку лично или преко пуномоћника, где као пуномоћник физичког лица може бити адвокат, крвни сродник у правој линији, брат, сестра или брачни друг, као и представник службе правне помоћи у оквиру јединице локалне самоуправе, под условом да је дипломирани правник са положеним правосудним испитом,¹⁷⁵⁵ али да „пуномоћник запосленог у спору из радног односа може бити и представник синдиката чији је запослени члан, под условом да је дипломирани правник са положеним правосудним испитом.“¹⁷⁵⁶ Овим правилом отклоњене су све недоумице да ли представник синдиката може заступати

¹⁷⁵¹ Драгићевић М./2019/ *op.cit.*, стр. 309.

¹⁷⁵² Поповић М./2014/ *op.cit.*, стр. 62.

¹⁷⁵³ *Ibid.*, стр. 62.

¹⁷⁵⁴ Решење Врховног касационог суда Рев 2 1100/2012 од 16.01.2013., нав. према: Поповић М./2012/ *op.cit.*, стр. 51.

¹⁷⁵⁵ Закон о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020), чл. 85, ст. 1-2.

¹⁷⁵⁶ *Ibid.*, чл. 85, ст. 3.

члана синдиката који је изложен злостављању на раду, под једним условом да је дипломирани правник са положеним правосудним испитом.

Пасивно легитимисана страна у судском поступку јесте послодавац, као правно лице, односно послодавац са својством физичког лица, на кога се тужба односи. Тужба која би гласила на конкретног извршиоца злостављања, ако је у питању запослени код послодавца, била би недопуштена, а тужбени захтев одбијен. Ово стога што је Законом о спречавању злостављања на раду прописано да запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу може против послодавца да поднесе тужбу пред надлежним судом и што значи да запослени који тражи судску заштиту због злостављања на раду мора поднети тужбу против послодавца а не против одговорног лица у правном лицу.¹⁷⁵⁷ Дакле, послодавац је пасивно легитимисан у поступку остваривања судске заштите због злостављања на раду и само он може бити тужени, без обзира ко је извршилац злостављања. Ово тим пре јер послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.¹⁷⁵⁸ Правилно је да је тужба насловљена на послодавца, у ситуацијама у којима запослени сматра да је изложен злостављању од стране одговорног лица у правном лицу, јер је објективна одговорност на послодавцу, који кроз личност директора и његове надлежности, ствара здраве и безбедне услове у радној средини, којима се превенирају ситуације злостављачких активности. У ситуацијама када је злостављач неко од колега које раде на истом хијерархијском нивоу као и жртва злостављања или уколико је то неко ко обавља послове са вишег нивоа у хијерархији послова у предузећу, тужба неће, дакле, бити поднета против тог лица, иако ће се у тужбеном захтеву описати радње злостављања извршиоца. Уколико се утврди да је злостављање извршено, послодавац је одговоран за накнаду штете, коју може регресирати од извршиоца. *De lege ferenda* потребно је проширити круг лица која су пасивно легитимисана, у смислу да тужба за заштиту од злостављања на раду може да се поднесе и против конкретног извршиоца злостављања, с тим да би у том случају, и послодавац остао пасивно легитимисана страна, будући да је до злостављања дошло у предузећу за чије добро функционисање одговара послодавац, при чему је једна од његових најважнијих обавеза управо то да обезбеди безбедне, здраве и достојанствене услове рада.

С обзиром да нормативни оквир познаје подстицање на злостављање, може се тужити и лице за које постоји основана сумња да подстиче другог/друге на злостављање, радњама које нису у непосредној вези са злостављањем, при чему то лице не мора бити у непосредном контакту са лицем које сматра да је злостављано.¹⁷⁵⁹

4.5.2. Врсте тужбених захтева

Тужбу за заштиту од злостављања има право да поднесе лице које је претрпело злостављање на раду, у року од шест месеци од последње радње која представља злостављање, као и запослени који није задовољан са окончаним поступком посредовања, али у том случају важи рок од 15 дана од дана достављања обавештења или одлуке, зависно од тога до ли је до прекида поступка дошло одлуком посредника или повлачењем сагласности једне од страна у

¹⁷⁵⁷Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 1. 1927/14, 14.08.2014., <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1161-gz1-1927-14>, (13. 01. 2020.).

¹⁷⁵⁷ *Ibid.*

¹⁷⁵⁸ *Ibid.*

¹⁷⁵⁹ Кићановић О./2019/ *op.cit.*, стр. 277.

спору. Рокови су преклузивни, поводом чега се отвара питање да ли је рок од 15 дана довољан за делотворно остваривање права на заштиту од злостављања, будући да одлука којом се окончава поступак посредовања не садржи поуку о правном леку, због чега жртва злостављања може имати дилему да ли уопште може да оствари судску заштиту.¹⁷⁶⁰ Други разлог за предлог за продужење овог преклузивног рока, примера ради, на 30 дана је и у чињеници да је мали број адвоката стручан за заступање странака у случајевима злостављања на раду, те им је неретко потребан дужи рок за састављање тужбе.¹⁷⁶¹

Тужба за утврђење злостављања на раду гласи на послодавца и у ситуацијама када је треће лице, запослени код послодавца, одговоран за радње и понашања која се квалификују као злостављање на раду. Тужбени захтеви се могу односити на утврђење злостављања на раду и забрану даљег злостављања. Ово потоње има значај само уколико је лице и даље запослено или радно ангажовано код послодавца. Тужбеним захтевом може се затражити извршење радње да би се уклониле последице злостављања, накнада материјалне и нематеријалне штете и објављивање пресуде.¹⁷⁶²

Према Закону о парничном поступку постоје три врсте тужби: конститутивна (спор о законитости, због чега се овом тужбом преиспитује одлука послодавца), кондемпнаторна (овом тужбом се захтева накнаде штете) и деклараторна (тужба којом се тражи утврђење одређених чињеница као нпр. да је извршено злостављање на раду). Према томе, поступак којим се тражи утврђење злостављања на раду покреће се деклараторном тужбом, а поступак за накнаду штете поводом претрпљеног злостављања покреће се кондемпнаторном тужбом. И код једне и друге тужбе, судски спор има карактер спора пуне јурисдикције, те се судском одлуком донетом у спору пуне јурисдикције, која се односи на чинидбу, не обезбеђује само заштита, него и остваривање одређеног права.¹⁷⁶³ Пресуда увек садржи деклараторну преамбулу, којом се констатује постојање злостављања на раду, што представља правни основ за извршење других захтева.¹⁷⁶⁴

У тужбеном захтеву може се тражити и објављивање правноснажне пресуде у неком од службених гласила, што, такође, одвраћа послодавце од непоштовања обавеза везаних за спречавање и заштиту од злостављања, јер не желе да се у јавности о њима лоше говори, нити да се ствара некаква слика „злостављачких организација“. Лош имиџ и репутација не одговора ни појединцу, а камоли предузећу, које мора непрекидно да се бори да одржи и унапреди своју позицију у борилишној арени званој тржиште. Тужбени захтев који се тиче објављивања пресуде је добра индивидуална санкција за извршиоца злостављања и генерално превенција потенцијалног злостављања, чиме се јача морал и етика, уз подсећање на кажњивост извршеног злостављања на раду.¹⁷⁶⁵

Према Закону о спречавању злостављања на раду, право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца застарева у року од шест месеци од дана од када је злостављање учињено, а рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.¹⁷⁶⁶

¹⁷⁶⁰ Димовски Д./2017/ *op.cit.*, стр. 216.

¹⁷⁶¹ *Ibid.*

¹⁷⁶² Кићановић О./2013/ *op.cit.*, стр. 271.

¹⁷⁶³ Кулић Ж., Шкорић С./2016/ *op.cit.*, стр. 331-332.

¹⁷⁶⁴ Кићановић О./2013/ *op.cit.*, стр. 272.

¹⁷⁶⁵ *Ibid.*, стр. 273.

¹⁷⁶⁶ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду ГЖ 1 2644/15, дана 9. 11. 2015, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1212-gz1-2644-15>, (12.01.2020.).

4.5.3. Основна обележја парничног поступка поводом злостављања на раду

Спор поводом злостављања на раду је врста радног спора, који карактерише обрнут терет доказивања, будући да је на тужиоцу да учини вероватним док је на туженом да докаже да наводи из тужбе нису истинити. С тим у вези, ваља имати у виду да Закон о раду, уређујући област остваривања и заштите појединачних права запослених, употребљава израз спорни однос, а не радни спор.¹⁷⁶⁷ Такође, разликују се појмови „радни спор“ и „спор односно парница из радног односа“.¹⁷⁶⁸ До радног спора долази онда када је повређено неко право запосленог, те он покреће судски поступак, док спор из радног односа може да покрене и сам послодавац. Поступак у радним споровима је хитан, и одвија се према правилима Закона о парничном поступку.¹⁷⁶⁹ Према томе, спор поводом утврђења и заштите од злостављања јесте хитан. Хитност ове и других врста радних спорова везује се за неједнак положај страна у поступку, имајући у виду доминацију послодавца, сходно правној субординацији, као битном обележју радног односа, али и материјалним захтевима везаним за обезбеђење егзистенције запослених или бивших запослених, будући да за већину запослених, зарада представља искључиви или претежни извор средстава за издржавање. Хитност се огледа и у роковима за достављање одговора на тужбу (15 дана), и жалбе на првостепену пресуду (15 дана), уз парнициони рок за извршење правноснажне судске пресуде који износи осам дана од дана достављања пресуде. Упркос свим законским одредбама, чија је примена усмерена на делотворно остваривање права на суђење у разумном року, радни спор поводом злостављања на раду у првом степену у просеку траје од две до три године, док поступак по жалби траје и по годину дана, што значи да од дана подношења тужбе до правоснажног окончања спора прође у просеку три до четири године, што је далеко испод европских стандарда и може се рећи да представља повреду начела суђења у разумном року.¹⁷⁷⁰

Како је послодавац одговоран за обезбеђивање здравих и безбедних услова рада и за спречавање злостављања на раду, на њему је одговорност уколико се злостављање деси. Тужба гласи на послодавца, иако он у конкретном случају није вршио злостављање, али је одговоран јер није предузео потребне радње да спречи злостављање на раду и обезбеди безбедну и здраву радну средину, што је била његова дужност. Послодавац је одговоран јер је он, а не директор предузећа субјект радног односа, страна уговора о раду и титулар одговарајућих овлашћења, у складу с начелом правне раздвојености и самосталности организације, упркос чињеници да ипак директор врши сва овлашћења која проистичу из односа правне субординације у односу на запослене.¹⁷⁷¹ Истовремено, послодавац је одговоран за штету коју запослени проузрокује трећем лицу, с тим да треће лице може бити и запослени код тог послодавца.

У судском поступку поводом заштите од злостављања на раду тужиоци траже накнаду материјалне штете (нпр. трошкови боравка у бањи, на планини, мору) и нематеријалне штете, која се састоји у претрпљеним душевним боловима због умањене животне активности, повреде угледа, части и права личности, претрпљеног страха итд. Циљ накнаде је да се адресату злостављања обезбеди сатисфакција за повређено добро, односно за трпљења којима је био изложен, али да се не погодује тежњама које нису спојиве са природом накнаде нематеријалне штете, о чему је суд води рачуна приликом одлучивања о

¹⁷⁶⁷ Јовановић П./2015/ *Радно право, op.cit.*, стр. 357.

¹⁷⁶⁸ *Ibid.*

¹⁷⁶⁹ Закон о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020), чл. 438.

¹⁷⁷⁰ Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 49.

¹⁷⁷¹ Ковачевић Љ./2013/ *op.cit.* стр. 33.

висини правичне накнаде.¹⁷⁷² Правична новчана накнада, као облик отклањања штетних последица, састоји се у исплати суме новца као сатисфакције за претрпљену неимовинску штету, да би се код оштећеног успоставила психичка равнотежа нарушена штетним догађајем.¹⁷⁷³

4.5.4. Терет доказивања

Терет доказивања у поступцима поводом злостављања на раду, али и дискриминације и сексуалног узнемиравања пребацује се са тужиоца на тужену страну, чиме се одступа од класичних правила доказивања, уз истовремено остварење принципа једнаких могућности. Ово стога што би инсистирање на примени класичних правила доказивања злостављану/дискриминисану/слабију страну најчешће водило губитку спора на самом почетку и ускраћивању заштите адресата злостављања или дискриминације, уз толерисање, па и поспешивање злостављања и дискриминације.¹⁷⁷⁴ С тим у вези, треба имати у виду да је пребацивање терета доказивања постало правни стандард у европским земљама доношењем Директиве Савета 97/80/ЕЗ о терету доказивања у случајевима дискриминације по основу пола, од 15. децембра 1997. године, иако ово правило имамо и у англосаксонском праву.¹⁷⁷⁵

У српском праву, терет доказивања у судском поступку је на послодавцу, тако да је довољно да лице које је поднело тужбу учини вероватним постојање злостављања, а на послодавцу је да пружи доказе да није било понашања која представљају злостављање на раду. То, даље, значи да је у судском поступку за заштиту од злостављања на раду тужилац дужан да укаже на чињенице на основу којих се може закључити да је злостављање вероватно извршено, док тужени мора да докаже да није било злостављања. Иста ситуација је и код судских поступака поводом дискриминације и узбуђивања. Но, оно што се догађа у пракси судова јесте да се поступак доказивања у овим поступцима изједначава са доказивањем у било ком другом парничном поступку, јер се правилно не разуме шта значи да је довољно да тужени учини вероватним постојање злостављања. Овим се, притом, не дира у презумцију невиности друге стране, већ се само поставља доказни поступак у обрнутом правцу, а све у циљу да се омогући равнотежа и равноправност страна у поступку, јер је положај лица које сматра да је злостављано далеко неповољнији. Отуд је тужилац, као запослени који тражи заштиту због злостављања дужан да „понуди доказе из којих ће се утврдити чињенице на основу којих се може закључити да је злостављање вероватно извршено, на који начин се успоставља претпоставка злостављања, а онда се терет доказивања пребацује на туженог послодавца, који ту претпоставку мора да обори доказивањем да злостављања није било.“¹⁷⁷⁶ Тако је примера ради, у једном поступку „оценом изведених доказа суд утврдио да тужилац није добијао радна задужења према опису послова „секретара предузећа“, те да су испуњени услови из Закона о спречавању злостављања на раду у вези са одредбом Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада) и (неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке), односно правилно је суд утврдио да је тужилац учинио вероватним да је код туженог од

¹⁷⁷²Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2345/16, од 6.09.2016.,

¹⁷⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁷⁴ Јовановић С., Симеуновић-Патић Б./2007/ *op.cit.*, стр. 150-151.

¹⁷⁷⁵ *Ibid.*, стр. 152.

¹⁷⁷⁶Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1. 2678/16, од 03.10.2017., године,

стране директора туженог претрпео злостављање, а тужени није доказао да није било понашања која представљају злостављање на раду.“¹⁷⁷⁷

Може се, наиме, закључити да је у судском поступку за заштиту због злостављања на раду тужилац дужан да понуди „доказе из којих ће се утврдити чињенице на основу којих се може закључити до степена *вероватности* да је извршено злостављање, чиме ће се успоставити оборива претпоставка постојања злостављања, а онда се терет доказивања пребацује на туженог послодавца који ту претпоставку може да обори доказивањем да није било понашања која представљају злостављање и то до степена *извесности*, па ако то не учини суд ће одредити заштиту (усвојити тужбени захтев) на основу успостављене претпоставке да је злостављање извршено.“¹⁷⁷⁸

Један од проблема који уочавамо у примени Закона о спречавању злостављања на раду је недовољна јасноћа и неодређеност појма односно стандарда „учинити вероватним“ или „доказати до степена вероватности.“¹⁷⁷⁹ Стандард вероватности требало би разумети, на основу директива ЕУ које су ово правило успоставиле, тј. тако да је реч о доказу *prima facie* (на први поглед).¹⁷⁸⁰ Реч је, дакле, о доказу који, ако се не оспори, биће довољан да докаже неку тврдњу или чињеницу, а карактеристичан је за поступке у којима значајну улогу имају правила искуства или уобичајени ток ствари.¹⁷⁸¹

Поред тога, проблем који се може јавити у пракси је то што је вероватноћа најнижи степен доказаности (виши су убеђење и извесност), па се може десити, макар теоретски, да судија, поштујући правила о терету доказивања по Закону, донесе пресуду на основу вероватноће, уколико послодавац не пружи противдоказе којима би „вероватноћу“ оспорио.¹⁷⁸² Дакле, постоје три степена доказаности, вероватноћа, убеђење и извесност, где вероватноћа представља утисак о постојању неке чињенице.¹⁷⁸³ Уколико запослени створи утисак о постојању злостављања, то постаје претпоставка коју послодавац може обарати противдоказима, те уколико не успе, суд, примењујући правило о терету доказивања, доноси пресуду у корист тужиоца, и то на основу вероватноће, што је најнижи степен доказаности и не одговара тежини одлуке да је злостављање извршено.¹⁷⁸⁴ То, коначно, значи да значење израза „учинити вероватним“ није ближе објашњено, али можемо претпоставити да значи да је запослени са истинитошћу и тачношћу изнео пред суд понашања која се одвијају према њему код послодавца.¹⁷⁸⁵

Ако се за потребе појашњења овог посебног правила о терету доказивања, а и у вези са утврђивањем радњи злостављања, претпостави да је поднета тужба за заштиту због злостављања у којој је наведено да је радња злостављања недавање радних задатака запосленом, па се даље претпостави да је суд, на основу чињеничних навода у тужби, закључио да је учињено вероватним да је злостављање извршено, на туженом је да ту претпоставку обори тако што ће доказивати да су тужиоцу поверавани радни задаци који одговарају опису посла запосленог или неће спорити да тужиоцу нису давани радни задаци, али ће доказивати да запосленом из оправданих разлога, нису поверавани радни задаци. Међутим, ако тужени наведено не докаже, већ суд утврди да постоји радња недавања радних задатака, онда се чини неприхватљивом оцена суда да „тужилац не чини вероватним да је

¹⁷⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁷⁸ Рељановић М./2015/Недостаци Закона о спречавању злостављања на раду, *Justitia*, бр.2/2015, стр. 66.

¹⁷⁷⁹ Ђукић Л./2017/ Злостављање на раду – мобинг, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2017, Београд, стр.106.

¹⁷⁸⁰ *Ibid.*

¹⁷⁸¹ *Ibid.*

¹⁷⁸² Кићановић О./2011/*op.cit.*, стр. 55-56.

¹⁷⁸³ Ивошевић З./2010/ *op.cit.*, стр. 459.

¹⁷⁸⁴ *Ibid.*

¹⁷⁸⁵ Миљковић М./2010/ *op.cit.* стр. 85.

покушавао и желео да обавља одређене послове, а да га је генерални директор туженог у томе спречавао, као ни да су други запослени имали забрану да га позивају да обавља послове које је до тада обављао.¹⁷⁸⁶ У овом предмету, према ставу другостепеног суда, чињенична утврђења првостепеног суда заснована на изведеним доказима, претворена су у „тужилац не чини вероватним“ (без отворене расправе), чиме је правило о терету доказивања из члана 31. Закона о спречавању злостављања на раду примењено на начин који се не може коментарисати, као што се не може коментарисати закључак другостепеног суда поводом утврђења првостепеног суда да је директор туженог више пута вређао тужиоца и рекао му „будало.“¹⁷⁸⁷ У вези са цитираним изводом из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, потребно је нагласити да уколико је *утврђена радња злостављања*, онда је и учињено вероватним да се злостављање десило, зато што су све радње злостављања недопуштене, неке због тога што су несагласне са опште прихваћеним вредностима у једном друштву, а већина зато што су противправне.¹⁷⁸⁸ Управо је радња недавања радних задатака запосленом противправна, зато што је супротна и члану 14. тачка 4. Закона о раду који прописује да је послодавац дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду.¹⁷⁸⁹ Ово тим пре што послодавци санкционишу запосленог отказом уговора о раду због неизвршавања радних задатака у току само једног радног дана, због чега се мора имати у виду да се у случају вишемесечног недавања радних задатака запосленом не ради о његовој жељи и вољи да не ради ништа, већ о нечему другом, а најчешће о злостављању.¹⁷⁹⁰ При том, ваља имати у виду да се у поступцима за заштиту од злостављања на раду, тужиоци најчешће суочавају са проблемом недостатка сведока, посебно уколико настоје да покажу да се одређено понашање поновило више пута, односно са проблемом доказивања учесталости и временског континуитета радњи злостављања, док други значајан проблем постоји уколико је злостављање извршено у „четири ока“.¹⁷⁹¹

4.5.5. Привремене мере у спору за заштиту од злостављања на раду

У току судског поступка за заштиту од злостављања на раду суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити привремене мере ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете. У привремене мере нарочито спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању на раду.¹⁷⁹² Суд ће одлуку о одређивању привремене мере по предлогу странке донети у року до осам дана од дана предаје предлога, при чему против решења о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба. С тим у вези, може се направити аналогија између ове врсте судског поступка и судског поступка за заштиту узбуњивача, где суд има надлежност да донесе привремену меру враћања узбуњивача на рад, уколико је отказ уговора о раду био штетна радња. Чини се да би и код злостављања требало отворити могућност да суд донесе такву привремену меру, како би се очувао радноправни статус адресата злостављања, уколико је отказ био изнуђен, тј.

¹⁷⁸⁶ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 2825/16 од 26.09.2016. године, <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1156-gz1-2825-16>, (18.01.2020.).

¹⁷⁸⁷ Ђукић Л./2017/ *op.cit.*, стр. 106.

¹⁷⁸⁸ *Ibid.*, стр. 107.

¹⁷⁸⁹ *Ibid.*

¹⁷⁹⁰ *Ibid.*

¹⁷⁹¹ Миловић М./2017/ *op.cit.*, стр. 54.

¹⁷⁹² Закон о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010), чл. 33, ст. 1-4.

уколико је запослени отказао уговор о раду, под притиском злостављача. С друге стране, белгијски законодавац је увео могућност да и у интерном поступку, уколико постоји непосредна опасност по жртву злостављања, посредник да предлог послодавцу о реализацији привремене мере удаљења запосленог са рада док траје интерни поступак заштите од злостављања. Начелно, и у нашем праву, могло би се дозволити да посредник да образложени предлог за ту меру, која би била инструктивна, али послодавац одлуку доноси на основу мишљења медицине рада. О овом предлогу треба да размисли и наш законодавац, при чему би ново решење подразумевало да предлог може да дође и од посредника, уместо да удаљење буде могуће само на основу образложеног мишљења медицине рада, како је тренутно уређено. Предлог је, према томе, да се у Закон о спречавању злостављања на раду унесе одредба да је на основу мишљења посредника или медицине рада да лицу прети непосредна опасност по живот и здравље, послодавац дужан да удаљи запосленог са рада док траје поступак интерне заштите код послодавца.

Важно је указати и на једну недоследност и могућу проблематичну ситуацију која би се могла јавити у пракси. Како као привремене мере законодавац наводи забрану приближавања и забрану приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању, проблем може настати уколико злостављач и жртва злостављања раде у истој канцеларији, те се у том случају примена наведених привремених мера чини илузорном, јер само присуство злостављача и злостављаног у истој просторији, на основу организације рада послодавца, доводи до тога да су забрана приближавања и забрана приступа, као привремене мере, беспредметне и фактички непримењиве.¹⁷⁹³ Стога, предлажемо да се назив једне од ових мера промени, чиме би се и суштински изменио (тј. унапредио) и њен квалитет или да се списак привремених мера допуни још једном мером којом се превазилази уочени проблем, примера ради, мером измештања злостављача из простора око места рада запосленог.¹⁷⁹⁴ Ова мера би се примењивала док траје интерни поступак посредовања, уколико постоји непосредна опасност по живот и здравље запосленог према мишљењу медицине рада.

4.6. Сличности и разлике између судске заштите од злостављања на раду и судске заштите од дискриминације на раду

У судским поступцима за заштиту од злостављања на раду, као и у поступцима за заштиту од дискриминације и поступцима за заштиту узбуњивача, важе посебна правила доказивања, јер је на тужиоцу да учини вероватним а на туженом да свим доказима и свим законски дозвољеним средствима докаже да нису основани нити тачни наводи који стоје у тужбеном захтеву. Питање доказивања је изузетно важно, али и деликатно питање, када се погледа домаћа судска пракса, будући да судије неретко неправилно разумеју шта значи учинити одређене околности вероватним.

Када се доказује дискриминација на раду није потребно доказати намеру лица које дискриминише, већ је потребно доказати да је повређено достојанство адресата дискриминације и да је тиме оно стављено у непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење. Доказивање дискриминације није једноставно у пракси и ствара бројне проблеме, јер се као докази најчешће користе статистички подаци, као што су подаци о структури запослених (нпр. по полу, узрасту, здравственом стању и сл.), у складу са законом којим се

¹⁷⁹³ Димовски Д./2017/ *op.cit.*, стр. 217-218.

¹⁷⁹⁴ *Ibid.*, стр. 218.

уређују евиденције у области рада.¹⁷⁹⁵ Свако лице коме је угрожено неко од права из радног односа, тиме што је нарушено начело једнаких шанси и поступања, може остварити судску заштиту. Поред судске заштите, заштита од дискриминације могућа је и пред Повереником за заштиту равноправности, коме лице које сумња да трпи дискриминацију може поднети писмену притужбу, с тим што је, у изузетним случајевима притужбу могуће поднети и усмено на записник. Лице је ослобођено плаћања таксе. Активну легитимацију да поднесе притужбу може имати друго лице, уколико је писмено овлашћено, али и организација која се бави заштитом људских права. С друге стране, активну легитимацију за покретање судског поступка има лице које трпи радњу дискриминације, али и Повереник за заштиту равноправности, као и организације за заштиту људских права. Повереник за заштиту равноправности може водити стратешку парницу пред судом у ситуацијама када утврди да би то помогло остваривању делотворне заштите од дискриминације, унапређивању судске праксе и подстицању свести јавности о дискриминацији. Супротно, код злостављања на раду, судски поступак може покренути само лице које је претрпело злостављање или није задовољно окончаним поступком посредовања код послодавца. Када је, пак, реч о пасивној легитимацији, она није прецизирана позитивним актидискриминационим прописима, док код злостављања тужба гласи на послодавца. Такође, лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању, у намери да непосредно провери примену правила о забрани дискриминације у конкретном случају, може поднети тужбу, као тзв. тестер.¹⁷⁹⁶ Реч је, прецизније, о тест случајевима у којима добровољни испитивачи, намерно исценирају ситуацију дискриминације.¹⁷⁹⁷ Та лица, су, притом, дужна да обавесте Повереника о намеравању радњи, осим ако околности то не дозвољавају, као и о предузетој радњи.¹⁷⁹⁸ Ако лице није поднело тужбу, суд га може саслушати као сведока, с тим што се према овом лицу не може истицати приговор подељене одговорности за штету која потиче од акта дискриминације.¹⁷⁹⁹ Надаље, ваља имати у виду и то да је Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом уведен посебан парнични поступак за заштиту од дискриминације, али је његов главни недостатак у томе што није у сагласности са Директивом о дискриминацији на основу расе и Оквирном Директивом, јер није уведено и правило о пребацавању терета доказивања.¹⁸⁰⁰

Заштиту од дискриминације ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду, али и кандидати у поступку запошљавања. Кандидати у поступку запошљавања, нису, међутим, заштићени и од злостављања на раду, иако постоје другачија решења у упоредном праву. *De lege ferenda* потребно је укључити и ова лица у заштиту од злостављања на раду, будући да је у погледу других лица она обезбеђена (запослени и радници који раде ван радног односа).

Поступак за заштиту од дискриминације је хитан, одвија се према правилима парничног поступка, уз могућност коришћења ванредних правних лекова. Тужбом се може захтевати забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације; утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме; извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања; накнада материјалне и нематеријалне штете;

¹⁷⁹⁵ Јаšаревић С./2014/ *op.cit.*, стр. 62.

¹⁷⁹⁶ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 256.

¹⁷⁹⁷ Јаšаревић С./2014/ *op.cit.*, стр. 62.

¹⁷⁹⁸ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник“, бр. 22/2009), чл. 12, ст. 16, ст. 1.

¹⁷⁹⁹ *Ibid.*, чл. 12, ст. 16, ст. 1-2.

¹⁸⁰⁰ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 256.

објављивање пресуде донете поводом неке од тужби.¹⁸⁰¹ Тужилац може захтевати од суда и да изрекне привремену меру, коју је овај обавезан да изрекне у року од три дана, како би се спречило дискриминаторско поступање, а ради отклањања опасности од настанка ненадокнадиве штете или насиља. И код злостављања на раду, видели смо, може се применити привремена мера на предлог странке или, чак, и по службеној дужности, уколико постоји опасност од настанка ненадокнадиве штете или насилног понашања. Рок за поступање суда по овој привременој мери је дужи, и износи осам дана од дана предаје предлога.

Одредбама Закона о забрани дискриминације није прописан ни објективан ни субјективан рок у оквиру кога се може затражити заштита од дискриминације, што значи да тужба не може бити одбачена, без обзира колико је времена протекло од дискриминаторног поступања до тужбе,¹⁸⁰² за разлику од злостављања на раду где је прецизно одређен рок у ком се може тражити судска заштита.

Такође, треба имати у виду да се одредбама Закона о парничном поступку, тежи убрзавању поступака у парницама из радних односа, те суд води рачуна о хитности решавања радних спорова, што се нарочито односи на одржавање рочишта и одређивање рокова.¹⁸⁰³ Ипак, ове одредбе немају своју реализацију у пракси, те и поступци у којима се тражи утврђење и заштита од дискриминације и злостављања на раду трају неоправдано дужи временски период.

Када је, пак, реч о судским поступцима за заштиту од дискриминације један од великих проблема јесте став појединих судија да лично својство није битан елемент дефиниције дискриминације, па се према томе доносе пресуде којима се утврђује дискриминација, и онда када неједнако поступање није засновано на неком личном својству.¹⁸⁰⁴ Такође, судска пракса није довољно извајала контуре појмова дискриминације и злостављања на раду, те су чести случајеви мешања дискриминације и злостављања на раду.¹⁸⁰⁵ Поступак доказивања злостављања је компликован, јер је постојање злостављања засновано на субјективном осећају лица које одређена понашања доживљава као злостављање, што објективно не мора бити тачно, јер се може се радити о кршењу других радних, социјалних и људских права, преосетљивости тужиоца, нереалном и необјективном сагледавању стварности, несхватању обавезе поштовања и савесног извршавања радних обавеза и дисциплине, фикцији...¹⁸⁰⁶ С друге стране, појединачни акт послодавца (анекс уговора о раду, упозорење, и др.) не представља вид злостављања на раду, али могу бити докази у судском поступку, ако се они злоупотребе са циљем да се њима злоставља запослени,¹⁸⁰⁷ посебно имајући у виду да запослени, који не прихвати понуду за закључење анекса може добити отказ.¹⁸⁰⁸

Важно је указати и да је у поступцима за заштиту од злостављања на раду потребно доказати да се радња понавља, док код дискриминације може једном да се деси да би се могла остварити судска заштита, тачније утврђење извршења радње дискриминације. Осим тога, разлика између ових двеју врста поступака огледа се и у чињеници да ревизија није дозвољена код злостављања на раду, што је, верујемо, потребно променити. Ревизија у спору поводом утврђења дискриминације је увек дозвољена док у спору поводом злостављања на

¹⁸⁰¹ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник“, бр. 22/2009), чл. 43, ст. 1, тач. 1-5.

¹⁸⁰² Петрушић Н., Крстић И., Маринковић Т./2014/ *op.cit.*, стр. 296.

¹⁸⁰³ Шундерић Б., Ковачевић Љ./ 2019/ *op.cit.*, стр. 477.

¹⁸⁰⁴ Крстић И./2018/ *op.cit.*, стр. 259.

¹⁸⁰⁵ *Ibid.*

¹⁸⁰⁶ Кићановић О./2019/ *op.cit.*, стр. 275.

¹⁸⁰⁷ Вучковић Кићановић О. /2017/ *op.cit.*, стр. 267.

¹⁸⁰⁸ Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), чл. 171, ст. 1, тач. 1-5.

раду би била дозвољена у свим законом прописаним ситуацијама, те уколико ревизија није предвиђена законом, као што није Законом о спречавању злостављању на раду, може се, сходно скорашњој судској пракси, изјавити ако је „другостепени суд преиначио пресуду и одлучио о захтевима странака и уколико је другостепени суд усвојио жалбу, укинуо пресуду и одлучио о захтевима странака.¹⁸⁰⁹ Тако је у једном скорашњем предмету Уставни суд усвојио уставну жалбу тужиоца из разлога што је Апелациони суд у Крагујевцу преиначио пресуду Вишег суда у Крагујевцу којом је утврђено злостављање на раду, а у ревизији, коју је поднео тужилац, Врховни касациони је оспореним решењем Рев.2 1397/17 од 28. јуна 2017. године одбио уложени ванредни правни лек, образложивши своју одлуку тиме да у овом случају није у питању спор о заснивању, постојању и престанку радног односа.¹⁸¹⁰ Уставни суд, међутим, сматра да је у овом случају повређено право на правично суђење, јер се ревизија може изјавити у свим случајевима дозвољеним правилима предвиђеним законом,¹⁸¹¹ и то због тога што је другостепени суд преиначио пресуду и одлучио о захтевима страна,¹⁸¹² што је у овом предмету случај, због чега је поништено решење Врховног касационог суда, који треба да поново одлучи о ревизији подносиоца уставне жалбе.¹⁸¹³ Ово је својеврстан заокрет у домаћој пракси и може служити као смерница заступницима жртви злостављања на раду у будућим споровима.

Такође, домаће антидискриминаторно законодавство предвиђа и претпоставку кривице, што значи да послодавац не може да доказује да је непосредна дискриминација учињена без кривице, односно послодавац не може да се ослободи кривице, ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно.¹⁸¹⁴

Такође, у пракси постоје и проблеми везани за јасно разграничење злостављања и дискриминације на раду, а што има за последицу да судови усвајају тужбене захтеве у којим је тужилац спојио и радње дискриминације и радње злостављања.¹⁸¹⁵ Злостављање на раду и дискриминација се штите посебним тужбама и поступцима. Наша судска пракса не схвата довољно разлику између ових појава, те и често судови прихватају тужбене захтеве у којем тужилац описује чињенично стање и тврди да је претрпео и радње злостављања на раду и дискриминације на раду. То није правилно. Потребно је да се овакав тужбени захтев одбије као неуредан и да се остави примерен рок тужиоцу да уподоби тужбе чињеничном стању, и то тако да се воде два поступка, један који се покреће тужбом поводом злостављања на раду, а други тужбом поводом дискриминације.¹⁸¹⁶ С тим у вези, ваља имати у виду да је према

¹⁸⁰⁹ Закон о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018), чл. 403, ст. 2, тач. 2-3.

¹⁸¹⁰ *Ibid.*, чл. 441.

¹⁸¹¹ *Ibid.*, чл. 403, ст. 2, тач. 1-3.

¹⁸¹² *Ibid.*, чл. 403, ст. 2, тач. 2.

¹⁸¹³ Уставни суд, број УЖ-11804/2017.

¹⁸¹⁴ Лубарда Б. /2012/ *op.cit.*, стр. 122., видети: Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, брл 22/2009), чл. 45, ст.1; Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, бр.104/2009), чл. 49, ст.1.

¹⁸¹⁵ Поповић истиче да у поступку судске заштите Закон о забрани дискриминације и Закон о спречавању злостављања на раду треба схватати као два повезана закона и јединствени скуп правила којима се штити достојанство на раду. Јасно је да је овакво тумачење не указује на јасну дистинкцију и може створити забуну и лоше усмерење за судије, да погрешно тумаче законски оквир. У питању су, међутим, два различита правна режима, која се штите одвојеним поступцима, на које се може гледати као на јединствен систем заштите достојанства запосленог на раду. Видети више: Поповић М./2012/ *op.cit.*, стр. 558.

¹⁸¹⁶ Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж 1 127/16, од 9. март 2016. <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1158-gz1-127-16>. У овој пресуди суд је правилно утврдио да нема елемената ни злостављања на раду нити дискриминације, при чему се поступак водио здружено, по оба основа, што је погрешно. Наиме, тужени, је премештен на место портира са радног места у машинској радионици, у складу са умањеном здравственом способности, на радно место са истим коефицијентом и зарадом, и то на рад у првој смени. Место рада му је била кућица за портире, без телефонског прикључка, јер није било техничких могућности да се он уведе. Запослени, је, притом, могао да изађе из кућице и да користи телефон који је био у близини. Испитивањем је јасно утврђено да запослени није изопштен из радног процеса и

Закону о парничном поступку могућа кумулација тужбених захтева који имају исти чињенични и правни основ, уколико је исти суд стварно надлежан, а да је за питање дискриминације и злостављања надлежан исти (Виши суд). Кумулација ових двају врста поступака, најчешће, међутим, неће бити могућа, јер је питању други правни основ, у једном случају захтев за утврђење и забрану дискриминације а у другом случају злостављања на раду. Истовремено, судови, у неким случајевима одбијају тужбене захтеве, иако утврде да је радња противправна. Све ово указује на недовољно познавање нормативног радноправног оквира, те је неопходна константна едукација судија на ове теме.

На крају, треба истаћи, да су спорови поводом злостављања, као и дискриминације медијабилни, тј. подобни за решавањем посредовањем, с тим што сваки случај треба анализирати засебно, јер тежи случајеви злостављања на раду, и јасни случајеви дискриминације на раду, некад траже формалнији поступак.¹⁸¹⁷

4.7. Сличности и разлике између судског и мирног решавања спорова поводом злостављања на раду

Арбитража и посредовање су методи мирног решавања спорова поводом злостављања на раду. То су поступци који су добровољни и затворени за јавност. Арбитража траје 30 дана, док посредовање максималних 60 дана. Главни циљ посредовања мора бити елиминисање спора, са циљем његовог решења, уз омогућавање слабијој страни у спору да оствари одређена основна права.¹⁸¹⁸ Судски поступак траје дуго, и по неколико година, чиме се обесмишљава потреба за хитном заштитом у овако осетљивим радним споровима, уз обезбеђење задовољења преференција и интереса само једне стране. У томе је основна предност мирног у односу на судско решавање спорова поводом злостављања на раду. Методи мирног решавања су јефтинији и доприносе растерећењу судова, који су затрпани бројним предметима. Разлика између ових метода огледа се и у самом поступку, јер је судски поступак строго формалан поступак, арбитражни поступак је мање формалан и непосреднији, док је поступак посредовања лишен сваке формалности, код њега прецизна форма, наиме, не постоји, већ стране у поступку, уз помоћ посредника, настоје да приближе дијаметрално супротна полазна становишта како би стигле до медијане, средишњег решења прихватљивог за обе стране. Када је, пак реч о арбитражном решавању спора, арбитар у арбитражном поступку поводом злостављања решава спор, након што отвори расправу, саслуша стране, узме изјаве, изводи доказе, уз обавезу страна да изнесу своје ставове у вези са предметом спора и да одговоре на наводе друге стране. Спор се окончава решењем арбитра на основу споразума страна у спору, или решењем о обустави спора. Супротно, у судском поступку судија пресуђује након што саслуша стране. Саслушавањем сведока и извођењем других доказа, судија, притом, настоји да утврди правну квалификацију злостављања на раду, понављање понашања и вређање заштићених добара којима се ствара непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење. Замисао креатора правног поретка је да ће пресуђењем спорних ствари бити успостављен "мир" у правним односима и обезбеђен склад између нормативног и фактичког, што се не може, међутим, увек остварити, имајући и виду многе правноснажне одлуке којима се спорови решавају пресуђењем, а које саме по себи, нису гаранција да ће у фактичким односима странака бити успостављена неопходна

да му је било обезбеђено безбедно радно место, тако да наводи у тужби нису били основани. Како је запослени тражио висок износ накнаде нематеријалне штете од 2.500.000,00 динара, трошкови поступка, у смислу судских такса, су били значајно високи, и тужилац је, обзиром да је изгубио спор, морао да их плати.

¹⁸¹⁷ Mediation: an approach to resolving workplace issues/2013/ CIPS, London, стр. 12.

¹⁸¹⁸ Leymann H./1990/*op.cit.*, стр. 124.

правна стабилност.¹⁸¹⁹ С друге стране, имајући у виду ригидност и спорост судских поступака, и чињеницу да је судским пресуђењем тешко обезбедити правну сигурност и мир међу странкама, алтернативни методи се намећу као нужност друштвених и правних односа, преваходно због своје брзине и ефикасности и нижих трошкова, те су у значајној експанзији. То, даље, значи да арбитар решава спор, а судија пресуђује, док посредник споном између страна доводи до решења спора, чиме стране окреће ка будућности, чинећи их задовољнијим, јер је свака од њих понаособ добила у једном делу, задовољење својих интереса и захтева. Разлика између ових метода огледа се и у томе да док арбитар решава спор, а судија пресуђује, посредник нема моћ да ауторитарно доноси одлуке, већ служи као „комуникациони канал“ међу странама, који им помаже да дођу до решења спора, чиме су обе стране на добитку. У судском поступку, пресуда доводи до победе само једне стране, док друга страна увек губи, чиме се заостравају већ видно нарушени односи у радној средини.

Поступци мирног решавања радних спорова одвијају се према начелима добровољности, те уколико предлог једне стране не прихвати друга страна, до поступка не долази. Супротно, код судског поступка, од тренутка када је достављена уредна, благовремена и дозвољена тужба, друга страна има обавезу да достави одговор на тужбу у року од 15 дана и да се појави на првом припремном рочишту, по позиву суда.

У нашем праву, имајући у виду садашњу двофазност поступка арбитраже и увођење прве медијабилне фазе, споразум који се постигне задовољава обе стране и доводи до *win – win* ситуације, тј. до добитног решења и помирења. Супротно, судски поступак увек продубљује анимозитет између страна у спору, тим пре, што је у основи судског поступка „такмичарски дух“ и тражење мана и недостатака у аргументацији друге стране. С друге стране, посредовање може разоткрити скривене мотиве и праве узрочнике незадовољства у радној средини, што олакшава превазилажење сукоба, док судска пресуда, сукоб може само да продуби и погорша. Гледано из угла посредника, спор је проблем који треба заједнички решити, а не битка у којој нужно треба победити.¹⁸²⁰ За разлику од судског поступка, код посредовања нема губитника, јер се тим путем долази до решења које ће задовољити обе стране.¹⁸²¹ Посредник је „господар процеса“, а стране су „господари његовог исхода,“ јер својом вољом доводе до споразума. То, даље, значи да судија одлучује на основу правне норме, арбитар у модификованом поступку арбитраже, доводи стране у спор до споразума, док посредник води рачуна о интересима и потребама страна у спору, настојећи да их доведе до решења спора, у оквирима правног поретка. Пресуда којом се решава судски поступак и решење којим се окончава арбитражни поступак су правноснажни, извршни и коначни, за разлику од споразума о решавању спора путем посредовања, које може имати снагу извршне исправе, према Закону о посредовању у решавању спорова, ако је испуњен следећи услов: да су потписи страна и посредника оверени од стране суда или јавног бележника.“¹⁸²² „Неће се дозволити принудно извршење споразума о решавању спора путем посредовања ако закључење овог споразума није дозвољено, ако је споразум супротан јавном поретку, ако споразум није подобан за извршење или је предмет извршења немогућ.“¹⁸²³ Предности посредовања у односу на поступак арбитраже и суда огледају се у чињеници да стране у спору контролишу поступак и да споразум који постигну одговара обема странама, а штеде се време и новац и, на крају, омогућава очување добрих међуљудских односа, што се некад

¹⁸¹⁹ Петрушић Н./2010/ *Европски стандарди и принципи решавања спорова путем медијације*, у: Гордана Вукадиновић и Агнеш Картаг-Одри (ур), Европска заједница народа и универзалне вредности, Нови Сад, Новосадска асоцијација за теорију, етику и филозофију права, стр. 252.

¹⁸²⁰ Радованов А./2012/ *Грађанско процесно право, Парнични и ванпарнични поступак, арбитража и медијација*, Нови Сад, стр. 495.

¹⁸²¹ Михаиловић Г./2006/ *Медијација у радним споровима*, у: Ивошевић З.(ур). Новине у прописима о раду, Глосаријум, Београд, стр. 309.

¹⁸²² Закон о посредовању у решавању спорова ("Службени гласник РС", бр. 55/2014), чл 27, ст. 1, тач.1.

¹⁸²³ *Ibid.*, чл 27, ст. 1, тач. 2.

може омогућити и модификованом арбитражом, док судском пресудом то никако није могуће, јер се односи увек додатно заостравају и компликују. Истраживања, такође, показују да субјекти радног односа који прибегавају посредовању пре него судском решавању спора, имају „лакше“ конфликте, нпр. мање су расположени за компетитивну борбу од оних који желе да се за своју ствар изборе на суду.¹⁸²⁴

Коначно, важно је истаћи да уколико тежите остварењу правичности и правде пре ћете је наћи у методама алтернативног решавања спора (мирење, посредовање, арбитража), јер судије суде по праву, на основу слободног судског уверења без задирања у мотиве, интересе, емоције.¹⁸²⁵ Према томе пресуда је по праву а споразум постигнут у посредовању, на основу права, али ближи идеалу правде и правичности.¹⁸²⁶

У мирним или вансудским поступцима поводом злостављања на раду има пуно злоупотреба, што потврђује и искуство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова: од преко 250 правоснажних решења у 1/3 њих је потврђено злостављање, у 1/3 се ради о повреди других радних или социјалних права, а у 1/3 има индиција на злоупотребу (обухваћен је период од октобра 2010. године до марта 2015. године).¹⁸²⁷ С тим у вези, ваља имати у виду да је од 01. јануара 2010. године до 31. децембра 2019. године пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренуто укупно 528 радних спорова чији је предмет злостављање на раду.¹⁸²⁸

Табела 1: Спорови поводом злостављања на раду у пракси Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у периоду од 01.01.2010. до 31.12.2019. године¹⁸²⁹

¹⁸²⁴ Deutsch M./1996/ *op.cit.*, стр. 35.

¹⁸²⁵ Глигорић С./2016/ *op.cit.*, стр. 170.

¹⁸²⁶ *Ibid.*

¹⁸²⁷ Кићановић О./2015/ *op.cit.*, стр. 15.

¹⁸²⁸ Статистика злостављање на раду/2020/ Агенција за мирно решавање радних спорова, 381 Број:030-01-1/2020-01/2, Београд.

¹⁸²⁹ *Ibid.*

Укупан број покренутих спорова пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова поводом злостављања на раду	528
Број повучених предлога од стране предлагача пре добијања сагласности друге стране	10
Број предмета за које није добијена сагласност (са или без писменог или усменог одговора)	356
Укупан број добијених сагласности друге стране спора на предлоге радних спорова чији је предмет спора злостављање на раду	158 (32,5%)
	Окончано споразумом 21
	Окончано утврђеним непостојањем злостављања 87
	Окончано утврђивањем постојања злостављања 50

Од ступања на снагу најновијих измена и допуна Закона о мирном решавању радних спорова, дакле од 07. јула 2018. до 31. децембра 2019. године укупно је покренуто 36 радних спорова чији је предмет злостављање на раду, од тог броја 26 поступака је решено у управном поступку, 5 је мериторно решено, а четири су у току.¹⁸³⁰

Како је добровољност основно начело ових поступака, и како се предлог може повући најкасније до дана отпочињања расправе, може се уочити да је занемарљиво мали број спорова окончан споразумом, у односу на укупан број отпочетих поступака. Такође, може се уочити да постоји велики број случајева у којима није утврђено злостављање на раду. Штавише тај број је, према статистици, већи од укупног броја поступака у којима је утврђено злостављање на раду. Након ступања на снагу законске новеле од 2018. године, може се уочити увођење двофазног поступка у случају арбитраже поводом злостављања на раду, при чему прва фаза доводи до споразума, док се у другој фази тај споразум претаче у решење које је правноснажно, коначно и извршно. Будући да се у случају недоласка до споразума, може водити судски поступак, може се констатовати да се повећао укупан број спорова поводом злостављања на раду који су решени посредством арбитраже. Иако ово суштински значи нестанак класичне арбитраже у поступцима поводом злостављања на раду, чини се да је одговарајуће законско решење напредно и добро, и да ће довести до већег броја предмета

који ће се решавати под окриљем Агенције. Томе може допринети и већа медијска присутност Агенције, као и боља обавештеност грађана о њеним надлежностима, уз издвајање већих буџетских средстава из којих се финансирају накнаде арбитра и миритеља.

VI СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ – ПРАВНИ И ВАНПРАВНИ МЕХАНИЗМИ

1. Препознавање и спречавање злостављања на раду у предузећу

1.1. Општа разматрања

Препознавање и спречавање злостављања на раду код послодавца, треба да буде део система образовања, у циљу правилног и потпуног познавања и препознавања активности које представљају злостављање на раду, као и оних који то нису. Као део образовања, може се посматрати и право запослених и других радно ангажованих лица на информисање о примарној, секундарној и терцијалној превенцији злостављања на раду. Примарна превенција се, притом, огледа у широкој информисаности свих запослених и других радно ангажованих лица која се понашања и активности сматрају злостављањем, и како се обезбеђује правна заштита од злостављања на раду. Такође, повећавање квалитета међуљудских односа један је од начина превенције ове појаве.¹⁸³¹ Послодавци, отуд, све чешће запошљавају лица која се баве решавањем конфликта међу запосленима, ангажују се и посредници као спољни консултанти или стално запослена лица у предузећу. Такву праксу имају и поједине компаније које послују у Србији. С друге стране, секундарна превенција злостављања на раду се огледа у поступцима заштите код послодавца, али и у адекватној здравственој заштити запослених, улози службе и специјалиста медицине рада и здравствених радника у установама примарне здравствене заштите. Такође, секундарна превенција је усмерена и на мере обуке и побољшање компетенција запослених у погледу суочавања са ситуацијама у којима се јавља агресивно понашање (мере које се користе за ублажавање штетних последица изложености запослених тешким ситуацијама ове врсте, поступци надгледања и документовања понашања која носе одлике злостављања, примена постојећих правних и организационих поступака чији је циљ ефикасна заштита запослених од насиља на раду).¹⁸³² Коначно, терцијална превенција састоји се од дубљих анализа и дијагноза тога како поједини чиниоци и понашања утичу на жртву злостављања на раду и њено здравље, као и од подршке која се пружа жртви злостављања на раду, уз важност медицинске рехабилитације (у бањама, здравственим установама и сл.). Стручни тимови састављени од психолога и психијатара треба да раде на томе да жртва што пре обнови своје психофизичко здравље и поврати мотивацију, самопоуздање и радни елан, односно да се врати у пуну радну способност. Како се злостављањем професионална будућност жртве злостављања на раду компромитује, ови тимови стручњака морају да раде на повратку самопоуздања жртве, која мора бити свесна да за њу постоје нова радна места и здравија радна окружења.

Истраживања превенције и спречавања злостављања на раду у предузећима, отуд, треба да се усмери на услове рада и односе међу људима, посматрајући их као целину, много више но на појединачне аспекте личности запослених, које су важне, али не од суштинског значаја. Анализе и истраживања која се спроводе у предузећима на тему услова рада, могу умногоме да помогну у утврђивању мера превенције злостављања, посебно када се утврди који су услови рада штетнији по здравље запослених, па се у тој области предузимају и интензивније мере превенције. Од послодавца се, наиме, тражи да обезбеди услове рада и процес рада тако да се рад запослених и других радно ангажованих лица одвија у условима узајамног поштовања и сарадње, без непријатељства и понижавајућег или увредљивог окружења, уз развијање свести запослених да су узајамно поштовање и тимски рад кључни за извршавање радних задатака и несметано пословање предузећа.¹⁸³³ Истовремено, важно је да послодавац обезбеди да запослени могу да слободну изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са начином организовања рада и извршења радних задатака, уз могућност учешћа њихових представника у најважнијим органима код послодавца (одбор за безбедност и здравље на

¹⁸³¹ Николић З./2010/ *op.cit.*, стр. 69.

¹⁸³² Chudzicka - Czupala A., Grabowski D., Wilczynska A./2017/ *Mobbing and discrimination in companies. The importance of prevention, Polish Journal of Applied Psychology, vol. 15, бр. 1/2017*, стр. 81.

¹⁸³³ Кадриу О./2013/ *Мобинг на раду и у радним односима и одговорност за штету, Правни живот, бр. 11/2013*, стр. 441.

раду и други), јер се тиме испољавају индивидуална и колективна права код послодавца,¹⁸³⁴ а могу се развити и механизми препознавања и превенције злостављања, сталном комуникацијом о теми, те обукама и саветовањима на ту тему.

Један од најбољих начина за процењивање нивоа нарушености међуљудских односа јесте испитивање чланова радне средине. Тиме се могу прикупити докази о обиму и ширини злостављања на радном месту, а анкете може спровести синдикат, самостално или заједно са руководством.¹⁸³⁵ Свако истраживање на ову тему мора бити строго поверљиво, али важно је да запослени добију информације о укупним налазима истраживања.¹⁸³⁶ Добијени резултати могу помоћи послодавцима да развију политику спречавања и суочавања са злостављањем на раду и могу бити од користи при покушају промене понашања појединих менаџера и особља. Према томе, анкетање представља важан механизам у препознавању и превенцији злостављања на радном месту.

Превенција се може спроводити на индивидуалном нивоу, фокусом на појединца, и организационом, где је фокус на радном тиму и менаџменту,¹⁸³⁷ с тим да се данас све више истиче значај организационих мера попут јасне и отворене комуникације, пријављивање свих облика неетичког понашања и транспарентно пословање.

1.2. Улога службе људских ресурса у препознавању и превенцији злостављања

Савремено радно право се заснива на принципима превенције, која се традиционално дефинише као скуп мера и активности које превенирају или лимитирају ризик, повреду или штетно дело, тако што елиминишу узрок или последице.¹⁸³⁸ Улога службе људских ресурса је од непроцењивог значаја за поступак препознавања и превенције злостављања на раду код послодавца. Предузећа која имају формирану службу људских ресурса имају извесну предност, јер један од радних задатака и надлежности запослених у овој служби, управо, и јесте рад на препознавању и превенцији злостављања на раду. Ову захтевну улогу треба да испуњавају сваког дана на начин да ће сви у оквиру службе бити информисани и обучени шта може успоставити злостављање, као и да ће неко од запослених у служби бити задужен за решавање конфликта, на начин да се не дозволи да се они продубљују и одржавају дужи временски период, јер тиме се спречава успостављање непријатељског радног окружења. Такође, ангажовање интерног посредника, који би био запослен у предузећу, може да буде добар превентивни метод, чију примену служба за људске ресурсе треба да предложи послодавцу. Такође, у раду под окриљем ове службе приоритет би требало дати развоју конструктивне културе на радном месту засноване на достојанственом раду, радној етици, међусобном поштовању, толеранцији, једнаким могућностима, сарадњи и квалитету услуге.¹⁸³⁹ Изградња и реализација ових циљева представља кључну улогу службе људских ресурса на плану спречавања злостављања на раду. По угледу на мере превенције у Француској, потребно је изградити кохерентну политику превенције, која укључује технологију и организацију рада, услове рада, међуљудске односе, утицај фактора који се односе на радну средину, уз давање приоритета колективним мерама превенције над индивидуалним.¹⁸⁴⁰ Посебно је тешко утврдити ту границу, која се односи на стил

¹⁸³⁴ *Ibid.*

¹⁸³⁵ Bullying at work. Guidance for workplace representatives, <https://www.tuc.org.uk/resource/bullying-work>, (24.01.2020.).

¹⁸³⁶ *Ibid.*

¹⁸³⁷ Чабаркапа М./2017/*op.cit.*, стр. 145-146.

¹⁸³⁸ Heas F./2017/*op.cit.*, стр. 67.

¹⁸³⁹ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, *op.cit.*, стр. 8.

¹⁸⁴⁰ Lerouge L./2017/*op.cit.*, стр. 30.

управљања радом запослених, а која представља критичну тачку, у којој се одређена понашања могу претворити (тј. изобличити) у злостављање на раду. Сходно томе, одређене мере које менаџмент примењује одраз су његовог ауторитета, али је важно да буду разумне, пре свега, у погледу постављања легитимних циљева у организацији, ради достизања квалитета пружања услуге, јер се тада предметне мере не могу сматрати злостављањем на раду.¹⁸⁴¹ С друге стране, процедуре у компанијама које израђују службе људских ресурса, а које служе за евалуацију и управљање радним перформансама запослених могу убрзати појаву злостављања на раду, посебно у ситуацијама константне исцрпљујуће конкуренције међу запосленима или у погледу процедуре оцењивања, која је за послодавце нормална и прихватљива.¹⁸⁴² Сходно томе, француски судови сматрају да треба забранити методе које служе за евалуацију резултата рада а које компромитују здравље и безбедност запослених, попут оних које се користе ради константног интерног мониторинга запослених у експозитурама банака, где је присутно стално такмичење међу запосленима у постизању резултата рада, које ствара константни стрес.¹⁸⁴³ Служба људских ресурса треба да спроводи анонимне анкете међу запосленима, уз обавезан одговор запослених о препознавању појма злостављања на раду и генерално о заступљености ове појаве у радној средини, као и о менталном стању радника и начинима комуникације у радној средини. То може бити добар сигнал и указати на неке проблеме или конфликте који нису видљиви на први поглед, а могу створити веће проблеме и дугорочно нарушити добре међуљудске односе.

Служба за људске ресурсе најчешће се састоји од директора за људске ресурсе, менаџера за људске ресурсе, лица која су задужена за обуку и развој каријере запослених, као и лица која раде на поступку селекције кандидата за запослење. Лица која су задужена за обуку и развој каријере запослених треба да раде на константној обуци свих запослених о питањима злостављања на раду и делотворног остваривања права из радног односа. То су методи примарне превенције злостављања на раду, где се едуковањем и информисањем запослених постижу најбољи резултати у циљу спречавања настанка непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења. С друге стране, секундарна превенција, подразумева активност лица за подршку и интерних или екстерних посредника, у ситуацијама када је злостављање на раду ескалирало или неко лице злоупотребљава своје право на заштиту од злостављања, и то чини из незнања, или из жеље да другоме нанесе штету, или да себи прибави материјалну корист. Са друге стране, запослени у служби за људске ресурсе који се не баве запосленима, тако што не решавају конфликте међу колегама, или не обављају квалитетно и марљиво свој посао, неретко раде на промоцији конфликта у процес злостављања. То је недопустиво и неприхватљиво у било којој радној средини.

Ову констатацију формулисала сам на основу личног искуства које сам стекла радећи као консултант, едукатор и екстерни посредник у многим компанијама у последњој деценији. Моје искуство, наиме, показује да је и у ситуацијама када је служба за људске ресурсе указивала на важност едукације свих запослених, и када су обуке биле спроведене, а када се злостављач налазио у менаџменту, све од предузетих мера примарне превенције било је узалудно. Такође се може приметити да и онда када се обуке организују и за запослене у управи предузећа и на руководећим местима, запослени са врха хијерархијске лествице неретко суштински нису спремни да слушају друге, већ само желе да причају о себи, својим достигнућима, уживајући у свом егу, самоповлађивању и хваљењу себе. То неретко и јесу били типични злостављачи, те је служба за људске ресурсе, која је ту ситуацију уочила, покушала да едукацијом дође до самоосвешћивања таквих лица, што се, нажалост, није догодило, јер није било стварне воље да се чује шта има да каже друга страна.

¹⁸⁴¹ Lavolette S./2017/ *op.cit.*, стр. 187.

¹⁸⁴² *Ibid.*, стр. 189.

¹⁸⁴³ *Ibid.*, стр. 191-196.

Истовремено, било је случајева, где је одмах након пристизања захтева за заштиту од злостављања на раду било јасно да захтев није био оправдан, пре свега стога што нема радње понављања, те се, према томе, ни интерни поступак посредовања није морао водити. Дешавало се, наиме, да лица која су била задужена за пријем захтева код послодавца, нису била довољно едукована, тако да се водио поступак иако није било материјалних и процесних претпоставки за то, а што је послодавца неоправдано оптеретило трошковима за екстерног посредника.

Моје искуство као посредника и консултанта, указује, наиме, то да, врло често, запослени истински верују и сматрају да су жртве злостављања, док у понашањима друге стране има само неких али не и свих битних елемената злостављања на раду. Неки случајеви су, тако, отпочињали јер запослени има проблем у извршавању радних задатака, па када схвати да му послодавац може дати отказ због неостваривања резултата рада, а у циљу што дужег одржавања у радној средини, подноси захтев за заштиту од злостављања на раду. Пуно је лоших процена и субјективних осећаја, са једне стране, и незнања са друге стране, уз нереалну жељу и вољу запослених да се на непостојећем случају води и гради случај злостављања на раду, што је лоше. Лукративни разлог увек стоји у основи злоупотребе права на заштиту од злостављања или намера да се нанесе штета другоме.

Има и оних случајева где жртва злостављања трпи тежак облик злостављања на раду и по неколико година, али нема храбрости да се одупре злостављачу, те на крају, када јој здравље постане толико угрожено да јој је неопходно лечење у болници, одлучи се да поднесе образложени захтев за заштиту од злостављања. Служба људских ресурса се укључује у овој фази секундарне превенције прилично интензивно, иако је требало да ради првенствено на примарној превенцији, да послушају притужбе и пулс запослених и да спречава и решава конфликте. Такође, ваља имати у виду да је злостављач често на високим позицијама у хијерархији послова у предузећу, и врло је значајан послодавцу, јер постиже изванредне радне резултате, те у таквој ситуацији, једини начин да се оба запослена задрже на својим позицијама јесте то да се физички одвоје, тј. да наставе да раде без даље међусобне комуникације и директне сарадње. Ово само у случајевима када злостављање изузетно дуго траје, те се терцијална превенција у виду рехабилитације мора активирати. Међутим, кратко трајање радњи злостављања може произвести озбиљне последице по здравље жртве злостављања, која мора потражити помоћ у дневној болници и од службе медицине рада. Једина мера разрешења спорног односа, и у овом случају, јесте премештај запосленог у другу радну средину, никако не упућивање запослених да сами међу собом реше проблем. У овим ситуацијама, мора се укључити служба људских ресурса или екстерни посредник.

Моћ и позиција доносе и могућност манипулације, због чега је изузетно тешко супротставити се члановима управе предузећа или запосленима на руководећим пословима. Покушаји у тим случајевима службе људских ресурса да се, путем едукације, покуша осветити управа о понашањима која су неприхватљива са аспекта злостављања, може некад довести до реализације обуке, а некад и не, јер власник или управа, немају слуха за нужност предузимања превентивних мера, иако имају дужност да раде на обуци запослених о злостављању на раду. У таквим ситуацијама неко се мора повући, често је то менаџер за људске ресурсе. Истовремено, тамо где се утврди да је члан управе несумњиво злостављач, а драгоцен је послодавцу због извршних радних резултата, служба људских ресурса се користи и едукацијом тог лица кроз неформални састанак, варијантом коучинга, на коме би му и стручњак за област злостављања на раду, јасно, прецизно и оштро указао да понашања која он чини нису прихватљива. Разни су модалитети превенције, па, чак и у овој ситуацији када едукатор покушава да обуком одређеног лица, спречи неприхватљиво злостављачко понашање у будућности.

С друге стране, треба имати у виду да је у другим случајевима, тешко одупрети се злостављачима, посебно када их је више, а налазе се на руководећим пословима, али у таквим ситуацијама запослени траже стручну помоћ, попут помоћи екстерних посредника, која им указују која све понашања успостављају злостављање и који је најефикаснији начин да се жртва злостављања заштити. У томе се мора бити упоран, снажан и фокусиран, јер једино тако се долази до резултата. Ово тим пре што је у мојој пракси било и случајева суптилног злостављања, који би тешко били доказиви, а огледали су се у системском обезвређивању резултата рада жртве. Жртва, у једном таквом случају, је ушла у преговоре са послодавцем у вези са исплатом стимулативне отпремнине за престанак радног односа, коју је добила, и након тога напустила радно место на основу споразумног престанка радног односа.

Са друге стране, било је и очигледних случајева злостављања на раду, које је систематски вршено дужи временски период, понављајућим активностима, над већим бројем запослених, а из намере да се они натерају да иницирају престанак радног односа не би ли се избегле обавезе које послодавац има према вишку запослених (доношење програма решавања вишка запослених, исплата отпремнине, примена мера запошљавања итд). Послодавац је, прецизније одлучио да запослени за чијим је радом престала потреба остану у радном односу, али без поверавања извршења радних задатака (тзв. синдром празног стола), смештањем запослених у безусловне просторије, у којима не постоје основни санитарни услови, нити су примењене мере за безбедност и здравље на раду, уз повремено измишљање радних задатака који су бесмислени. Ти запослени, сједињени у одређене просторије као у сабирни центар, долазили би сваког дана на посао, не знајући шта их следеће чека. Таква неизвесност и стање продуженог стреса погубно је утицало на њихово здравље.

С тим у вези, може се констатовати да предузећа, која се налазе у поступку реструктурирања, тако да се број запослених драстично смањује, представљају погодно тле за активности злостављања, где се запослени систематски малтретирају, тако што им се не делегирају радни задаци, оговарају се и омаловажавају, да би се приморали да сами дају отказ. Намерно се производи токсична средина, без поштовања, толеранције и међусобног уважавања, да би се запослени „психички сломили“. Уколико се то не деси, а како се одвија неколико кругова проглашења вишкова запослених, у неком тренутку сваки од запослених долази у ситуацију да буде проглашен за вишак, док само неколицина запослених, најчешће оних који су блиски руководству, задржава свој радноправни статус.

У интерном поступку посредовања неретко се може открити шта је био окидач за одређено понашање, као и то како се послодавац односи према својим запосленима, али и какав је однос запосленог према радним обавезама. У неким случајевима, мали уступак послодавца, који би се, примера ради, састојао у надокнади минималних трошкова лечења запосленог, који је био изложен злостављању, довео би до постизања споразума. Уколико се то не догоди, запослени ће неретко одлучити да иницира престанак радног односа, јер није увидео спремност послодавца да попусти и уважи неки његов захтев. На минималан уступак послодавац се редовно не одлучује јер је, према његовом мишљењу, у питању злоупотреба права на заштиту од злостављања, те није спреман да се помери са своје почетне позиције ни за милиметар. У таквим случајевима, приликом посредовања, немогуће је постићи споразум, јер не постоји воља за попуштањем и померањем са почетне позиције. Ово тим пре што се интерним поступком посредовања не утврђује да ли је злостављања било или не, већ се настоје помирити интереси обе стране, са прихватљивим заједничким решењем. С друге стране, ситуације у којима захтев за заштиту од злостављања пристиже одмах након што је запослени извршио неку повреду радне дужности или радне обавезе, указује неретко послодавцу да је у питању злоупотреба права на заштиту од злостављања. Има пуно случајева где запослени, који је тешко прекршио радну обавезу, због чега је удаљен са рада док траје отказни поступак, настоји да покушајем заштите од злостављања (док траје

интерни поступак посредовања, његов радноправни статус мирује), настоји практично продужити свој рад код послодавца, и то за период трајања интерног поступка посредовања. Има и субјективних процена, да у неким активностима које нису злостављање, као нпр. повремене конфликти у вези са начином обављања радних задатака, мере које се примењују зарад безбедности и здравља на раду, кашњење у исплати зараде или транспарентно оцењивање запослених, се доживе као злостављање, иако се тако не могу квалификовати. Са друге стране, на руководећа места неретко долазе добри радници, који се на тој позицији не сналазе добро, и крећу да уз моћ коју осете у својим рукама, вређају, или на други начин вербално нападају и претерано критикују своје запослене, уз честу непримерену комуникацију, што изазива непријатељско и понижавајуће радно окружење. У таквим ситуацијама, одлуке одговорних послодаваца, који суштински брину о интересима својих запослених, јесте да служба за људске ресурсе и правна служба у предузећу ступе у контакт са екстерним посредником, који бива предложен од стране послодавца, и који помаже странама у спору да реше спор, а што најчешће подразумева распоређивање злостављача на други посао. Ситуације злостављања на раду између двоје колега, који се налазе у различитим секторима у предузећу, те нису упућени на свакодневну сарадњу, најлакше је решити, јер се у тим околностима комуникација формализује, тако да је неће директно обављати убудуће, већ преко другог колеге, најчешће оног који је злостављачу непосредно надређен. Међутим, уколико између двоје колега постоје конфликти, који се временом заостравају, најбољи начин да се они смире, јесте у томе да се запослени физички одвоје. Имамо и ситуације да запослени нека понашања својих шефова, која се огледају у нереалним роковима и давању задатака испод нивоа њихових знања и квалификације, доживе као злостављање, те уз правну помоћ адвоката, поднесу захтев за заштиту од злостављања код послодавца. У том случају, први састанак у посредовању, који се редовно одржава уз присуство представника репрезентативног синдиката код послодавца и представника послодавца у својству записничара, се најчешће формално заврши на представљању страна, јер лице које сматра да је злостављано повуче своју сагласност за избор посредника, а затим неформално настави преговоре у жељи да оствари своје захтеве. Такође, дешава се да стране у спору, покрећу поступке, јер верују адвокатима који учвршћују њихово уверење да трпе злостављање, иако у конкретној ситуацији нема елемената за квалификацију злостављања, а у поступку код послодавца могу да остваре неку корист, нпр. увећање зараде или премештај у другу радну средину. Има и запослених, који су осетљивији, па неке ситуације доживљавају као повреду достојанства своје личности, професионалног интегритета и угледа, иако примена стандарда разумног запосленог не би довела до те квалификације. Често се у поступцима, дешава и то да се лица која су означена за злостављача бране тако што говоре да их је друга страна тиме што је написано у захтеву за заштиту од злостављања, увредила, те треба кривично да одговара због увреде. У досадашњем посредничком и консултантском искуству, уочила сам и велико незнање лица која су код послодавца задужена за послове из домена примене прописа од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду, пре свега зато што послодавац није испунио обавезу да едукује запослене у овој области.

Верујемо да се, формални поступак мора предложити увек, када постоји образложени захтев за заштиту од злостављања на раду. Када захтев није образложен, већ је у форми притужбе или указивања на неприхватљива понашања, треба да буде аларм послодавцу да односи међу колегама нису добри, и да је потребно то испитати, ради разрешења спорних односа. Тиме се превенира успостављање и ескалација злостављања, али и вођење формалног интерног поступка посредовања код послодавца, а проблем се решава, што је најважније. Посебно осетљиве категорије запослених у том смислу су мајке, које се враћају на рад после породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Оне се, наиме, неретко суочавају са проблемима у радној средини, јер њихово одсуство и одвојеност од радне средине током дужег времена утиче на то да имају проблем да се асимилирају у радну средину. Често се

дешава да ове запослене након повратка са одсуства добију и понуду за измену уговорених услова рада, пре свега за премештај на други посао, са зарадом која је нижа, али у оквиру исте врсте и степена стручне спреме. Ове активности послодавца не представљају радњу злостављања на раду, а неретко се од запослених мајки, управо тако доживљавају. Менаџери, који у овим ситуацијама, врше реорганизацију послова и распоређивање запослених сходно томе, објашњавају да жене, које се врате са одсуства ради неге детета, немају исту мотивацију и елан за извршавањем радних задатака, а да се лица, која су их мењала док су биле одсутне, показују се као бољи запослени, те остају на тим позицијама. Дакле, у овим ситуацијама пре бисмо могли говорити о дискриминацији, него о злостављању на раду. О томе, примера ради, сведочи и стратешка парница Повереника за заштиту равноправности против једне комерцијалне банке због премештаја запослених на ниже послове одмах по повратку с породилског одсуства.¹⁸⁴⁴ Уколико шеф односно директор злоставља запослену, која савесно и квалитно обавља свој посао, тако да је претерано контролише, захтева бесмислене извештаје, провере кретања и активности ван радног времена, имамо ситуације држања жртве у стању продуженог стреса и страха од отказа. Шеф то неретко чини јер нема довољно знања и компетенција за посао који обавља, таква запослена му је драгоцену, јер успешно обавља све радне задатке, али је држи под будним оком и константним притиском, да би могао да је контролише и докаже моћ позиције на којој се налази. Его и жеља директора/шефа скопчани су, у неким ситуацијама са настојањима да се у њеним очима прикаже као праведник, који се за њу заузима, иако се већину времена понаша неприкладно и злостављачки, према расположењу и осећањима која му у моменту преовладавају, и то чини из зависти и љубоморе.

1.3. Континуирана обука запослених у области превенције и заштите од злостављања на раду

Стручно усавршавање (обука, тренинг) представља планску активност послодавца која је усмерена на побољшање способности, вештина, понашања, ставова и вредности запослених на њиховом радном месту, уз обавезу запослених да се одазову позиву послодавца да се стручно усавршавају, како би унапредили своја знања и вештине, и тиме одговорили сталном унапређењу организације и технологије процеса рада.¹⁸⁴⁵ Стручно усавршавање је својеврсна конкретизација уставног начела о праву на слободан развој личности, које испуњава антрополошку потребу човека за стваралаштвом, са његовом потребом да развија свој дар, таленте и личност.¹⁸⁴⁶ Посебно овомиленијумски концепт доживотног учења, као фазе у

¹⁸⁴⁴ Интересантан је увид у праксу Повереника за заштиту равноправности, који се, као једино независно тело са активном легитимацијом, одлучио на покретање тзв. стратешке парнице против једне комерцијалне банке. Банка је запосленој, првог радног дана по њеном повратку са породилског одсуства, упутила понуду за закључење анекса уговора раду због премештаја на друго, ниже и слабије плаћено радно место, иако за то нису постојали објективни разлози који се тичу процеса или организације рада. Повереник се одлучио на покретање парнице јер то није био једини случај посредне дискриминације на основу пола, односно брачног и породичног статуса запослених у банци које су користиле породилско одсуство (у последње три године, још 14 запослених је, по повратку са породилског одсуства, било премештено на ниже радно место), а посебно стога што питање дискриминације запослених жена које се одлуче на материнство има шири друштвени значај (тужба Повереника за заштиту равноправности дел. бр. 1272, од 12. септембра 2012. године). Први основни суд је исте године одбио захтев Повереника за заштиту равноправности, две године касније Апелациони суд је одбио жалбу Повереника, док је у поступку по ревизији Врховни касациони суд у одлуци од марта 2015. године одбио захтев Повереника и потврдио одлуку Апелационог суда. Нав. према: Ковачевић Љ., Новаковић У./2018/ *op.cit.*, стр. 439.

¹⁸⁴⁵ Лубарда Б./2012/ *op.cit.*, стр. 523-527.

¹⁸⁴⁶ *Ibid.*, стр. 523-524.

развоју права на стручно оспособљавање, усавршавање и напредовање је у корелацији са континуираном обуком запослених.

Обука је значајан фактор у спречавању и управљању злостављањем на радном месту, посебно ради омогућавања ране интервенције у сукобу на радном месту пре него што он потенцијално ескалира у злостављање. Запослени, укључујући менаџере и запослене на руководећим позицијама, треба да буду свесни своје улоге у вези са спречавањем злостављања, тако да реагују на злостављање на раду и да имају одговарајуће вештине да предузму мере где је то потребно.¹⁸⁴⁷ Послодавци, уз консултације са запосленима и њиховим представницима, треба да покрену и подрже програме на својим радним местима ради информисања, образовања и обуке запослених о превенцији злостављања на раду, о политици и стратегијама предузећа и о подршци запосленима ако се појави насиље на раду.¹⁸⁴⁸

Leymann је истицао да се сваки процес злостављања може зауставити од старта од стране посвећеног надређеног или од стране храброг колеге адресата злостављања. *Leymann* је међу првима у Шведској имао искуство у изради програма обука за спречавање злостављања. Припремљени материјали за обуку коришћени су за разговор са запосленим, а обучени модератор водио је радну групу.¹⁸⁴⁹ Истраживање које је спроведено 1993. године односило се на 15 компанија којима је понуђен програм обука на тему злостављања на раду.¹⁸⁵⁰ Пет компанија није видело потребу да ради на едукацији својих запослених на ову тему.¹⁸⁵¹ Седам компанија је утврдило лица задужена за притужбе, која су били чланови савета запослених, раднички представници, доктор медицине и представник службе за људске ресурсе.¹⁸⁵² Две компаније су прихватиле и спровеле обуку за чланове управе.¹⁸⁵³ Дакле, само две компаније од 15, које су биле укључене у истраживање, спровеле су обуке за своје руководиоце на тему спречавања злостављања на раду.

Генерална обука за менаџере свих нивоа, као и обуке о очувању добробити запослених, посебно на тему заштите од нових психосоцијалних ризика, треба да буду на агенди тренинга који се организују у предузећима. Руководиоцима су потребне вештине да би могли да идентификују психосоцијалне ризике и како би могли да предузму адекватне мере контроле. Треба их обучити како да спрече и реагују на злостављање на раду, као и да стекну вештине које ће им помоћи у развоју продуктивног и достојанственог радног окружења. То, између осталог, обухвата вештине које се односе на ефикасно комуницирање и укључивање радника у доношење одлука, управљање тешким разговорима и пружање конструктивних повратних информација, формално и неформално управљање конфликтима, ефикасно управљање радним оптерећењима и перформансама, те поштовање разноликости и развијање толеранције према разликама.¹⁸⁵⁴

Програм обука за суочавање са злостављањем на раду у услужним секторима могао би да обухвати између осталог и: унапређење способности идентификације потенцијално насилних ситуација, побољшање капацитета за процену догађаја, активно суочавање и решавање проблема, развијање интерперсоналних и комуникацијских вештина које би могле спречити и ублажити потенцијално насилну ситуацију, јачање позитивног става према стварању

¹⁸⁴⁷ Guide for responding on Workplace Bullying/2016/ *op.cit.*, стр. 15.

¹⁸⁴⁸ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon/2014/ *op.cit.*, стр. 13.

¹⁸⁴⁹ Herriot P., *et al.*/1996/ Mobbing and victimisation at work, *European Journal of Work and organizational psychology*, vol. 5, бр. 2/1996, Taylor&Fransis ltd, Great Britain, стр. 302.

¹⁸⁵⁰ *Ibid.*, стр. 304.

¹⁸⁵¹ *Ibid.*

¹⁸⁵² *Ibid.*

¹⁸⁵³ *Ibid.*

¹⁸⁵⁴ Guide for responding and responding on Workplace Bullying, *op.cit.*, стр. 15.

подржавајућег окружења, а према потреби и процени ризика тзв. асертивну обуку и обуку за самоодбрану.¹⁸⁵⁵

Обука треба да буде прилагођена потребама и квалификацијама запослених и да одговара радној средини.¹⁸⁵⁶ Она мора бити континуирана, али и иновирана новим искуствима и достигнућима, како би запослени одржали везу и били у сваком тренутку способни да процене и отклоне опасност од дејства психосоцијалних ризика, посебно да идентификују потенцијално насилне ситуације и људе, уз учење о познавању природе агресије клијента и мотивације агресора.¹⁸⁵⁷

1.4. Специјализоване обуке за интерне посреднике

Послодавци су већ одавно учили вредност ангажовања професионалних посредника који могу помоћи у решавању спорова у предузећу, осим тога, менаџери неретко препознају вредност специјализованих тренинга за посредовање, како за предузеће, тако и за запослене.¹⁸⁵⁸ Иако постоје случајеви када је најбоље ангажовати екстерног посредника, могу постојати и случајеви у којима запослени могу користити вештине посредовања, стечене на одговарајућим обукама, како би брзо и ефикасно решили своје конфликте.¹⁸⁵⁹ Корист од запослених, који су похађали обуке за посредовање је, отуд, многострука, због чега би послодавци требало што пре тога да постану свесни и да крену да их примењују. Програм обуке за посредовање, при том, може бити специјализован за државну управу, дипломатске представнике ЕУ и Уједињених нација, као и за све друге за које је мир реалност и који желе да га постигну.¹⁸⁶⁰ Специјализовани курсеви за посреднике тренере могуће је завршити и *on line*, уобичајено уз 40 часова обуке, након чега се полаже тест знања, који уколико се положи са најмање 70% тачних одговора, кандидату омогућава да стекне сертификат.¹⁸⁶¹ Уобичајено је да основне обуке за посреднике трају пет дана или 40 часова, на којима учесници овладавају техникама и вештинама посредовања за решавање сукоба на радном месту, као и техникама за учење других како да решавају конфликте, уз омогућавање изградње алата за решавање сукоба унутар њихове организације ради ефикаснијег посредовања и решавања сукоба уз обуку како да се помогне другима када дођу до блокаде и потпуног прекида комуникације, а када покушавају да разреше конфликт.¹⁸⁶² Менаџери треба да се обуче о одговорном управљању случајевима злостављања, како би били спремни да створе све неопходне услове да се они реше чим се појаве.¹⁸⁶³

С друге стране, специјализоване обуке за интерне посреднике су од изузетне важности, да би интерни посредници, који су запослени код послодавца могли обављати и радне задатке везане за решавање спорова насталих поводом злостављања на раду. Оне, по правилу, подразумевају обуку која траје два до три дана, на тему препознавања и спречавања злостављања на раду у радној средини, уз основна начела и правила која се примењују у

¹⁸⁵⁵ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, *op.cit.*, стр. 15.

¹⁸⁵⁶ Guide for responding and responding on Workplace Bullying, *op.cit.*, стр.15.

¹⁸⁵⁷ Milczarec M./2010/ *op.cit.*, стр. 93.

¹⁸⁵⁸ Mediation training: What can you expect? <https://www.pon.harvard.edu/daily/mediation/mediation-training-can-expect/>, (01.05.2020.).

¹⁸⁵⁹ *Ibid.*

¹⁸⁶⁰ Training peace makers for the future, <http://themediateur.eu/training/>, (01.05.2020.).

¹⁸⁶¹ Mediator Certification, <https://www.mediatorcertification.org/contact>, (01.05.2010.).

¹⁸⁶² Mediate workplace conflict and teach effective conflict resolution strategies, <https://www.mediationworks.com/certified-work>, (01.05.2010.).

¹⁸⁶³ Milczarec M./2010/*op.cit.*, стр. 92.

поступцима посредовања у случајевима злостављања, уз конкретне примере из праксе.¹⁸⁶⁴ С тим у вези, ваља имати у виду, да је неколико државних органа, организација и других правних лица лиценцирало своје програме обуке код Министарства правде и да их спроводе за све кориснике, који желе да стекну знања и практичне вештине у овој области.¹⁸⁶⁵ Пре специјализоване обуке, интерни посредници, притом, морају проћи основну обуку за посреднике, како би савладали основна начела, постулате и методе посредовања. Наш законодавни оквир не намеће обавезу интерним посредницима да прође специјализоване обуке за злостављање на раду, осим правила, да, уколико су их успешно похађали, та информација треба да буде позната другим колегама. Верујемо да је изменама и допунама нормативног оквира потребно увести обавезну обуку за лица која су интерни посредници, због важности редукције случајева судског решавања спорова и квалитета интерног поступка посредовања код послодавца, који се неће сводити на задовољење форме. Та лица могу бити и посредници, који су већ уписани у именик Министарства правде, па, као таква, имају лиценцу за обављање посла, с тим да, поред основне обуке, треба да имају и завршену специјалистичку обуку у вези са препознавањем и спречавањем злостављања на раду и дискриминацијом. Препорука је и да послодавци запошљавају посредника, који би се бавио свим радноправним проблемима међу запосленима, али и злостављањем на раду, како у неформалним медијацијима и кроз свакодневно решавање конфликта, тако и у оквиру интерног поступка посредовања.

2. Улога социјалних партнера у спречавању злостављања на раду

2.1. Развој социјалног дијалога и допринос спречавању злостављања на раду

„Социјални дијалог представља процес, као и одговарајући пратећи механизам и институционални оквир, у коме представници владе и социјалних партнера – репрезентативних синдиката и унија послодаваца, кроз размену мишљења и сучељавање аргумената, настоје да приближе и усагласе ставове, регулишу конфликте и успоставе стање социјалног мира и кохезије.“¹⁸⁶⁶ Социјални дијалог је дијалог социјалних партнера послодаваца или удружења послодаваца, синдиката и јавне власти односно представника државе, који означава спремност на толеранцију и прихватање компромиса, без обзира да ли је бипартитан или мултипартитан. Кључни је елемент успешне примене политика и програма за борбу против злостављања на раду.¹⁸⁶⁷ Ово посебно стога што је „социјални дијалог начин и друштвени оквир функционисања економско-социјалних права, њима условљених односа и институционалних форми“.¹⁸⁶⁸ Државе и друштва која почивају на демократским вредностима и постулатима развијају квалитетнији социјални дијалог, при чему укључивање у дијалог свих релевантних социјалних актера, социјални дијалог чини и својеврсном «школом демократије», чиме постаје основ ширег, развијеног, партиципативног и асоцијацијског разумевања и модела демократије.¹⁸⁶⁹ Социјални дијалог води интеграцији

¹⁸⁶⁴ Bullying and harrasment complaints – is mediation the answer?, https://www.workplacemediation.co.uk/workplace_mediation_articles, (01.05.2020.).

¹⁸⁶⁵ Државни органи, организације и правна лица која спроводе обуке за посреднике, <https://www.mpravde.gov.rs/registar/9572/drzavni-organi-organizacije-i-pravna-lica-koje-sprovode-obuke-za-posrednike.php>. (01.05.2020.).

¹⁸⁶⁶ Стојиљковић З./2013/ *op.cit.*, стр. 237.

¹⁸⁶⁷ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, *op.cit.*, стр. 7.

¹⁸⁶⁸ Јовановић П. /2015/ *op.cit.*, стр. 386.

¹⁸⁶⁹ Стојиљковић З./2013/ *op.cit.*, стр. 238.

политичке и индустријске демократије, на начин да преноси традиционалне форме вршења власти у механизме социјалног дијалога, а све у циљу достизања већег степена демократизације и опште хуманизације друштвених односа, посебно оних индустријских, који настају на раду и у вези са радом.¹⁸⁷⁰ У савременим глобализацијским токовима суочени смо са кризом социјалног дијалога, који значи и кризу демократије и хуманизма. Синдикално чланство опада, те синдикати губе преговарачку моћ, док, са друге стране, послодавци и удружења послодаваца не губе моћ, те социјални дијалог остаје на снази захваљујући њима. Социјални дијалог опстаје и јер се држава меша својим интервенционизмом, примера ради, у случајевима када се доноси одлука о проширеном дејству колективног уговора, тамо где имамо трипартитне преговоре. Притом, треба имати у виду да социјални дијалог није посебно људско право, већ збир више различитих људских права.¹⁸⁷¹ Тај збир људских права укључује, најпре, колективна права запослених и послодаваца, права којима се штите и обезбеђују колективни интереси, и која се колективно остварују.¹⁸⁷² Право на заштиту од злостављања на раду је индивидуално право сваког запосленог, али његовом делотворном остваривању доприноси и заштита колективних права свих запослених.

Социјални дијалог и колективно преговарање представљају најефикаснији начин да се таргетирају психосоцијални ризици, међу којима је и злостављање на раду.¹⁸⁷³ Дијалог социјалних партнера о злостављању на раду требало би развијати као актуелни процес усмерен на заштиту достојанства и безбедности и здравља на раду и унапређење радноправних и социјалних норми којима се обезбеђује заштита права запослених. Социјални партнери би требало да заједно надгледају и оцењују ризике и случајеве везане за злостављање на раду.¹⁸⁷⁴ Притом се чини да социјални дијалог на нивоу сектора, гране, групе, подгрупе и делатности предузећа највише доприноси ефективном управљању психосоцијалним ризицима и стресом на раду.¹⁸⁷⁵ Послодавци, удружења послодаваца и синдикати, отуд, треба да развијају систем колективног преговарања и да закључе што више колективних уговора у којима ће утврдити механизме којима ће се превентивно деловати и спречити злостављање на раду. Као инспирацију или модел могу користити раније анализиран Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду, који је настао као производ социјалног дијалога европских социјалних партнера, тако да се њиме подиже свест послодавца и запослених у погледу спровођења информисања и обуке о злостављању на раду, чиме се минимизира могућност појаве злостављања у радној средини, уз обавезу предузећа да својим документима јасно пропишу да се насиље и узнемиравање неће толерисати у радној средини. С друге стране, као пример добре праксе треба уочити то да су синдикати и удружења послодаваца која делују као социјални партнери у Пољској, укључени у популаризацију и развој антизлостављачких стратегија, а ова сарадња последица је имплементације Оквирног споразума о узнемиравању и насиљу на раду, који је у овој држави имплементиран закључењем националног колективног уговора из 2008. године.¹⁸⁷⁶ Слична ситуација постоји и у другим државама чланицама ЕУ, у којима је Оквирни европски споразум имплементиран закључивањем националних колективних уговора.

Држава, као партнер у социјалном дијалогу, може да укаже на штетност и озбиљност појаве злостављања на раду и да спречи настајање и развој у јавном сектору, где има улогу послодавца. Својим примером треба да буде и водила за приватни сектор, у смислу осмишљавања и примене механизма за делотворну превенцију злостављања. Такође, држава

¹⁸⁷⁰ Јовановић П. /2015/ *op.cit.*, стр. 387.

¹⁸⁷¹ Лубарда Б./2008/ Социјална права и достојанство на раду, *op.cit.*, стр. 450.

¹⁸⁷² *Ibid.*, стр. 387.

¹⁸⁷³ Heas F./2017/ *op.cit.*, стр. 74.

¹⁸⁷⁴ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, *op.cit.*, стр. 10.

¹⁸⁷⁵ Laleta S., Senčur Peček D./2017/ *op.cit.*, стр. 317.

¹⁸⁷⁶ Pilch I.,Turska E./2016/*Workplace abuse, incivility and bullying methodological and culture perspectives*, Omari M.,Paull M. (eds.), Routledge, Milton Park, Abingdon, стр. 116.

би требало да предузме мере за идентификовање група радника који су посебно рањиви на злостављање на радном месту, након чега ће усвојити стратегије за превазилажење фактора ризика који их чине осетљивим на овај психосоцијални ризик, уз испитивање секторских аспеката рањивости.¹⁸⁷⁷

Истовремено треба развијати социјални дијалог међу социјалним партнерима, на начин да се, по угледу на нове међународне радне стандарде универзалног и регионалног карактера, закључује већи број колективних уговора на нивоу гране, делатности, сектора, али и Републике, јер се сходно принципу веће повољности за запослене, колективним уговором може уговорити већи обим права и повољнији услови рада за запослене, посебно у области превенције злостављања на раду. Социјални дијалог треба развијати у овом смеру колективним преговарањем, које би заживело на свим нивоима. Такође, држава мора да покаже одлучну вољу за то, јер од ње умногome зависи и квалитет колективног преговарања у оним радним срединама у којима се држава јавља као оснивач, те се води трипартитни социјални дијалог.

2.2. Улога синдиката у спречавању злостављања на раду

Синдикат је аутономно, професионално удружење радника (запослених, samozапослених, пензионера, студената), које се заснива на врлини солидарности, а ради унапређења и остварења колективних права и интереса (социјалних, економских, моралних, културних), социјалног благостања, заштите достојанства, развоја социјалног дијалога и колективног преговарања, и то у циљу регулисања услова рада и односа који настају на раду између послодавца и радника, уз развијање социјалне односно партиципативне демократије.¹⁸⁷⁸ Под појмом синдиката укључује се и удруживање самих синдиката које може бити на нижим нивоима, али и на националним и међународним, где се синдикати удружују у федерације синдиката (секторски, грански, индустријски синдикат) и конфедерације синдиката (тзв. синдикалне централе у националним или међународним оквирима).¹⁸⁷⁹ Синдикат је, отуд, сложена организацијска структура која представља комплексну вертикалну и хоризонталну везу односа.¹⁸⁸⁰ Једно од основних обележја синдиката јесте њихова аутономија, дакле независност синдиката у односу на удружења послодавца, државу и јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе и политичке странке, те сваки синдикат слободно бира своје органе и представнике, а односе са чланством регулише статутом.¹⁸⁸¹ Последњих деценија синдикати широм ЕУ пролазе тежак период, њихов друштвени положај „потпорних стубова социјалног модела“ поремећен је неолиберализмом и либерализацијом на западу, док на истоку Европе синдикати нису никада имали такав статус.¹⁸⁸² „Центрираност синдиката на услове рада и заштиту права из радног односа чини синдикате најнепосреднијим и најмасовнијим обликом организовања запослених а, уједно, то је и основна линија разликовања, *diferentia specifica*, синдиката у односу на професионална удружења, невладине организације, политичке партије и друге облике организовања који се само делом својих активности баве сфером рада и радних односа.“¹⁸⁸³ Основна начела која

¹⁸⁷⁷ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, *op.cit.*, стр. 12.

¹⁸⁷⁸ Лубарда. Б./2012/ *op.cit.*, стр. 811.

¹⁸⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁸⁰ Стојиљковић З./2013/ *op.cit.*, стр. 210.

¹⁸⁸¹ Лубарда. Б./2012/ *op.cit.*, стр. 811-812.

¹⁸⁸² Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R., Hyman R./2014/ *Sindikati u Evropi - inovativni odgovori na teška vremena*, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd, стр. 1.

¹⁸⁸³ Стојиљковић З./2013/*op.cit.*, стр. 181.

стоје у основи аутентичног синдикалног деловања су масовност, борбеност, солидарност, аутономија у односу на послодавце, државу и политичке странке, добровољност чланства, интерна демократија у доношењу одлука и избору органа.¹⁸⁸⁴ За тему нашег истраживања значајно је поменути да синдикати, заједно са црквама, представљају прве институције које су се бавиле проблемом злостављања на раду, апелујући да се израде програми и стратегије за превенцију злостављања у предузећима, кроз превентивне мере. И данас, синдикати морају едуковати своје чланство о правном, социолошком и медицинском аспекту злостављања на раду, уз снажне медијске кампање о штетности ове појаве, јер су образовање и обука најбољи методи за препознавање и заустављање злостављања у радној средини.

Када заједнички делују послодавци, синдикати и држава, сигурно је да неће изостати резултати у минимизирању развоја злостављања на раду, које ће се сматрати неморалним, нечовечним и неприхватљивим моделом понашања у радном процесу.

У европским државама синдикати се већ дуже време баве проблемом злостављања на раду, углавном у смислу превенције и помоћи жртвама. Многи синдикати су на локалном, регионалном и националном нивоу основали службе за вођење случајева поводом притужби на злостављање, како би помогли жртвама злостављања на раду. Улога ових услуга је, такође, веома важна у погледу ширења информација о овој теми. Синдикати желе да спрече злостављање циљаним мерама, укључујући увођење „службеника за здравље и безбедност“ одговорних за: пружање помоћи радницима који трпе злостављање на раду; пружање информација и подизање свести јавности о овој теми; и развијање заједничких акција са другим европским синдикатима.¹⁸⁸⁵ Синдикати треба да се интензивно баве овим проблемом, да постану осетљиви на њих, и да формирају центре у којима ће радити стручњаци и поверљиви саветници, попут *centri di ascolto* у Италији. Синдикати треба стратешки да се баве проблемима злостављања на раду и заштитом својих чланова, тако да личне и социјалне проблеме сматрају изазовом, око којег могу учврстити своју репрезентативност и своју мисију заштите и промоције интереса радника.¹⁸⁸⁶

Кроз процесе колективног преговарања и закључења колективних уговора синдикати, заједно са послодавцима и удружењима послодаваца, а на неким нивоима преговарања и са државом, треба да осмисле и имплементирају механизме и инструменте којима ће се деловати превентивно и спречити злостављање. Треба утврдити јасна правила комуникације и корпоративне вредности, кроз обавезујуће и необавезујуће правне акте, уз развијање и промоцију „анти – злостављачке“ комуникације. Овим путем треба да иду државе, које нормативно нису уредили ову област, кроз стратешку активност. Такође, широка едукација чланства је задатак синдиката. Како се у последњих деценију или две сусрећемо са кризом синдиката, којима слаби моћ преговарања и утицаја, осипа се чланство, због чега верујемо да управо, проактивно бављење новим психосоцијалним ризицима на раду, као и правовремена и свеобухватна помоћ жртвама злостављања на раду (пре свега помоћ коју пружа тим састављен од правника, психолога и психијатра), може „оживети“ синдикате и вратити им капацитете да делотворно штите, представљају и унапређују интересе запослених. То је простор у ком својом бригом за чланство, могу остварити велику наклоност постојећег чланства и активирање нових чланова. Синдикати треба да буду довољно мудри да уоче овај свој нови пут и будућу стратегију у циљу активације нових чланова.

С друге стране, треба имати у виду пример Шведске као државе у којој је развијено колективно преговарање, кроз однос синдиката и послодавца, који су прави партнери у преговарању.

¹⁸⁸⁴ *Ibid.*, стр. 209.

¹⁸⁸⁵ Paparella D., Rinolfi V., Cecchini F./2004/ Increasing focus on workplace mobbing, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2004/increasing-focus-on-workplace-mobbing>, (18.01.2020.).

¹⁸⁸⁶ *Ibid.*

У Словенији већина запослених је „покривена“ колективним уговорима, колективно преговарање обавља се на три нивоа, на нивоу послодавца, на секторском и државном нивоу. Притом је важно поменути да је колективни уговор који је закључен за банкарски сектор укључио заштиту од злостављања на раду и сексуалног узнемиравања. Члан 8 овог колективног уговора прописује да је за обезбеђивање нормалног радног окружења и добрих психосоцијалних услова за рад, неопходно увођење мера за спречавање психолошког, физичког и сексуалног узнемиравања и злостављања на радном месту и заштиту жртава од таквих дела, као и да је за примену ових мера одговоран послодавац.¹⁸⁸⁷ Послодавац је прецизније дужан да регулише спречавање дискриминације, сексуалног и другог узнемиравања и злостављања на раду, у свом општем акту и да усваја конкретне превентивне мере.¹⁸⁸⁸ Надаље, управни одбор предузећа и синдикат једногласно именују овлашћено лице за решавање случајева психолошког, физичког или сексуалног насиља и злостављања на радном месту, а ако обе стране не постигну консензус о избору тог лица у року од 15 дана, послодавац именује овлашћено лице.¹⁸⁸⁹ Овим колективним уговором прописана је и обавеза да запослени који је спречен да ради из здравствених разлога, а узрок спречености је сексуално узнемиравање, злостављање или дискриминација, има право на накнаду зараде у износу од 100%, уколико је радња злостављања или дискриминације формално утврђена. Ово су добри примери праксе како се прописује спречавање и забрана злостављања на раду, захваљујући улози синдиката. Такође, „Меркатор“ је пример компаније, у којој је закључен колективни уговор, а којим је прописана забрана сексуалног узнемиравања (са таксативном наведеним понашањима који представљају сексуално узнемиравање) али и злостављање и насиље на раду. Како је улога синдиката врло значајна у превентивном делу у овој компанији, оформљен је тим од 40 представника синдиката, који су прошли специјалистичке обуке, те када се дешавају овакви случајеви они учествују у решавању спора. До сада су то радили са високим процентом од неких 80% успешно решених спорова.

На истом фону је и искуство девет највећих банака у Бразилу, које су закључиле 2011. године колективне уговоре са синдикатом, обавезавши се да се боре против било каквог чина злостављања на раду, да врше периодичне процене програма превенције злостављања, укључујући прикупљање статистичких података о преваленцији и креирање индикатора за процену њихове перформансе, уз утврђивање интерног механизма за пријем притужби, за поступак испитивања и изрицање санкција.¹⁸⁹⁰

У складу са овом праксом, намеће се закључак да је потребно да се синдикати на свим нивоима укључе у колективно преговарање о питањима од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду, како би се одговарајуће одредбе нашле у коначном тексту колективних уговора, уз образовање тима састављеног од обучених чланова синдиката, који би у ситуацијама када долази до притужби интервенисали и пружали помоћ у решавању спорова. Оваква пракса погодује и послодавцима, јер спречава дуге и скупе судске спорове.

Важна улога синдиката је и у спровођењу обука чланова о злостављању али и обезбеђивању опште информисаности јавности о понашањима која нису прихватљива, чиме се подиже свест о штетности злостављања. Истовремено улога синдиката је у пружању правне и психолошке подршке жртвама злостављања, како би се охрабриле да поднесе притужбу. Улога синдиката испољава се и кроз њихову сарадњу са цивилним сектором и невладиним организацијама међународног карактера, а у циљу организовања обука и медијских кампања о злостављању на раду, а ради ширег указивања на важност бављења превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

¹⁸⁸⁷ Pilinger J./2017/*op.cit.*, стр. 10.

¹⁸⁸⁸ *Ibid.*

¹⁸⁸⁹ *Ibid.*

¹⁸⁹⁰ Ending violence and harrasment against women and men in the world of work, *op.cit.*, стр. 87.

Синдикати су, дакле, изузетно важне карике у едукативном делу превенције од злостављања, те морају бити свесни те своје улоге и, према томе, обезбедити континуирану правну и сваку другу помоћ и заштиту свом чланству, у вези са проблемима који се тичу психо-социјалних ризика на раду.

2.3. Улога радничких представника и савета запослених у спречавању злостављања на раду

Раднички представници представљају израз остваривања колективних права о партиципацији, тј. права на информисање и консултовање запослених о питањима од значаја за њихов положај. Тиме се ублажава правна субординација у радном односу и омогућава донекле равнотежа неједнаких страна радног односа, истина на колективном нивоу будући да на индивидуалном нивоу она не може бити постигнута. Тиме се доприноси хуманизацији услова рада и поштовању достојанства сваког у радној средини, појачава се мотивисаност, радни елан и морал.

Овде, при том, мислимо на право запослених на партиципацију у одлучивању, које се може посматрати у ужем и ширем смислу. У ширем смислу, партиципација подразумева право на информисање и консултовање, као и право на представљање запослених у предузећу, у смислу представника запослених у надзорном или управном одбору, а у ужем смислу обухвата право на учешће представника запослених у надзорном или управном одбору, као и право да се оспори избор неког кандидата у надзорни или управни одбор.¹⁸⁹¹ Партиципација запослених у одлучивању јесте и варијанта социјалног дијалога који се одвија на „микро нивоу,“ код послодавца.¹⁸⁹²

Остваривање права на партиципацију запослених има значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду, због чега ваља имати у виду да лице које је задужено за контакт са жртвом злостављања у предузећу, може да долази из разних сектора, али је битно је да је неутрално. Ипак, добра искуства у пракси говоре да је посебно добро ако је лице које је задужено за контакт и пружање подршке жртвама злостављања представник запослених или запослени из службе људских ресурса.¹⁸⁹³ Када је реч о лицу за подршку – представнику запослених, он ужива поверење запослених, те из тог поверења долази и потреба да се жртва њему обрати и поразговара о својим проблемима. Представник запослених мора бити образован и обучен, како би могао да упуту и пружи правну, психолошку и људску помоћ колеги, који сматра да је изложен злостављању на раду. Он мора бити потпуно окупиран и фокусиран на проблем злостављања на раду, као и обучен кроз специјализоване обуке за препознавање, превенцију и заштиту од злостављања, у циљу пружања најквалитетније подршке и заштите жртви. Истовремено улога представника запослених треба да буде и у консултовању, како би заједно са послодавцем, радио на изградњи методологије и изналажењу решења за проблем злостављања који се јави у радној средини. Јасне процедуре и програми превенције и пружања правне заштите у предузећу, треба да буду заједнички продукт рада представника запослених, синдиката, савета запослених и самог послодавца. Представници за безбедност и здравље на раду, при том имају важну улогу, јер могу користити своје уобичајене механизме контроле како би разговарали са запосленима на тему злостављања на раду. Истовремено могу да користе брошуре, памфлете и постере, како би побољшали општу информисаност и подигли свест запослених о овом проблему. Треба и да

¹⁸⁹¹ Лубарда. Б./2012/ *op.cit.*, стр. 1065.

¹⁸⁹² Јовановић П./2015/ *op.cit.*, стр. 392.

¹⁸⁹³ Herriot P./1996/ *op.cit.*, стр. 302.

указују управи предузећа на сва неприкладна понашања у радној средини, како би се таква понашања спречила и искоренила.

Једно истраживање указује се да је у малим компанијама, утицај радничких представника на управљање и превенцију психосоцијалним ризицима велики, посебно у вези са злостављањем на раду, у поређењу са компанијама у којима утицај радничких представника недостаје, или у поређењу са великим компанијама, где је значајно већи утицај синдиката.¹⁸⁹⁴ Представници радника, у складу са француским правом, имају обавезу да одмах обавесте послодавца који запошљава мање од 50 запослених, уколико уоче кршење права радника које производи нарушавање физичког и психичког здравља. Реч је, наиме, о послодавцима који немају обавезу формирања комитета за здравље и безбедност на раду.¹⁸⁹⁵ Овакво решење, могло би бити корисно и у нашем праву, те упућујемо предлог *de lege ferenda* да се размотри његово укључивање у домаћи правни оквир.

Савет запослених је институционализована форма партиципације запослених у одлучивању, тј. облик остваривања партиципације у ширем смислу, уз представнике запослених и повереника или одбор за безбедност и здравље на раду.¹⁸⁹⁶ Савети запослених представљају један од облика представљања запослених, који се у радном праву уобичајено испољава у једном од три модела, моделу једног колосека, моделу дуалног колосека или мешовитом моделу. Модел једног колосека карактерише информисање и консултовање запослених о питањима од значаја за њихов положај само посредством синдиката (Велика Британија, Шведска, Финска, Данска, Пољска).¹⁸⁹⁷ Овај модел одликује једноставност, пошто су улога/функција информисања и консултовања са синдикатом спојене, али се недостатак испољава у томе што синдикално неорганизовани запослени остају ван могућности представљања, што не долази можда толико до изражаја у земљама са високом стопом синдикализације/скандинавске земље, за разлику од Пољске или Литваније.¹⁸⁹⁸

Уколико је лице за контакт и пружање подршке жртви злостављања, члан савета запослених, то има бројне предности, будући да је реч о лицу које редовно ужива поверење својих колега.¹⁸⁹⁹ Такође, многи послодавци раде на овим проблемима кроз сарадњу са саветом запослених, али и синдикатима. Још 1994. године у Шведској је осмишљена обука за чланове савета запослених за питања спречавања и заштите злостављања на раду.

Други модел партиципације, подразумева паралелно постојање савета запослених и синдиката, који су донекле у конкурентском односу, али се тиме омогућава да сви запослени буду представљени у неком од ових тела. Овај систем развијен је у Немачкој и Француској, а почива на сложеном односу између савета запослених и синдиката, где ови први немају право на штрајк и право да закључују колективне уговоре, осим посебних споразума. Тако је, примера ради, у Немачкој, према Закону о радним односима од 1972. године, запослени који сматра да је дискриминисан могао да поднесе притужбу савету запослених. Уколико савет запослених сматра да је притужба оправдана, обраћа се послодавцу ради остваривања заштите за конкретног запосленог.¹⁹⁰⁰ Важно је указати и на решење из белгијског права, по којем послодавци који запошљавају више од 100 запослених морају имати сагласност савета запослених за сва питања која се односе на измене услова рада, организације рада или радног

¹⁸⁹⁴ Velazques M./2017/ *op.cit.*, стр. 45.

¹⁸⁹⁵ Lerouge L./2017/ *op.cit.*, стр. 21.

¹⁸⁹⁶ Јовановић П./2015/*op.cit.*, стр. 394.

¹⁸⁹⁷ Лубарда Б./2008/ Социјална права и достојанство на раду, *op.cit.*, стр. 454.

¹⁸⁹⁸ *Ibid.*

¹⁸⁹⁹ *Ibid.*, стр. 302.

¹⁹⁰⁰ Fishinger P./2010/ Workplace bullying in Germany, *Comparative labour law and policy journal*, vol. 32, стр. 174.

учинка организације,¹⁹⁰¹ који самим тим има активну ulogu и при изради плана превенције психосоцијалних ризика на раду.

Аналогно томе, може се омогућити да се притужба поводом злостављања поднесе савету запослених. У државама у којима савети запослених имају значајну ulogu, и имају преговарачку моћ подједнако као и синдикат, развија се систем обука чланова савета запослених и представника синдиката, у вези са темом злостављања. На тај начин, извршио би се и додатни притисак на послодавца да се бави овим проблемима, пре него ескалирају, као и да развијају програме којима ће се указивати на протиправност понашања која представљају злостављање.

Мешовити систем подразумева радничко представљање путем синдиката, но у ситуацијама када код послодавца нема синдиката, као што имамо у чешком праву, може се основати савет запослених. Када дође до формирања синдиката, савет се распушта.

Коначно, европски савет запослених представља концепт изградње савета запослених у европском праву, чиме се остварује право запослених на информисање и консултовање и представља продукт социјалног дијалога.

Савети запослених могу се адресирати као лица која су задужена за пријем притужби у вези злостављања. Такође, савети запослених могу бити иницијатори за осмишљавање и реализацију обука на тему злостављања. Тренинзи могу бити конципирани за чланове управе, као доносиоце одлука, што је посебно значајно, али и за средњи и нижи менаџмент. Посебно је важно да лица која су запослена на руководећим пословима прођу специјализоване обуке за управљање конфликтима, руковођење, али и пословну комуникацију, посебно са аспекта спречавања злостављања на раду.

Код послодавца који има више од 50 запослених, запослени могу образовати савет запослених.¹⁹⁰² Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин утврђен законом и општим актом.¹⁹⁰³ У нашој држави одредба о могућности оснивања савета запослених остала је мртво слово на папиру. Закон их је предвидео али у пракси не постоје, посебно јер није донет ни посебан закон који би ближе одредио услове оснивања и друга важна питања њиховог функционисања. Како савети запослених немају могућност да учествују у колективном преговарању као потписници колективних уговора, то је значајно смањило њихову преговарачку моћ, значај и позицију према послодавцу, те у том смислу како нису заживели у пракси, за сада не могу ни давати конкретан допринос превенцији злостављања на раду. Разлог зашто нису заживели у пракси је и у супротстављању синдиката, који савете запослених виде као конкуренте, а не партнере, иако синдикати остају једини титулари права на колективно преговарање и права на штрајк.

2.4. Улога послодавца и удружења послодаваца у спречавању злостављања на раду

¹⁹⁰¹ Van der Plancke V./2017/ *op.cit.*, стр. 136.

¹⁹⁰² Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), чл. 205, ст. 1.

¹⁹⁰³ *Ibid.*, чл. 205, ст. 1-2.

Улога послодавца је најважнија у поступку превенције злостављања на раду. Послодавац има управљачку, нормативну и дисциплинску власт у својим рукама. Он креира правила, процедуре и корпоративну културу. За спречавања злостављања, отуд, важну улогу има послодавац, руководећи кадрови и запослени у службама људских ресурса, који имају задатак да створе безбедну и здраву радну средину, у којој ће се неговати поштовање, међусобна толеранција, добри међуљудски односи, уз уважавање сваке личности подједнако. Послодавац мора обезбедити подједнаку заштиту свим запосленима од злостављања на раду. Он ће то учинити на најбољи начин уколико ради на решавању конфликта, пре него што се продубе, али уколико ради и на континуираној едукацији запослених у овој области. Уколико се конфликт појави, потребно је да се решава тако што ће се неко из службе људских ресурса тиме позабавити, или уколико ескалира у злостављање, тако што ће се користити мирна средства за решавање спорова. У државама англосаксонског права, у којим је развијена медијација, у појединим компанијама формирају се посебни сектори за решавање интерних спорова или пак компаније имају своје интерне медијаторе, који се баве конфликтима међу запосленима, превенирајући злостављање и омогућавајући да се спор реши унутар компаније, чиме се дугорочно побољшавају односи у компанији и избегавају се трошкови дугих судских спорова. Послодавац мора фактички а не декларативно да промовише услове рада и радно окружење у коме се поштује свака личност подједнако и где се свима омогућавају исти услови за рад, напредак, остваривање индивидуалних и колективних радних права, уз развијање културе лепе речи и толеранције. Уколико се комуникација одвија јасно, прецизно, отворено и двосмерно, могућност за погрешно перципирање и међусобно неразумеваше, које води у конфликт, се смањује. Јасне процедуре начина остваривања права код послодавца, уколико постоји субјективна процена лица да трпи злостављање, представља обавезу послодавца, коју треба да пропише својим општим актом. Истовремено у уговоре о раду, треба уносити одредбу о споразумном решавању спорова уговарањем надлежности организација посредника, пре него што се отпочне судски поступак.

Послодавци, уз консултације са радницима и њиховим представницима, треба да предузму све неопходне мере како би се обезбедило да се додатни ризици везани за рад, посебно на високоризичним пословима, у одређеним условима или у одређено доба дана или ноћи, ублаже одговарајућим превентивним мерама.¹⁹⁰⁴

Послодавац мора да ради на развоју система вредности поштовања, толеранције и опште културе где ће својим примером пружати смерницу и другима како треба да се понашају.¹⁹⁰⁵ Истовремено, прописивање понашања злостављања која су противправна општим актом, може да делује на запослене одвраћајуће, јер у страху од санкције, у виду дисциплинске мере, неће вршити таква понашања. Ако политика организације према својим запосленима подразумева поштовање етичког кодекса, ако се етичко понашање награђује, а они који крше правила су кажњени, а менаџери на различитим нивоима настоје да се понашају на одговарајући начин, јер најпре разумеју важност таквог понашања и имају све већу свест да морају сопственим понашањем да дају пример својим подређенима у овој области, и друго, они више не осећају да могу проћи некажњено и зато желе да контролишу сопствено понашање.¹⁹⁰⁶

Компаније и послодавци код којих је организација рада, радног времена и услова рада организована на начин да се не поштује достојанство и личност, јер се користи неприкладна и непримерена пословна комуникација, су у основи злостављачке. Чести су случајеви да су мање компаније, предузетници, злостављачи, којима власник управља, а који нема довољно

¹⁹⁰⁴ Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, *op.cit.*, стр. 12.

¹⁹⁰⁵ Milczarec M./2010/*op.cit.*, стр. 92.

¹⁹⁰⁶ Chudzicka - Czupala A., Grabowski D., Wilczynska A./2017/*op.cit.*, стр. 89.

развијене менаџерске способности и не поштује на прави начин своје раднике, јер стално виче на запослене, вређају се запослени и према њима се понаша деспотски и тирански. Са друге стране, у Грчкој у истраживању је уочено да осам од десет компанија у приватном сектору су мала и средња предузећа, која су у власништву породице или доминантно под утицајем породице, те се у тим случајевима многи Грци осећају да нису у позицији нити да изазову или изврше злостављачка понашање.¹⁹⁰⁷ Питање породичних односа и злостављања на раду међу члановима породице не може се поставити, јер су породични односи присни односи, у којима је све дозвољено, те у таквим односима тешко да можемо да говоримо о злостављању на раду, осим уколико се оно преплиће са породичним насиљем. Проблем може да настане када дође до развода партнера који имају заједнички бизнис.

Многе компаније израђују тзв. анти-мобинг и тзв. анти-стрес програме, сматрајући да тиме спречавају појаву злостављања, док друге, предузимају друге мере како би спречиле злостављање. Неке компаније се и даље према питањима злостављања односе са страхом, плашећи се репутационог ризика, чиме се са овако важном темом уопште не баве, док не ескалира, и изазове праву ерупцију.

Послодавац је одговоран да заустави свако злостављање.¹⁹⁰⁸ Не може бити узнемиравања ако то организација не дозвољава, те би из тог разлога требало пажњу посветити развијању пракси квалитетног вођења и управљања, организационој култури и факторима радне околине.¹⁹⁰⁹

Заједнички именитељ настанка удружења послодаваца је колективно преговарање и закључење колективних уговора о раду, са циљем стандардизације услова рада и пословања у погледу трошкова радне снаге, као и стабилизацију радно-социјалног мира током важења колективног уговора, на основу клаузула социјалног мира, анти-штрајк и анти-локаут, као типичних клаузула облигационог дела колективног уговора о раду.¹⁹¹⁰ Изузетно висока стопа организованости послодавца у удружења послодаваца у Европи, посебно у Немачкој и Белгији, указује да се послодавци удружују како би могли да учествују у колективном преговарању и утврђивању услова рада, те је њихова улога у смислу прописивања забране злостављања на раду велика.

У многим земљама превазиђен је приступ да се успешност и вредност мери само новцем и профитом, јер су људи и људски ресурси ти који га стварају. Сходно томе велика пажња посвећује се очувању добробити запослених. Тако се поједине компаније такмиче да изграде репутацију најбољих компанија, у којима ће се запошљавати само најбољи са тржишта рада и најквалитетнији свршени студенти. У таквим компанијама улаже се у едукацију и ментално здравље запослених, те су управо оне имуне на злостављање, и таквом идеалу треба сви да теже, да га достигну и остваре нулту резистентност на злостављање на раду.

¹⁹⁰⁷ Bozionelos N./2016/ *Workplace abuse, incivility and bullying methodological and culture perspectives*, Omari M., Paull M. (eds.), Routledge, Milton Park, Abingdon, стр. 98.

¹⁹⁰⁸ Milczarec M./2010/*op.cit.*, стр. 73.

¹⁹⁰⁹ *Ibid.*

¹⁹¹⁰ Лубарда Б./ 2008/ Социјална права и достојанство на раду, *op.cit.*, стр. 452.

ЗАКЉУЧАК

Истраживање кључних радноправних аспеката злостављања на раду било је усмерено на прецизно одређење правног појма злостављања на раду, као и на сагледавање кључног истраживачког проблема, који најбоље изражава питање како се злостављање на раду најбоље може спречити и како се запослени најбоље могу заштитити од злостављања на раду. С тим у вези, сматрамо да поуздане критеријуме за правну квалификацију злостављања на раду чине понављање, односно учесталост одређеног понашања, као и негативан и штетан утицај одређеног понашања на личност адресата злостављања и то на његово достојанство, углед, лични и професионални интегритет и здравље, као и на његов положај у радном окружењу, које, услед злостављања на раду постаје непријатељско, увредљиво и понижавајуће. С друге стране, поуздани критеријум за разграничење злостављања на раду од дискриминаторског и сексуалног узнемиравања на раду, као сличних правних појмова, који се пракси неретко мешају, представља мотив за предузимање одређене радње, док се понављање (и учесталост) одређеног понашања не може сматрати поузданим критеријумом за разграничење ових појмова.

Спроведено истраживање показало је да се као најпожељнији инструмент за постизање ових циљева намеће правилно и потпуно информисање запослених, послодаваца, социјалних партнера, судија, инспектора рада и других субјеката од значаја за обезбеђивање добробити запослених на раду, посебно у погледу правилног разумевања злостављања на раду као правног појма и његовог разграничења од других сличних појава, као и делотворних механизма спречавања злостављања на раду и заштите права запослених који сматрају да су изложени злостављању на раду. У том смислу, најпре, постоји потреба да методологију редоследа корака у превенцији злостављања на раду у одређеној радној средини израде заједнички послодавци, синдикати, савети запослених, односно представници запослених. Послодавци морају приступити озбиљно, одговорно и савесно спречавању злостављања на раду, при чему се примарна превенција састоји у константној едукацији, односно у различитим нивоима обука, сходно радним задужењима запослених. Осим тога, постоји потреба да стручне службе људских ресурса марљиво и са пажњом приступају одржавању и унапређењу добрих односа међу запосленима и руководиоцима, будући да се тиме смањују шансе да се приметне злостављачко понашање. Поштовање достојанства сваког лица у радном окружењу мора да буде идеја водилца и образац понашања сваког послодавца. У том смислу потребно је развијати културни образац корпоративног понашања који ће вероватноћу за јављање злостављања на раду смањити на минимум. У том смислу се као нарочито моћна средства за спречавање злостављања на раду појављују идентификација психосоцијалних ризика у одређеној радној средини и увођење обавезних анализа дејства психосоцијалних ризика на запослене и друга радно ангажована лица, као и изградња прецизне методологије и доношење полугодишњих или годишњих планова који ће пратити реализацију донетих мера за превенцију. На то се надовезује и правовремена, хитра акција послодавца у случају пријављивања наводног злостављања на раду, спровођење поступка посредовања, које омогућава да се у интимнијем и неформалнијем поступку дође до решења које ће омогућити васпостављање здраве и безбедне радне средине. Важно је указати и то да уколико су услови рада и организација рада засновани на злостављачким обрасцима понашања, посредовање које се у том случају користи за решавање појединачног случаја, неће отклонити проблем, нити ће отклонити узроке проблема, јер је у овом случају узрок злостављања "колективан", те у складу са својом колективном природом има и колективно дејство на радно окружење, што доводи до тога да појединачно решавање спора посредовањем не може трајно решити проблем. У оваквим ситуацијама мора се деловати са нивоа послодавца, да би се сузбило

дејство ризика у самом корену. С друге стране, држава, као послодавац, посебно, с обзиром на чињеницу да пролази кроз процес рационализације броја запослених у јавном сектору, мора водити рачуна о критеријумима и поступку утврђивања вишкова запослених, али и о начину на који се државни службеници на положају и јавни функционери понашају према запосленима у органима државне управе и како се односе према њиховим жељама да напредују, да се стручно усавшавају и да развијају своја знања и компетенције. Чланство запослених у странкама ван владајуће коалиције или подршка тим странкама никако не би смела бити разлог за довођење запослених у неповољнији положај, у смислу дискриминације, дискриминаторског узнемиравања и злостављања на раду. Осим тога, јавни функционери не би требало да поступају према другима са позиције силе и моћи сејући страх у непосредном радном окружењу, уз често непримерену комуникацију, јер у томе постоје елементи злостављања на раду.

Надаље, неопходно је обезбеђивање одговарајуће правне, психолошке и људске помоћи и подршке адресатима злостављања на раду. Истовремено, медији треба да обавештавају јавност о случајевима злостављања на раду излажући друштвеном руглу и осуди злостављаче, наравно водећи рачуна о презумцији невиности. Исто вреди и за медијске стратегије јавних институција и организација цивилног друштва које говоре о проблему злостављања на раду, са позиције његове друштвене неприхватљивости и презира окружења према таквим понашањима.

То, даље, значи да је едукација за препознавање и спречавање злостављања на раду једнака примарној превенцији злостављања на раду, да се као секундарна превенција појављују правна заштита и пружање стручне (правне и психолошке) помоћи жртви злостављања, док је терцијална превенција везана за здравствену заштиту и рехабилитацију жртве у одговарајућим здравственим установама.

Правни положај адресата злостављања се, притом, разликује пре и током поступка посредовања, уколико одлучи да формализује поступак заштите код послодавца. Његов положај ће се, наиме, умногоме разликовати зависно од тога да ли послодавац зна за радње злостављања и да ли, уколико има сазнања о томе, предузима неке радње да их спречи. Ако не предузима, јер му је из неког разлога „драгоценији“ извршилац злостављања као сарадник у радној средини, и спроведе интерни поступак посредовања само ради задовољења форме, сматрамо да је за адресата злостављања на раду најбоље да напусти радну средину, како се не би излагао непријатностима и малтретирању, који штете његовом здрављу и интегритету, наравно, уз наставак борбе за заштиту својих права подношењем тужбе ради утврђивања злостављања на раду и остваривање накнаде материјалне и нематеријалне штете која је проузрокована злостављањем. Осим тога, усвајање захтева за објављивањем пресуде може допринети обавештавању шире јавности о неприхватљивом понашању послодавца, што, даље, може довести до друштвене осуде и нарушавања кредибилитета и репутације послодавца у пословном окружењу, а што је правична казна за противправна понашања која је вршио или дозволио у радној средини за чије је добро функционисање одговоран. Са друге стране, уколико постоји воља и жеља послодавца да се проблем реши, што би требало да буде беспоговорно императив у понашању послодавца, још увек има наде да жртва очува свој радноправни статус, због чега би, у начелу, требало дати предност њеном останку у радном односу.

Интерна заштита од злостављања на раду, тј. заштита код послодавца кроз поступак посредовања представља, дакле, важан инструмент у заштити од злостављања на раду, с тим што забрињава то да су интерни посредници неретко недовољно обучени за спровођење посредовања, а има и случајева у којима делују као "продужена рука" послодавца, због чега се поступак посредовања своди на пуко задовољење форме, без жеље и могућности да се проблем стварно реши. У том смислу, чини се, предност треба дати екстерним

посредницима, као професионалцима, који вођени начелом непристрасности у интерном поступку и етичким кодексом посредника, морају дати све од себе да стране доведу до споразума. Спровођење споразума није, међутим, могуће обезбедити без послодавца, тако да је он кључна карика у целом процесу, због чега се условно може рећи да од његове воље зависи и извршење споразума. Чини се да би поступак посредовања могао бити ефикаснији, уколико би се у нашим меродавним прописима увело решење да се захтев за заштиту од злостављања подноси посреднику (а не директору предузећа или лицу кога он овласти), јер само у тим ситуацијама можемо бити ближи вођењу непристрасног поступка, посебно уколико поступак посредовања води екстерни посредник. С тим у вези, чини се да начело непристрасности у интерном поступку посредовања представља тешко достижан идеал, посебно када се има у виду правна субординација као битно обележје радног односа, као и чињеница да се поступак посредовања одвија под окриљем предузећа или друге радне средине, будући да послодавац има изражен интерес да о поступку буде информисан и консултован, и даље да омогући реализацију постигнутог споразума, или да опстиура његово спровођење. Мишљења смо да бисмо били ближи идеалу непристрасности, равноправности али и начелу правичности, савести и поштења уколико би у нашем праву била уведена обавеза покушаја посредовања код радних спорова и спорова из радних односа, пре отпочињања судског поступка за заштиту и утврђење злостављања на раду, а након поднете тужбе, у ограниченом временском трајању (примера ради, до максималних 30 дана), слично решењу из немачког и италијанског права.

Унапређење законског оквира за спречавање и заштиту од злостављања на раду подразумева и његово усклађивање с универзалним међународним радним стандардима којим је прописана заштита од узнемиравања и насиља на раду. Реч је, прецизније, о стандардима садржаним у Конвенцији Међународне организације рада број 190 и Препоруци Међународне организације рада број 206 усвојеним 2019. године. У светлу ових извора права, потребно је преиспитати дефиницију злостављања на раду из члана 6 Закона о спречавању злостављања на раду, уз предлог да се она преформулише тако да се, поред „понашања које се понавља“, радња злостављања успоставља и једнократним понашањем. Ово стога што, у смислу одредаба Конвенције број 190, насиље и узнемиравање у свету рада обухвата „лепезу неприхватљивих понашања и пракси, или претњу од истих, без обзира да ли су једнократна или се понављају“. Будући да у Закону о спречавању злостављања на раду није прецизиран минималан рок који је потребан да лице трпи одређено понашање да би постајало злостављање на раду, верујемо да би тај рок требало прецизирати на начин да је, у случају да радње трају и неки краћи период, нпр. месец дана, а учестало се понављају, то је довољан период да се докаже радња злостављања и задовољи критеријум који се тиче понављања. Ово тим пре што је на злостављање потребно што пре реаговати, с обзиром на тешке последице које производи. Тај захтев постаје, међутим, беспредметан уколико изменама и допунама меродавних прописа појам злостављања на раду буде редефинисан тако да га успостављају и једнократна понашања, сходно поменутом универзалном међународном радном стандарду. Надаље, сматрамо да за опис појаве злостављања на раду примереније користити израз узнемиравање на раду, што је, такође, у складу са стандардима Међународне организације рада.

Мишљења смо да је, по угледу на друге европске државе, посебно скандинавске, које су прве законски прописале и уредиле заштиту од стреса на раду, потребно да и српски законодавац непосредно уреди питање стреса на раду, имајући у виду да је стрес узрок али и последица злостављања на раду, и да је у важећем домаћем праву он само посредно уређен (позитивноправним прописима из области безбедности и здравља на раду и заштите од злостављања на раду), и то тако да се стрес посматра само као последица злостављања на раду, не и као његов узрок.

Постојећи правни оквир у Републици Србији не познаје ни ситуације у којима би послодавац или одговорно лице код послодавца могло бити жртва злостављања од стране запослених, у складу с чињеницом да је послодавац јача страна у радном односу, и да, као такав, има све могуће механизме заштите у својим рукама, посебно када је реч о дисциплинској власти. Но, у пракси, су могуће ситуације злостављања јаче стране радног односа, због чега верујемо да је нужно уредити и то питање. Осим тога, намеће се и потреба уређивања заштите запослених од злостављања које предузимају трећа лица (клијенти послодавца, односно корисници услова које послодавац пружа и др.), што до сада није учињено, осим само делимично у погледу запослених у систему основног и средњег образовања. У том смислу је *de lege ferenda* неопходно проширити заштиту од злостављања на раду у том смеру. *De lege ferenda* потребно је експлицитно проширити заштиту од злостављања на раду и на понашања која се предузимају ван места рада и радног времена, ако таква понашања утичу на погоршање квалитета колегијалних односа, односно, ако угрожавају добро функционисање предузећа. Такође, како кандидати за запослење у поступку запошљавања, нису заштићени од злостављања на раду али јесу од дискриминације, верујемо да је *de lege ferenda* потребно укључити и ова лица у персонални домен примене заштитног законодавства, а, по узору на слична решења из страних права. Надаље, треба уочити да у домаћем позитивном праву, упућивање понуде за измену уговора о раду не представља радњу злостављања на раду, али да судска пракса, са правом, у неким ситуацијама утврђује абוזивну природу овлашћења за упућивање понуде за премештај запосленог на други посао или у друго место рада, при чему премештај не оправдавају објективне потребе процеса или организације рада, а исто вреди и за срачунат премештај запосленог на посао за који је извесно да ће ускоро бити укинут. У питању је очигледна злоупотреба послодавчевих овлашћења, која се може посматрати као злостављање на раду, те се *de lege ferenda* може предложити кориговање утврђивања радњи и аката за које се сматра да се њима не успоставља злостављање на раду.

Будући да се у нашем праву, захтев за заштиту од злостављања подноси послодавцу односно директору или лицу кога је он писмено овластио, упућујемо предлог за измену овог решења на начин да се са захтевом одмах упознаје посредник, који ће о свему обавестити и послодавца и другу страну, што посебно има значај уколико је у питању екстерни посредник, професионалац, који није запослен код послодавца, имајући у виду начело непристрасности у овим поступцима. Екстерни посредник је, наиме, у односу на послодавца равноправнији него интерни посредник, што улива и додатно поверење лицу које сматра да је злостављано у погледу остваривања заштите код послодавца, а и смањује могућност утицаја који би послодавац фактички могао да врши на посредника и његов рад.

Потребно је и да се рокови за предлог посредовања и за избор посредника, који по Закону о спречавању злостављања на раду износе три дана, измене тако да износе три радна дана не би ли се превазишли проблеми који се с тим у вези појављују у пракси. Такође, потребно је потврдити и обавезу посредника да, након подношења захтева, у року од три (радна) дана отпочне посредовање, које друга страна, која се терети за злостављање на раду неће опструисати несаглашавањем. Тиме би се анулирало начело добровољности, али би се добило много више, у смислу спречавања опструкције поступка посредовања несагласношћу са избором посредника, што се, такође, дешава у пракси, а што сигурно није била намера законодавца.

Не сме се губити из вида ни да је непоступање послодавца по поднетом захтеву за заштиту од злостављања који је поднет одговорном лицу код послодавца или другом овлашћеном лицу на основу писаног овлашћења директора - остало неуређено, због чега је потребно предвидети овлашћење инспекције рада за подношење прекршајне пријаве против послодавца у овом случају. Уколико се, пак, догоди да се рок у ком је потребно окончати поступак посредовања не поштује, а то се догађа уколико поступак посредовања траје дуже од 30 дана, требало би предвидети прекршајну одговорност и послодавца и посредника за

такав исход, будући да је и посредникова обавеза да води рачуна о роковима, будући да посредује у спорном односу, а уколико сматра да поступак посредовања није сврсисходан, треба да донесе одлуку о обустави поступка, али пре истека рока од 30 дана, уместо да безразложно одуговлачи хитан поступак. А у пракси тако најчешће поступају интерни посредници, који су запослени код послодавца, и који таквим поступањем редовно изражавају стварну жељу послодавца, али тако може поступати и екстерни посредник који не познаје нормативни оквир заштите од злостављања на раду, те предност даје нормама предвиђеним Законом о посредовању у решавању спорова, по ком рок за окончање поступка посредовања износи 60 дана. С тим у вези, чини се да је потребно усагласити рокове за окончање поступка посредовања из Закона о спречавању злостављања на раду и Закона о посредовању у решавању спорова.

Пожељном се чини и новела Закона о спречавању злостављања на раду којом би било прописано да је, уз суд, и Републичка агенција за мирно решавање спорова надлежна да, након спроведеног интерног поступка заштите код послодавца, учествује у решавању спора. Ово посебно што је из поступка поводом злостављања на раду нестала класична арбитража, на начин да је уведена прва фаза посредовања, те се, уколико се не дође до споразума, може водити судски поступак о истој правној ствари.

Надаље, не треба губити из вида да у нашем праву није уређено питање заштите сведока и лица која дају изјаве у поступку за заштиту од злостављања на раду, због чега је потребно обезбедити заштиту ових лица, по узору на решења из страних права.

Како се у случају неуспеха поступка посредовања, води поступак за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог за извршено злостављање или за злоупотребу права на заштиту од злостављања на раду, може се размишљати и о увођењу дужности посредника да обавести послодавца уколико сумња да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања на раду. Осим тога, велики проблем представља то што дисциплински поступак није уређен Законом о раду, а одсуство одговарајућих процесних правила нарочито постаје видљиво у случају злостављања на раду и злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду. Када се сагледају сви потенцијални проблеми вођења дисциплинског поступка, истичемо, да је, са становишта легалитета и легитимитета, корисније и сврсисходније да се из Закона о спречавању злостављања на раду брише члан 23, који потврђује дужност послодавца да покрене дисциплински поступак, ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или основана сумња да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, будући да постојање овог законског решења наноси више штете но користи креирањем правне несигурности, иако је, у основи, добра замисао законодавца да обезбеди заштиту од злостављања сваком запосленом али и заштити послодавца од злоупотребе права на заштиту злостављања на раду. Сматрамо, наиме, да прописивање дужности вођења дисциплинског поступка у циљу заштите од злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду није нужно, имајући у виду да је послодавац јача страна радног односа којој припада дисциплинска власт. С друге стране, задржавање члана 23 у тексту Закона о спречавању злостављања на раду захтевало би да се правила дисциплинског поступка јасно пропишу матичним законом за област рада, барем на нивоу начела.

Чини се да би, такође, по узору на међународне радне стандарде и добра решења из страних права, требало унапредити и област спречавања злостављања на раду. Ово стога што наш законодавац није утврдио обавезу израде плана мера за спречавање злостављања на раду, те смо мишљења да је нужно извршити измене и допуне меродавних прописа, како би се прописала обавеза утврђивања плана рада на превенцији злостављања на раду, јер је то најбољи и најефикаснији начин борбе против ове малигне појаве. Поред мера, предметним

планом требало би утврдити и мерљиве циљеве у овој области, у складу с одредбама Препоруке Међународне организације рада број 206.

Надаље, требало би утврдити и дужност интерних посредника да усавршавају знања и вештине у областима мирног решавања спорова и спречавања злостављања на раду. Без основних знања о посредовању, која би укључила минимум пет дана обуке годишње, не бисмо могли очекивати да интерни посредници квалитетно обављају своје задатке. Такође, потребно је и да лица за подршку обавезно похађају специјализоване обуке на тему злостављања на раду, посебно у светлу добро осмишљеног решења из белгијског права. На то се надовезује и предлог *de lege ferenda* да, по узору на белгијско право, послодавци који запошљавају више од 50 запослених имају једног запосленог посредника. Ангажовање посредника, који би био запослен у предузећу, може да буде добар превентивни метод, чију примену служба за људске ресурсе треба да предложи послодавцу. Такође, пожељно је увести и могућност да посредник предложи привремену меру, уколико утврди да адресату злостављања на раду прети непосредна опасност од настанка ненадокнадиве штете, с тим што би на послодавцу било да одлучи да ли ће прихватити предлог посредника или не. Такође, слободни смо да предложимо и да се у Закон о спречавању злостављања на раду унесе одредба којом би било прописано да је послодавац дужан да, на основу мишљења посредника или службе медицине рада да лицу прети непосредна опасност по живот и здравље, изрекне извршиоцу злостављања на раду привремену меру удаљења са рада док траје поступак интерне заштите код послодавца, уз утврђивање прекршајне одговорности послодавца који ту дужност повреди.

Коначно, постоји и потреба за унапређењем инспекцијског надзора у овој области. То, пре свега, вреди за јачање капацитета инспекције рада, којој недостаје потребан број инспектора, а, потребно је и организовати претходну и периодичну обуку инспектора у области спречавања злостављања на раду, као и других психосоцијалних ризика који наткриљују савремени свет рада. Такође, верујемо да би активну легитимацију за покретање судског поступка за заштиту од злостављања на раду требало признати и удружењима која се баве заштитом од злостављања на раду. Када је, пак, реч о пасивној легитимацији, прихватљивим се чини предлог да тужба за заштиту од злостављања на раду може да се поднесе и против конкретног извршиоца злостављања, с тим да би у том случају, и послодавац остао пасивно легитимисана страна, будући да је до злостављања дошло у радној средини за чије добро функционисање одговара послодавац, при чему је једна од његових најважнијих обавеза управо то да обезбеди безбедне, здраве и достојанствене услове рада. Такође, потребно је изричито прописати доступност ванредних правних лекова, а умесним се чини и прописивање правила да лице које је осуђено за злостављање на раду не може бити поново распоређено на руководеће радно место.

Поред радноправне области, потребна су и унапређења законског оквира у области социјалног права. То најпре вреди за заштиту за случај незапослености, где би осигураним ризиком требало сматрати и незапосленост до које је дошло у случају изнуђеног отказа, тј. отказа који је запослени дао послодавцу због тога што трпи злостављање на раду. На предлоге који се тичу радноправног и социјалноправног оквира, надовезују се и предлози везани за новелирање кривичног законодавства, те би се, по узору на решења из права Француске и Словеније, и у наше законодавство могло увести кривично дело злостављање на раду, при чему за најтеже облике злостављања на раду који се одвијају у дужем временском периоду, казна могла да буде две године затвора или новчана казна у динарској противредности од 10.000 евра. Верујемо да би усвајањем макар и само неких од предложених измена и допуна нормативног оквира за спречавање и заштиту од злостављања на раду могла да се унапреди превенција и да се обезбеди делотворнија заштита од злостављања на раду, док послодавцима остаје да свакодневно брину о добробити својих запослених и других радно ангажованих лица, стварајући радне средине у којима не само да

нема повреда и болести, већ је радницима обезбеђена потпуна физичка, морална и социјална добробит. Ово тим пре што је злостављање на раду не само (радно)правни, већ и друштвени проблем, који појединца, његово окружење и читаво друштво чини болесним, будући да се последице злостављања на раду осећају на нивоу појединаца, његовог радног окружења, његове породице, друштвених група којима припада и друштва у целини, а што захтева одсечну борбу на сваком од ових нивоа.

ПРИЛОГ: АНКЕТА ЗА ИСПИТИВАЊЕ СТАВОВА ЗАПОСЛЕНИХ О ЗЛОСТАВЉАЊУ НА РАДУ И АНАЛИЗА ДОБИЈЕНИХ РЕЗУЛТАТА

1. Анкета за испитивање ставова радника о злостављању на раду

Анкета				
за испитивање ставова радника у конкретном предузећу				
Анкета, која је пред Вама, израђена је за потребе научно-истраживачког рада и израде докторске дисертације на тему "Злостављање на раду - кључни радноправни аспекти", са намером да испита разумевање питања која понашања и активности представљају злостављање на на раду, а која повреду других радних и социјалних права.				
(Заокружи одговор)				
<input type="radio"/> Пол:	а) Мушки б) Женски			
<input type="radio"/> Старост:	а) До 30 год.	б) 31-40 год.	в) 41-50 год.	г) преко 50 год.
<input type="radio"/> Укупан стаж:	а) до 2 год.	б) 3-5 год.	в) 6-10 год.	г) 11-20 год. д) преко 20 год.

○ Стаж у предузећу:	а) до 2 год.	б) 3-5 год.	в) 6-10 год.	г) 11-20 год.	д) преко 20 год.
○ Школска спрема:	а) Основно образовање	б) Нижа стручна спрема	в) Средња стручна спрема	г) Виша стручна спрема	д) Висока стручна спрема ђ) Магистар/Мастер ж) Доктор наука
○ Да ли руководите радом других запослених	а) Да	б) Не			

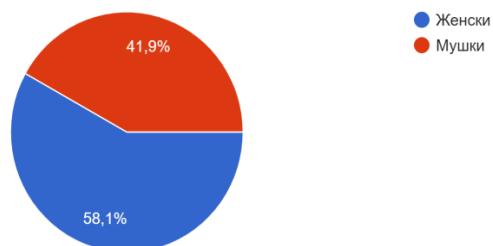
(Заокружите одговарајући одговор)

Да ли, по Вашем мишљењу, неисплата уговорене зараде представља радњу злостављања на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли, по Вашем мишљењу, неисплата увећане зараде за прековремени рад представља радњу злостављања на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли, по Вашем мишљењу, онемогућавање коришћења паузе у току рада и коришћења годишњег одмора представља радњу злостављања?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли је дискриминација злостављање на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли је упућивање понуде за измену уговорених услова рада злостављање на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли се злостављање на раду врши давањем радних задатака који не одговарају знању и квалификацијама запосленог?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли се злостављање на раду врши одређивањем нереалних рокова за завршетак радних задатака?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не

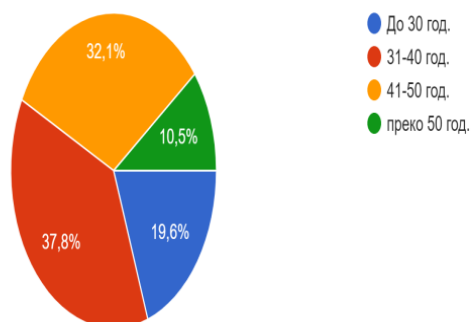
Да ли је имитирање, опонашање и оговарање запосленог, као и обраћање запосленом уз вику, дреку и сталну претњу отказом – злостављање на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли су повремени сукоби, у вези са начином обављања радних задатака, злостављање?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли активности, које послодавац спроводи у својој радној средини у циљу обезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, представљају радње злостављања?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли сексуалне провокације, уцене, вербалне и невербалне, као и сексуална условљавања (сексуална услуга зарад запошљавања, напредовања) представљају радње злостављања на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли је, по Вашем, мишљењу, за постојање злостављања на раду потребно понављање одређеног понижавајућег, увредљивог и непријатељског понашања?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли само једна изолована радња, по правилу, може бити квалификована као злостављање на раду, ма колико да су озбиљне њене последице?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли запослени који сматра да је изложен злостављању може пред надлежним судом да поднесе тужбу против извршиоца злостављања (ако он сам није послодавац)?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли је запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно за повреду радних дужности?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли се заштита од злостављања на раду може остварити пред арбитром, под окриљем Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли сматрате да сте у досадашњем раду били жртва злостављања на раду?	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не
Да ли сте запослени (у приватном или јавном сектору?)	<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Не

2. Графички приказ резултата испитивања ставова радника о злостављању на раду

о Пол
1.000 одговора

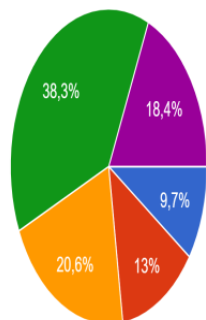


Животна доб
1.000 одговора



Укупан радни стаж

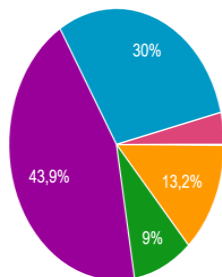
1.000 одговора



- до 2. год.
- 3 до 5 год.
- 6-10 год.
- 11-20 год.
- преко 20. год.

Школска спрема

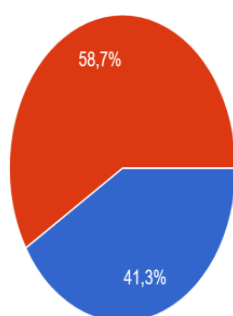
1.000 одговора



- Основно образовање
- Нижа стручна спрема
- Средња стручна спрема
- Виша стручна спрема
- Висока стручна спрема
- Магистар/Мастер
- Доктор наука

Да ли руководите радом других запослених у предузећу?

1.000 одговора

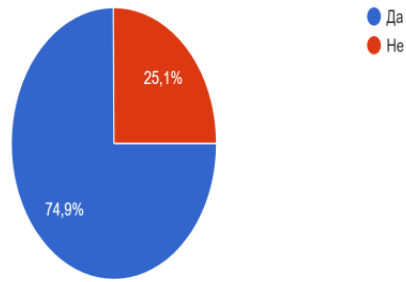


- Да
- Не

Питања:

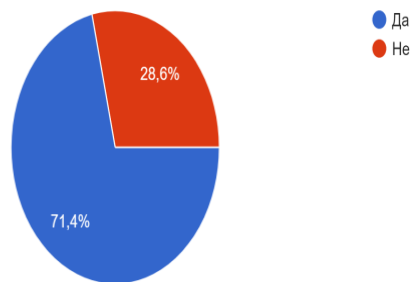
1. Да ли, по Вашем мишљењу, неисплата уговорене зараде представља радњу злостављања на раду?

1.000 одговора



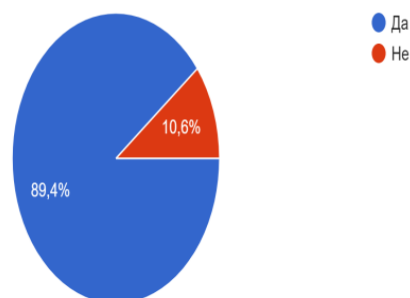
2. Да ли по, Вашем мишљењу, неисплата увећане зараде за прековремени рад представља радњу злостављања на раду?

1.000 одговора



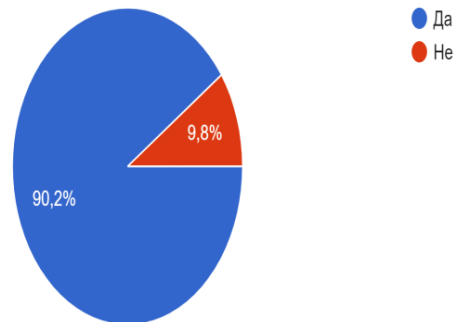
3. Да ли, по Вашем мишљењу, онемогућавање коришћења паузе у току рада и коришћења годишњег одмора представља радњу злостављања?

1.000 одговора



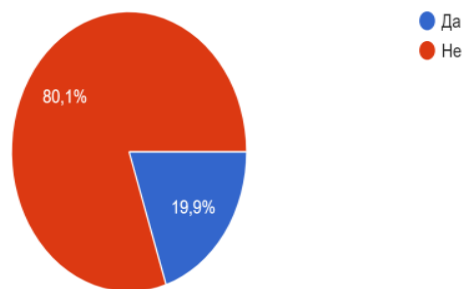
4. Да ли је дискриминација злостављање на раду?

1.000 одговора



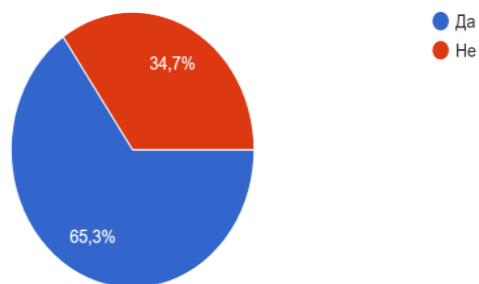
5. Да ли понуда за измену уговорених услова на раду представља злостављање на раду?

1.000 одговора



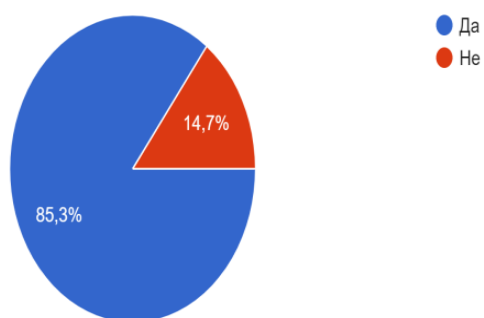
6. Да ли се злостављање на раду врши давањем радних задатака који не одговарају знању и квалификацијама запосленог?

1.000 одговора



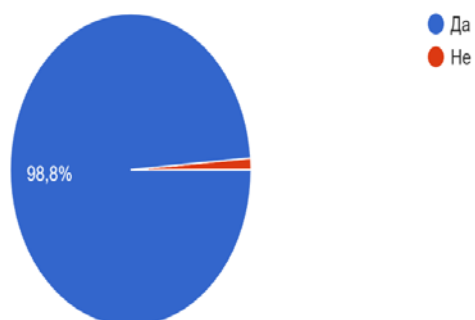
7. Да ли се злостављање на раду врши одређивањем нереалних рокова за завршетак радних задатака?

1.000 одговора



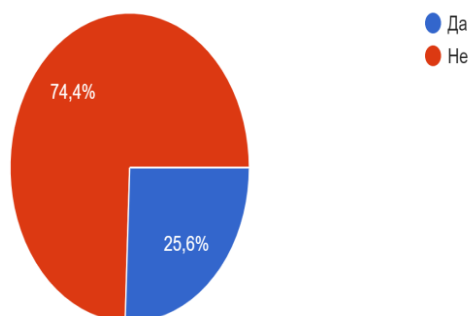
8. Да ли је имитирање, опонашање или оговарање запосленог, као и обраћање запосленом уз вику, дреку и сталну претњу отказом - злостављање на раду?

1.000 одговора

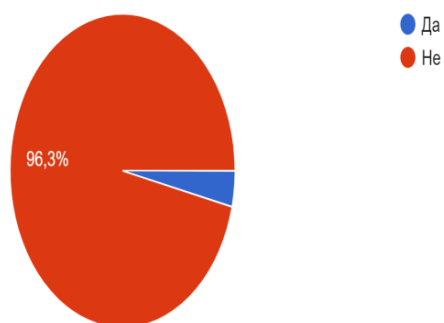


9. Да ли су повремени сукоби, у вези са начином обављања радних задатака, злостављање?

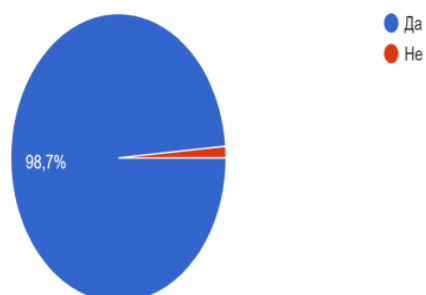
1.000 одговора



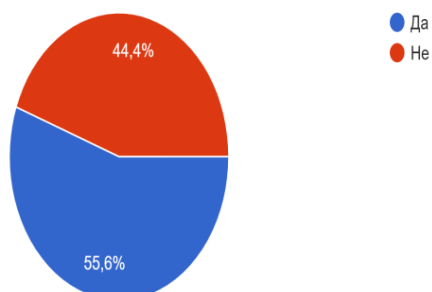
10. Да ли активности, које послодавац спроводи у својој радној средини у циљу обезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, представљају радњу злостављања?
1.000 одговора



11. Да ли сексуалне провокације, уцене, вербалне и невербалне, као и сексуално уцењивање (сексуална услуга зарад запошљавања, напред...а) представљају радње злостављања на раду?
1.000 одговора

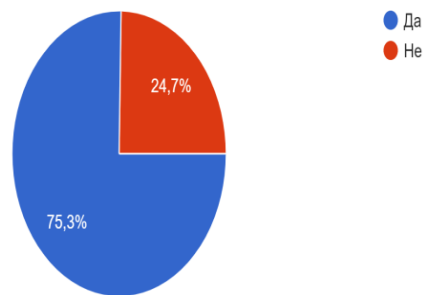


12. Да ли је, по Вашем, мишљењу, за постојање злостављања на раду потребно понављање одређеног понижавајућег, увредљивог и непријатељског понашања?
1.000 одговора



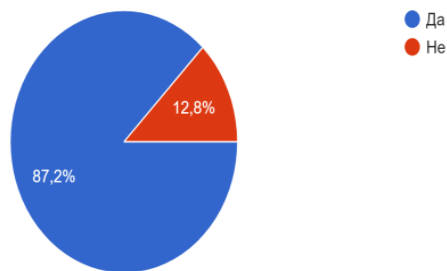
13. Да ли само једна изолована радња, по правилу, може бити квалификована као злостављање на раду, ма колико да су озбиљне њене последице?

1.000 одговора



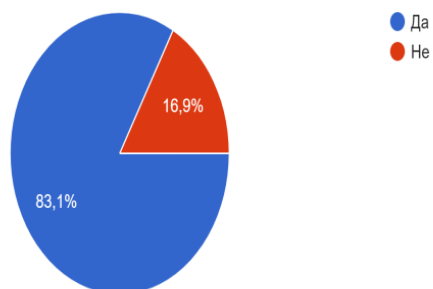
14. Да ли запослени који сматра да је изложен злостављању може пред надлежним судом да поднесе тужбу против самог извршиоца злостављања (ако то није сам послодавац)?

1.000 одговора



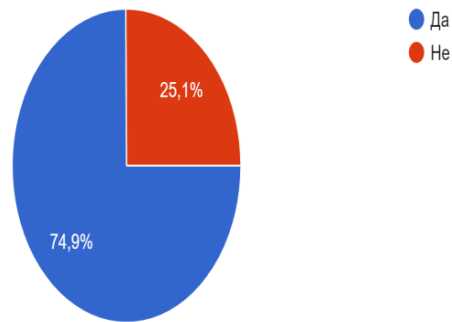
15. Да ли је запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно за повреду радних дужности?

1.000 одговора



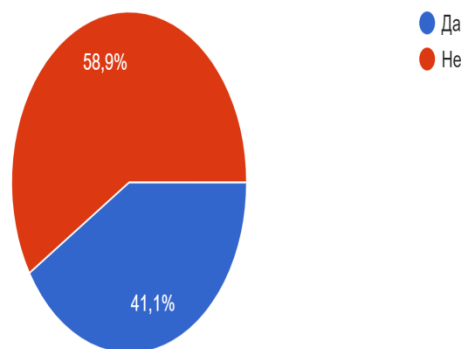
16. Да ли се заштита од злостављања на раду може остварити пред арбитром, под окриљем Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова?

1.000 одговора



17. Да ли сматрате да сте у досадашњем раду били жртва злостављања на раду?

1.000 одговора



18. Да ли сте запослени у приватном или јавном сектору?

1.000 одговора



3. Средства и поступак истраживања

У циљу правилног и потпуног сагледавања значаја (не)препознавања радњи злостављања и њиховог разграничења од повреда других радних и социјалних права за делотворно спречавање и делотворну заштиту од злостављања на раду приступили смо спровођењу упитника који је попунило 1000 испитаника. Испитаници су били запослени и друга радно ангажована лица у јавном и приватном сектору. Упитник је реализован у периоду од јануара до априла месеца 2020. године. Највећи број испитаника је попунио анкету преко друштвене мреже *Linkedin*. Посебно желим да се захвалим председнику УГС Независност проф. др Зорану Стојиљковићу и госпођи Вери Кондић из УГС Независност који су помогли у реализацији упитника, тако што је он послат члановима овог синдиката. Анонимна анкета је коришћена као техника прикупљања података, како би се размотрило стварно (не)знање о овој појави, као и схватање појма злостављања на раду у нашој пракси.

Када се погледа животна доб испитаника, највише су заступљени испитаници старости од 31 до 40 година (37,8%), затим су са 32,1% заступљени испитаници узраста од 41 до 50 година, 19,6% од укупног броја испитаника чинили су испитаници до 30 година старости, а 10,5% њих су били старији од 50 година. Од укупног броја испитаника већина њих (58,1%) су биле жене, док су 41,9% чинили испитаници мушког пола. Највећи проценат испитаника (38,3%) су лица која имају између 11 и 20 година радног стажа, затим 20,6% са радним стажом од шест до десет година, 18,4% испитаника има радни стаж преко 20 година, 13% испитаника има стаж од три до пет година и најмањи проценат од 9,7% - чине анкетирани са радним стажом до две године.

Највећи проценат анкетираних (43,9%) су лица која имају високу стручну спрему, 30% су магистри или лица која су завршила академске мастер студије, 13,2% испитаника има средњу стручну спрему, 9% испитаника има завршену вишу школу, а 3,9% анкетираних су доктори наука. На руководећим местима налази се 41,3% анкетираних испитаника (405 испитаника). Највећи број анкетираних су запослени, односно радно ангажовани у приватном сектору (укупно 66,9%), док је 26,9% испитаника ради у јавном сектору. Притом је 5,3% анкетираних радно ангажовано под окриљем флексибилног облика запошљавања, а само девет анкетираних, 0,9% испитаника су незапослена лица.

4. Налази и интерпретација

Изузетно висок проценат запослених и радно ангажованих лица (чак 74,9%) која су попунила анкету раде и живе са погрешним уверењем да ускраћивање исплате зараде представља радњу злостављања на раду, а што је указало на неопходност шире едукације свих радно ангажованих лица како би правилно схватили појам злостављања на раду. Наведени податак требало би довести у везу и с податком да више од 40% испитаника ради на руководећим пословима, због чега резултати о непознавању правног оквира који се тиче зараде посебно забрињавају, јер ни они који се старају о стварању услова за делотворно остваривање права запослених из радног односа немају довољна знања о кључним радноправним институтима. На сличан начин требало би коментарисати и изузетно висок проценат запослених и радно ангажованих лица (71,4%) који погрешно сматра да је неисплаћивање увећане зараде за прековремени рад радња злостављања на раду. Такође, чак 89,4 % испитаника погрешно сматра да је онемогућавање коришћења годишњег одмора и коришћења паузе у току радног дана радња злостављања. Наравно, овде треба имати и задршку у погледу случајева у којима тенденциозно и малициозно неодобравање коришћења годишњег одмора или одмора у току рада може представљати и радњу злостављања на раду. Ово посебно уколико реално не постоји препрека за омогућавање коришћења одмора конкретном запосленом, посматрано у

светлу потреба процеса и организације рада, али се, ипак, намерно (срачунато) запосленом ускраћује уживање ових права.

С друге стране, висок проценат испитаника мисли да је дискриминација исто што и злостављање: наиме, чак 90,2 %, испитаника не зна да су у питању два различита појма у нашем нормативном оквиру, за која постоје два посебна правна режима, као и два различита поступка заштите. Овде, наравно, не игноришемо то да се узнемиравање на раду може вршити и радњама дискриминације, с обзиром на заштићено стварно или претпостављено лично својство, али у питању је шири појам, који подразумева непримерена понашања којим се угрожава најпре психички интегритет запослених и заштићена лична добра.

Испитаници нису били довољно обавештени ни о правном значењу и последицама упућивања понуде за измену уговорених услова рада, будући да ни она не представља радњу злостављања на раду према подзаконском акту који досприноси спровођењу Закона о спречавању злостављања на раду, иако у пракси може бити и другачије, у случају да се сувише често запосленима упућује понуда за закључење анекса уговора о раду, иако за то не постоје оправдани разлози према потреби организације рада, а посебно у случају срачунатог упућивања понуде за премештај на други посао за чијим обављањем не постоји потреба, чиме се суштински малтретирају запослени, не би ли се на тај начин натерали да дају отказ и напусте радну средину, уз избегавање обавезе исплате отремнине, на коју имају право да су проглашени за вишак запослених. С тим у вези, треба уочити да 19,9% анкетираних мисли да је упућивање понуде за измену уговорених услова рада радња злостављања на раду.

С друге стране, 65,3% испитаника правилно сматра да се радња злостављања врши када се запосленом дају радни задаци који не одговарају његовом знању и квалификацијама. Такође, 85,3% испитаника правилно резонује да одређивање нереалних рокова за завршавање радних задатака представља радњу злостављања на раду, што је охрабрујући резултат, будући да је ово једна од најчешћих радњи које су усмерене на вређање професионалног интегритета запосленог.

Готово сви анкетирани - чак 98,8% њих, правилно закључује да се као радња злостављања на раду може квалификовати имитирање, опонашање и оговарање запосленог, чиме се вређа заштићено добро - углед, и да је радња којом се нарушавају међуљудски односи, обраћање уз вику, дреку и сталну претњу отказом, такође злостављање. Надаље, 74,4 % испитаника правилно резонује да повремене сукоби у вези са начином обављања радних задатака и вршења рада не представљају радњу злостављања на раду, баш као што то нису ни конфликти, осим уколико не постоји намера да се нашкоди психичком здрављу другог. Висок проценат испитаника (њих 96,3%) тачно закључује и то да мере које послодавац спроводи ради обезбеђивања превентивних и заштитних мера за заштиту здравља и безбедности на раду нису радња злостављања, јер је послодавац обавезан да примењује предметне мере да би заштитио здравље и добробит запослених и успоставио и очувао безбедну и здраву радну средину.

Надаље, 98,7% запослених и радно ангажованих лица обухваћених анкетом правилно расуђује да сексуалне уцене, вербалне и невербалне, сексуалне услуге ради запошљавања и напредовања јесу радње злостављања на раду. Ови резултати су охрабрујући, посматрано из угла настојања да се запосленима обезбеди делотворна заштита од злостављања на раду и сексуалног узнемиравања на раду, будући да је повољније да адресати сексуалног узнемиравања покушају да остваре заштиту на основу Закона о раду, будући да за ту квалификацију није потребно понављање, за разлику од поступка заштите по Закону о спречавању злостављања на раду који претпоставља постојање елемента понављања за квалификацију злостављања на раду. С тим у вези, посебно је интересантан и податак да више од половине анкетираних - 55,6%, правилно сматра да се понављање одређеног

понижавајућег, увредљивог и непријатељског понашања захтева да би постојала радња злостављања на раду, с тим што се може очекивати кориговање значаја овог битног елемента законског појма злостављања на раду, будући да је по најновијим универзалним међународним радним стандардима предвиђено да једнократна радња представља узнемиравање и насиље на раду (Конвенција Међународне организације рада број 190). Такође, треба истаћи да 75,3 % правилно закључује да једна изолована радња, по правилу, не може бити квалификована као радња злостављања на раду, мада се једном радњом, која производи дуготрајно дејство, као што је премештај у просторију у којој нису обезбеђене неопходне мере заштите здравља и безбедности на раду, успоставља радња злостављања на раду. С друге стране, чак 87,2 % испитаника погрешно верује да се тужба за заштиту од злостављања на раду може поднети против самог извршиоца злостављања на раду, тј. не зна да пасивно легитимисана страна може бити само послодавац, не и конкретни извршилац. За разлику од овог, испитаници су у великом проценту (83,1%) знали да запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду одговара за повреду радне дисциплине и радне дужности. Такође, изненађујуће висок проценат испитаника (74,9%) је упознато с чињеницом да се заштита од злостављања на раду може остварити пред арбитром под окриљем Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова.

Коначно, треба поменути и то да чак 41,1% испитаника сматра да су били адресати злостављања на раду, док 58,9% испитаника сматра да није било изложено злостављању на раду. Ипак, тај резултат не можемо посматрати независно од чињенице да је велики број испитаника погрешно квалификовао као злостављање на раду одређене радње које не представљају радњу злостављања, због чега потоњи податак треба узети са опрезом, јер се злостављање не перципира на прави начин.

На основу спроведене анкете може се закључити да законске одредбе од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду у Републици Србији нису довољно јасне, због чега изазивају проблеме у примени и тумачењу меродавних прописа, не само у поступцима код послодавца, већ и у арбитражном и судском поступку. Тиме је још једном подцртана насушна потреба да судска пракса изваја прецизне контуре појма злостављања на раду, а, исто вреди и за појам сексуалног узнемиравања, посебно када се сагледа и матични закон за област рада и начин дефинисања овог појма у Закону о раду. Будући да је у високом проценту уочено неразумевање појма злостављања међу анкетираним лицима, као и мешање са повредом других радних и социјалних права, намеће се као неминовност континуирано информисање и обучавање запослених о појму злостављања на раду и његовог разликовања од сродних појмова (дискриминаторско узнемиравање, дискриминација, сексуално узнемиравање и узбуњивање), уз обуку запослених да препознају понашања злостављања на раду, како би се активирали одговарајући превентивни механизми заштите код послодавца. Истовремено, не може се дозволити да се подзаконским актом редукује Закон о спречавању злостављања на раду и законско одређење појма, посебно имајући у виду да понуда за измену уговорених услова рада или одобрење коришћења дневног или годишњег одмора не представљају радњу злостављања према подзаконском акту, али уколико се врше малициозно, са јасном намером да се само одређеном лицу ускрати или умањи право, и тиме створи непријатељска радна средина, могу успоставити злостављање на раду.

СПИСАК КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

1. Adlercreutz A. /2015/ *Sweden*, у: Blainpain R. (ed), International encyclopedia for labour and industrial relations, Kluwer Law International, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр.1-273.
2. Aeberghard - Hodges J./1996/ Sexual harrasment in employment, *International Labour Review*, vol. 135, бр. 5/1995, стр. 499-533.
3. Alekynska M. et al./2019/ *Working condition in global perspective*, Eurofound and International Labour Organization, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, стр. 1-196.
4. Ales E./2018/ „Article 31 CFREU: Fair and just working conditions”, у: Ales E., Bell M., Deinert O., Robin-Olivier S. (eds), International and European Labour Law – A commentary, Nomos / Verlag C.H. Beck / Hart Publishing, Baden-Baden-Münschen-Oxford, стр. 1209.
5. Ales E./2013/ Health and safety work, у: Ales E., Bell M., Deinert O., Robin – Oliner S. (eds.) *International and European Labour Law Commentary*, Nomos / Verlag C.H. Beck / Hart Publishing, Baden-Baden, München, Oxford, стр. 1214-1216.
6. Anderson G./2015/ *New Zealand*, у: Blainpain R.(ed), International encyclopedia for labour law and industrial relations, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр. 1-243.
7. Andre M.H./2016/ Psychosocial risks, stress and violance at work, *International Journal of Labour Research*, vol.8, бр. 1-2, стр. 1-127.
8. Ann Daniel.T/2009/ *Tough boss or workplace bully: A grounded theory study of insights from human resource proffessionals*, doctoral dissertation, UMI Dissertation Publishing, стр. 1-260.
9. Аранђеловић М., Илић И., Јовић С./2010/ *Burnout* и квалитет живота код радника у прехранбеној индустрији – пилот студија у Србији, *Војносанитетски преглед*, vol.67, бр. 9, стр. 705-711.
10. Babiak P., Hare. R. /2006/ *Snakes in suits when psihopats goes to work*, Harper Collins Publisher, SAD, стр. 1-355.
11. Бабић Б./2011/ Стрес и последице стреса на радном месту, *Војно дело 2011*, стр. 329-345.
12. Baker J./2003/ Violence at work, *Labour Education*, vol. 133, бр. 4/2003, стр. 1-72.
13. Bakić M./2018/ *Relationship between discrimination and moral harassment at work in the EU and Serbian law*, Master thesis, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade, стр. 1-79.
14. Балтазаревић В./2013/ *Туђи људи (како преживети мобинг?)*, Просвета, Београд, стр. 1-193.
15. Балтазаревић В./2009/ Организациона комуникација и мобинг, *Темид*, бр. 2/2009, стр. 5-17.
16. Балтазаревић В./2009/ Социјална група и мобинг, *Темид*, vol. 12, бр. 4/2009, стр. 77-92.
17. Barrett V./2004/ Employers liability for stress at the workplace: neither tort nor breach of contract, *Industrial Law Journal*, vol. 33, бр. 4/2004, стр. 343-349.
18. Beganlić A., Pranjić N., Brković A., Batić-Mujanović O., Herenda S./2009/ Učinci mobinga na privremenu sprečenost za rad u medicinskih sestara-tehničara, *Sigurnost*, vol. 51, бр.1/2009, стр. 1-9.
19. Bernaciak M., Gumbrell-Mccormick R., Hyman R./2014/ *Sindikati u Evropi - inovativni odgovori na teška vremena*, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd, стр. 1-28.
20. Библија В./2015/ Злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду, *Правни информатор*, бр. 9/2015, стр. 35-40.
21. Билбија В./2015/Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца, *Правни информатор*, бр. 2/2015, стр. 9-16.
22. Birk R./2007/ *European Social Charter*, Wolters&Kluwers, The Hague, стр. 1-522.
23. Blainpain R./2013/ *European Labour Law*, Wolters Kluwer, Luxembourg, стр. 1612-1636.
24. Blainpain R./2013/ *European Labour Law*, Wolters Kluwer, Luxembourg, стр. 1-1103.
25. Blainpain R./2012/ *Belgium*, у Blainpain R.(ed.), International encyclopedia of labour law and industrial relations, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 1-433.

26. Blondal E./2012/ *Ireland*, у: Blanpain R.(ed), International encyclopedia for labour law and industrial relations, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 1-139.
27. Bozionelos N./2016/ *Workplace abuse, incivility and bullying-methodological and culture perspectives*, Routledge, Milton Park, Abingdon, стр. 1-232.
28. Brooks B./2009/*Australia*, у: Blanpain R. (ed.), „International encyclopedia for labour law and industrial relations, “Wolters & Kluwer, Luxembourg, The Hague, стр.1-262.
29. Брковић Р., Тотих М./2019/ *European and national legal standards on harrasment at work*, у: Conference proceeding on towards a better future: democracy, EU integration and criminal justice, Faculty of Law - Kicevo, University “St. Kliment Ohridski” - Bitola Center for Scientific Research at the Faculty of Law – Kicevo, Bitola, стр. 243-257.
30. Bruere A./2017/ *Physical effects of psychosocial risks: Opportunities and limits of the occupational risks’ compensation legal framework*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 359-372.
31. Вагић М./2009 / *Мобинг - злостављање на раду*, Центар за унапређивање правних студија, Београд, стр. 296-318.
32. Van der Plancke V./2017/ *Psychosocial risks and Belgian labour law: an emphasis on harrasment*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 123-139.
33. Vandekerckhove W./2010/ *European whistleblower protection: tiers or tears?*, у: *A global approach to public interest disclosure*, Lewis D. (ed.), Cheltenham-Northampton MA, Edward Elgar, стр. 1-25.
34. Vandeveldel–Rougale A./2015/ *From feeling to naming: A sensitive aproach to managerial newspeak through bullying at work*, *Issues at Ethnology and Anthropology*, vol. 10, бр. 2/2015, стр. 439-459.
35. Vasiljević S./2014/ *Izazovi savremenog antidiskriminatornog prava - svetlo na kraju tunela? у: Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Potočnjak Ž.(ur.), Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, стр. 1-316.
36. Vasiljević S./2011/ *Uparedna pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, стр. 1-67.
37. Velazques M./2017/ *Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the European labour inspectorates*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 31-52.
38. Venckienė E./2011/ *The right to dignity: terminological aspects*, *Jurisprudence*, vol. 18, бр. 2/2011, стр. 95-97.
39. Vinković M./2015/ *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, стр. 1-55.
40. Вићентић С., et.al/2010/ *Професионални стрес код лекара опште праксе и психијатара – ниво психичког дистреса и ризика од burnout синдрома*, *Војносанитетски преглед*, vol. 67, бр. 9/2010, стр. 741-746.
41. Vodovnik Z./2015/ *Slovenia*, у: Blanpain R. (ed.), International encyclopedia for labour law and industrial relations, Wolters Kluwer Law & Business, The Hague, стр. 1-333.
42. Вукелић М./2015/ *Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака*, докторски рад (необјављен), Филозофски факултет Универзитет у Београду, Београд, стр. 1-195.
43. Вуковић А./2018/ *Мобинг - злостављање на раду са примјерима судске праксе*, Графомарк Лакташи, Бањалука, стр. 1-307.
44. Вуковић А./2013/ *Правни оквир заштите од мобинга у законодавству Босне и Херцеговине*, *Анали пословне економије*, vol. V, број. 9/2013, стр. 193-216.
45. Вуковић Д./2006/ *Мобинг на радном месту*, *Темуда*, vol. 9., бр. 4/2006, стр. 3-11.
46. Vuković I., Kovačević Lj., Radović V./2018/ *Legal status od whistle-blowers in Republic of Serbia: from fragmented protection of civil servants to the full-scale protection model*, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, no. 53 E/2018, стр. 107-122.

47. Вуксановић М./2013/ Последице мобинга и могућности њиховог мерења, *Темид*, стр. 135-148.
48. Вучковић Кићановић О./2017/ Мобинг: препознавање, процесуирање, санкционисање, *Радно и социјално право*, број 2/2017, стр. 257-281.
49. Вучковић Кићановић О./2016/ Вансудско решавање радних спорова, у: *Најзначајније новине у прописима о раду и по основу рада*, Глосаријум, Београд, стр. 226-249.
50. Genzić J., Vогоvić M., Marić K./2018/ Analiza utjecaja mobinga na uspješnost poslovanja, *Образовање за подuzetništvo*, vol. 8, бр.1/2018, стр. 82-85.
51. Глигорић С./2016/ Предности и недостаци посредовања као метода за решавање радног спора, *Радно и социјално право*, vol. XX, бр. 1/2016, стр. 1-178.
52. Goldman A./2013/ *United States of America*, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр. 1-599.
53. Grazzia Cassito M, Fatorrini E., Giloli R., Rengo C./2003/ *Raising awarness of psychological harrasment at work*, Protecting Workers Health Series No. 4, Geneva, стр. 1-40.
54. Gregersen J.R./2017/ *How to identify workplace bullying. A case study based on judgement from the norwegian court of appeal*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 159-178.
55. Gregorová Z., Štangová V./2012/ *Sexual harrasment and mobbing at the workplace*, XX world congress od labour and social security law, Santiago de Chile, стр. 1-5.
56. Грубачић Ј., Чабаркапа М./2013/ Извори стреса и синдром изгарања код наставника, *Зборник радова Филозофског факултета*, vol. XLIII, бр. 1/2013, стр. 433-449.
57. Ghai T./2005/ Decent work: universalisity and diversity, *International Institute for Labour Studies*, бр.15, стр. 1-22.
58. Ghai D./2013/ Decent work: Concept and indicators, *International Labour Review*, vol. 142, бр. 3/2013, стр. 113-145.
59. Давитковски Б., et.al. /2015/ Мобинг у јавном сектору, у: „Однос права у региону и права Европске уније“, Источно Сарајево, стр. 223-238.
60. Davitkovski V./2011/ *Pravni mehanizmi za zaštitu od mobinga*, у: Vasiljević S.(ur) Uporedno pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, стр. 23-32.
61. Demirag S., Ciftci S./2017/ Psychological intimidation at workplace (Mobbing), *Journal of Psychology and Psychotherapy*, бр. 7/2017, стр. 1-4.
62. De Stefano V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. /2020/ *System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*, ILO Working Paper, Geneva, 1-70.
63. Deutsch M./1996/ *Субјективни моменти у разрешавању конфликта: психолошки, друштвени и културни утицаји*, у: Д. Попадић, Д. Плут, Т. Ковач-Церовић (ур.), Социјални конфликти карактеристике и начин разрешавања, Група Мост / Центар за антиратну акцију, Београд, стр. 15-36.
64. Divinkova A., Sivakova V./2014/ Mobing at workplace and its impact on employee performance, *Human Resources Management&Ergonomics*, vol. VIII, бр. 2/2014, стр. 20-34.
65. Димовски Д./2017/ Мобинг – криминолошки и кривичноправни аспект, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, vol. LVI, бр. 75, стр. 203-223.
66. Di Martino V./2003/ *Relation between work stress and workplace violance in the health sector*, ILO/ICN/WHO/PSI, Geneva, стр. 1-10.
67. Dine J., Watt B./1995/ Sexual harassment: moving away from discrimination, *The Modern Law Review*, стр. 343-363.
68. Дитер Борхарт К./2010/ *Абецеда права Европске уније*, Канцеларија Европске уније у Републици Србији, Београд, стр. 1-129.
69. Драгићевић М./2019/ Техничке и правно - логичке мањкавости Закона о спречавању злостављања на раду, *Радно и социјално право*, бр. 1/2019, стр. 293-316.

70. Družić Ljubotina O., Friščić Lj. /2014/ Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori stresa i sagorevanje na poslu, *Ljetopis socijalnog rada*, vol. 21, бр. 1/2014, стр. 5-32.
71. Duffy M., Sperry L./2014/ *Overcoming mobbing – A recovery guide for workplace aggression and bullying*, Oxford University Press, New York, стр. 1-195.
72. Ђокић И./2017/ Криминалнополитичка оправданост инкриминисања полног изнемиравања у Републици Србији, *Crimen*, vol. 8, бр. 3/2017, стр. 539-558.
73. Ђорђевић Ј./1957/ *О јавном мњењу*, Издавачко предузеће Рад, Београд, стр. 1-38.
74. Ђукановић Лј./2009/ Stres i zlostavljanje u hrvaskoj legislativi, *Sigurnost*, vol. 51, бр. 2/2009, стр. 113-119.
75. Ђукић Ј./2012/ Правна заштита због злостављања на раду, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2012, Београд, стр. 121-136.
76. Ђукић Ј./2017/ Злостављање на раду – мобинг, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2017, стр. 98-113.
77. Einarsen E., Hoel H, Zapf D., Cooper C./2011/ *Bullying and harrasment in the workplace and industrial relations perspective of workplace bullying*, Taylor and Fransis Group, Milton Park Abington, стр. 1-439.
78. Zaph D./2014/ Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower* vol. 20, 1-2/2014, стр. 70-85.
79. Zeilstr J.P./2012/*Sexual harassment and mobbing in Netherland*, XX world congress od labour and social security law, Santiago de Chile, стр. 1-35.
80. Ивановић З., Ивановић М., Говедарица В., Попов С., Николић М./2014/ Методолошки приступ вештачењу мобинга, *Вјештак*, vol.1, бр. 1/2014, стр. 55-64.
81. Иванов З., Иванов М./2011/ *Препознавање и спречавање злостављања на раду*, Прометеј, Нови Сад, стр. 1-159.
82. Иванов З., et al./2009/ Интензитет и трајање мобинга, *Гласник адвокатске коморе*, 2009, стр. 245-251.
83. Ивошевић З./2010/ Закон о спречавању злостављања на раду, *Правни записи*, vol. 1, бр. 2/2010, стр. 453-459.
84. ILO/2017/ *Ending violence and harrasment against women and men in the world of work*, Geneva, стр. 25-87.
85. ILO/2003/ *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*, Geneva, стр. 1-27.
86. ***, Implementation of the European autonomous framework agreement of work-related stress/2008/Report by the European Social Partners adopted by Social Dialogue Committee on 18 June 2008.
87. ***, Implementation of European Framework Agreement on Harrasment and Violence at work, BusinessEurope, CEP, UEAPME, Brussels, 2012.
88. International Labour Organization/2017/*Decent work for sustainable development*, International Labour Organization, Geneva, стр. 1-43.
89. International Labour Organization/2016/ *Workplace stress: a collective chalenge*, International Labour Office, Geneva, стр. 1-63.
90. International Labour Organization/2003/ *Time for equality at work*, International Labour Office, Geneva, стр. 1-149.
91. International Labour Office Geneva/2019/ *Ending violence and harrasmnent in the world of work*, Report V(1), Geneva, стр. 1-26.
92. International Labour Office Geneva/2019/ *Ending violence and harrasmnent in the world of work*, Report V(2), Geneva, стр. 1-141.
93. International Labour Office Geneva/2019/ *Ending violence and harrasmnent in the world of work*, Report V(2A), Geneva, стр. 1-9.
94. International Labour Office Geneva/2019/ *Ending violence and harrasmnent in the world of work*, Report V(2B), Geneva, стр. 1-28.

95. International Labour Conference/2019/ *Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on violence and harassment in the world of work*, Geneva, стр. 1-36.
96. International Labour Conference/2019/*Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work*, Geneva, ILO, стр. 1-139.
97. Jambrek I./2008/ Мобинг – psihičko zlostavljanje na radnom mjestu, *Pravni vijesnik*, vol. 24, бр. 3-4/2008, стр. 103-119.
98. Јанковић М./2010/ *Мобинг на раду*, у: Зборник радова са научног скупа са међународним учешћем Синергија 2010, Универзитет Синергија Бијељина Правни факултет, Бијељина, стр. 456-463.
99. Јаšаревић С./2014/ Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije, у: Potočnjak Ž. (Ur.), *Zbornik radova Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, стр. 1-316.
100. Јашаревић С./2013/ Сексуално узнемиравање и здрава радна средина, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 1-21.
101. Јашаревић С./2008/ Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр.1-2/2008, стр. 543-559.
102. Јашаревић С., Обрадовић Г., Перић С., Ђукић Л./2012/ *Приручник за борбу против дискриминације на раду*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, стр. 1-151.
103. Јашаревић С., Божичић Д./2019/ Заштита од насиља и узнемиравања на раду у међународним правним стандардима, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2019, стр. 785-802.
104. Jacobs A./2014/ *The Netherlands* у: Blanpain R. (ed.), „International encyclopedia for labour law and industrial relations“, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 1-321.
105. Јовановић Ј., Јовановић М./2004/ Професионални стрес и артеријска хипертензија, *Медицински преглед*, vol. LVII, бр. 3-4/2004, стр. 153-158.
106. Јовановић П., Божичић Д./2017/ Нормативни оквир заштите моралног интегритета запосленог, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2017, стр. 1229-1249.
107. Јовановић П./2015/ *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, стр. 1-494.
108. Јовановић П./2008/ Нормативни оквир регулисања мобинга, *Радно и социјално право бр. 1/2008*, Београд, стр. 41-68.
109. Јовановић П./2008/ Злостављање на раду као правно питање у међународном и европском праву, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1–2/2008, стр. 217-234.
110. Јовановић С., Симеуновић-Патић Б./2007/ Сексуално узнемиравање на раду и актуелни одговори, *Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања*, бр. 1-2/2007, стр. 139-158.
111. Jolić T./2013/ Moralna odgovornost i skupni djelatnici, *Prolegomena*, vol. 12, бр.2/2013, стр. 262.
112. Johnstone R./2017/ *The Australian regulatory framework for preventing harassment and bullying at work*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 253-268.
113. Jub P./1999/ Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, vol. 21, стр. 77-94.
114. Кадриу О./2013/ Мобинг на раду и у радним односима и одговорност за штету, *Правни живот број 11/2013*, стр. 437-448.
115. Kant I./1956/ *Kritika praktičnoga uma*, Kultura, Zagreb, стр. 1-216.
116. Караникић Мирић М./2020/*Границе одговорности послодавца за запосленог*, у: Казнена реакција у Србији, Игњатовић Ђ (ур.), Универзитет у Београду – Правни факултет, стр. 161-182.
117. Кићановић О./2019/ Доказивање мобинга, *Радно и социјално право*, vol. XXIII, бр. 1/2019, стр. 273-291.
118. Кићановић О. 2017/ Мобинг: препознавање, процесуирање, санкционисање - закон и пракса, *Радно и социјално право*, број 2/2017, стр. 257-281.

119. Кићановић О./2015/ *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално-економски Савет Републике Србије, Београд, стр. 1-58.
120. Кићановић О./2013/ *Решавање спорова у примени прописа о злостављању на раду*, у: *Заштита права у области рада*, Ивошевић З. (ур.), Глосаријум, Београд, стр. 261-276.
121. Кличковић Р., Шолаја И./2019/ *Забрана дискриминације и злостављања на раду у Републици Српској*, *Правна ријеч*, бр. 58/2019, стр. 399-412.
122. Ковач-Орландић М./2011/ *Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења*, *Радно и социјално право*, vol. XV, бр. 2/2011, стр. 53-72.
123. Ковачевић Љ./2019/ *Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима*, *Право и привреда*, vol. LVII, бр. 7-9/2019, стр. 649-678.
124. Ковачевић Љ./2018/ *Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања*, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018, стр. 97-145.
125. Ковачевић Љ./2016/ *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-630.
126. Ковачевић Љ./2016/ *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*, у: Игњатовић Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*, Универзитет у Београду-Правни факултет, Београд, стр. 214-242.
127. Ковачевић Љ./2015/ *Однос између система унутрашњег и спољашњег узбуђивања и особености заштите запосленог узбуђивача у оквиру њих*, *Радно и социјално право*, бр. 2/2015, стр. 39-63.
128. Ковачевић Љ./2015/ *Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа: особено номотехничко и/или концепцијско решење у српском законодавству*, *Правна ријеч*, бр.42/2015, стр. 507-528.
129. Ковачевић Љ./2013/ *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-604.
130. Ковачевић Љ./2011/*Циљ и смисао радноправне заштите „узбуђивача“*, у: Игњатовић Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 221-237.
131. Ковачевић Љ./2011/ *50 година Европске социјалне повеље*, *Право и привреда*, бр. 10-12/2011, Београд, стр. 155-163.
132. Ковачевић Љ./2008/ *Једнакост и забрана дискриминације у радном праву*, у Вуковић Д., Арандаренко М (ур.), *Тржиште рада и политика запослености*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, стр. 173-194.
133. Ковачевић Љ./2008/ *Дисциплинска власт послодавца и њене границе*, *Право и привреда* 5-8/2008, Београд, стр. 1059-1075.
134. Ковачевић Љ./2006/ *Забрана дискриминације и узнемиравања на раду у праву Европске уније*, у: Бобар К. (ур.) *Новине у прописима на раду зборник радова*, Глосаријум, Београд, стр. 39-79.
135. Ковачевић Љ./2002/ *Безбедност и здравље радника у оквиру Европске уније*, *Страни правни живот*, бр. 1-3/2002, стр. 217-235.
136. Ковачевић Љ., Вуковић И./2019/ *Заштита узбуђивача – обавеза лојалности запосленог послодавцу наспрам заштите јавног интереса*, у: Милинковић И. (ур.), *Правни положај узбуђивача у упоредном и домаћем праву (правни и етички аспекти)*, Правни факултет Универзитета у Бања Луци, Бања Лука, стр. 9-40.
137. Ковачевић Љ., Новаковић У./2018/ *Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности*, *Право и привреда*, vol. LVI, бр. 7-9/2018, стр. 431-460.
138. Ковачевић-Перић С./2018/ *Перспектива достојанственог рада*, у: *Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности*, Правни факултет Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, стр. 381-393.
139. Ковачевић-Перић С./2011/ *Допринос пристојног рада*, *Радно и социјално право*, бр. 1/2011, стр. 13-31.

140. Ковачевић Перић/2011/ *Пристојан рад*, докторска дисертација (необјављена), Универзитет у Нишу Правни факултет, Ниш, стр. 1-282.
141. Koić E./2005/ *Mobing, tokenizam i seksualno uznemiravanje žena na radnom mjestu, Kruh i ruže, бр. 26/2005*, стр. 46-53.
142. Koić E., et al./2003/*Mobing, Radna sigurnost, br. 7/2003*, стр. 1-21.
143. Koić E., Mustajbegović J., Ivezić S./2007/ *Zlostavljanje na radu - mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, Medix, vol. XIII, бр. 71/2007*, стр. 107-110.
144. Kollonay-Lehoszky C./2017/ *The right to dignity at work* у: Bruun N., Lörcher K., Schömann I., Clauwaert S. (eds.), *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford and Portland, Oregon, стр. 439-453.
145. Кондић В./2008/*Мобинг и како га спречити: приручник за регионалне поверенике УГС Независност*, УГС Независност, Београд, стр. 1-25.
146. Косановић Р., Пауновић С./2013/ *Филозофија достојанственог рада, Социјална мисао, бр. 2/2010*, стр. 119-141.
147. Kostelić Martić A./2005/ *Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu (kako prepoznati mobing, kako se odbraniti i kako ga spriječiti)*, Školska knjiga, Zagreb, стр. 1-132.
148. Костић Д./2015/ *Правно регулисање заштите од злостављања на раду у Републици Србији*, мастер рад (необјављен), Правни факултет у Нишу, Ниш, стр. 1-73.
149. Красуља Н., Васиљевић-Благојевић М., Ратковић М./2014/ *Феномен сагоревања на послу-узрок и/или последица, Ecologica*, стр. 667-673.
150. Кроња Ј./2011/ *Водич кроз стратегију Европа 2020*, Европски покрет Србија, Београд, стр. 1-146.
151. Крстић И./2018/ *Забрана дискриминације у међународном и домаћем праву*, Универзитет у Београду - Правни факултет, Београд, стр. 1-335.
152. Кулић Ж., Шкорић С./2016/ *Радно право*, Правни факултет за привреду и правосуђе, Нови Сад, стр. 1-532.
153. Laborde J-P./ 2011/ *France*, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр. 1-352.
154. Laviolette S./2017/ *Violence, bullying and management: how do the courts adress psychosocial risks at work*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 179-196.
155. Лазаревић А./2017/ *(Не)могућност заштите личних права запослених посредством узбуђивања*, семинарски рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-45.
156. Lagesse P./2016/ *France*, International Labour and Employment Handbook, Wolters Kluwer, The Hague, стр. 1-124.
157. Laleta S., Senčur Peček D./2017/*Atipični rad - izazovi zaštite od psihosocijalnih rizika i stresa na radu i u vezi sa radom, Sigurnost, vol. 59, бр. 4/2017*, стр. 315-330.
158. Lappara M./2014/*Los perfiles de la discriminacion en España*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, стр. 1-205.
159. Leka S., Cox T., Zwetsloot G./ *The European framework for psychosocial risk manager (PRIMA-EF)*, Institute of Work, Health and Organization, Nottingham, стр. 1-194.
160. Lerouge L./2017/ *Making the law a key instrument for combating psychosocial risks in a changing world of work*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 385-396.
161. Lerouge L./2017/ *Health and safety law and psychosocial risks at work: a comparative overview of France and other country*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 15-30.
162. Lerouge L., Naito S./2017/ *Bullying and law in Japan*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 243-251.
163. Lerouge L./2010/ *Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives, Comparative Labour Law & Policy Journal, 2010*, стр. 109-152.

164. Leymann H., Gustafsson A./2014/ *Why nurses commits suicide? Mobbing in health care institutions*, USA, стр. 1-261.
165. Leymann H./1996/ The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, бр. 2/1996, стр. 165-184.
166. Leymann H./1990/ Mobbing and psychological terror at workplace, *Violence and Victims*, vol. 5, бр. 2/1990, стр. 1-9.
167. Lippel K./2010/ The Law of workplace bullying: an international overview, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, стр. 1-14.
168. Лубарда Б. /2014/ *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-557.
169. Лубарда. Б./2012/ *Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-1141.
170. Лубарда Б./2011/ *Посебна заштита запосленог узбуњивача – европско, упоредно и домаће право и пракса*, у: Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије, Лилић С.(ур.), Правни факултет Универзитета у Београду, стр. 104-118.
171. Лубарда Б./2009/ *Ревидирана Европска социјална повеља, обавеза држава и улога социјалних партнера после ратификације*, Социјално-економски савет Републике Србије / Swiss Labour Assistance, Београд, стр. 1-101.
172. Лубарда Б./2008/ *Мобинг / булинг на раду*, *Билтен судске праксе бр. 2/2008*, стр. 427-444.
173. Лубарда Б./2008/ *Социјална права и достојанство на раду*, *Правни живот бр. 12/2008*, Београд, стр. 433-458.
174. Лубарда Б./2004/*Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, стр. 1-397.
175. Лукић Р./1994/ *О појму и стварању јавног мњења*, у: Баћевић Ј. (ур.) *Јавно мњење*, Институт друштвених наука - Центар за политиколошка истраживања и јавно мњење, Београд, стр. 31-37.
176. Лукић Р./1975/ *Социологија морала*, Српска академија науке и уметности, Београд, стр. 1-607.
177. Лютов Н. Л./2017/ *Актуалне проблеме трудовог права*, Министерство образования и наук Российской Федерации / Московский Государственный Юридический Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА), ООО „Прспект“, Москва, стр. 1-683.
178. Mazars M.F., Morin M.L., Laulom S., Masse-Dessen H. /2002/ *Reponse au questionnaire pour la France*, *Congres Mondial de la Societe Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, стр. 1-14.
179. Малуцков Б./2017/ *Умрежени мобинг у високошколским институцијама и његове последице на ширу академску заједницу у Србији*, *Социолошки преглед*, vol. LII, бр. 3/2018, стр. 886-914.
180. Maran D., Bernardelli S., Varetto A./2018/ *Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases*, *Injury&Violance*, vol. 10, бр.1/2018, стр. 17-24.
181. Марјановић М./2013/ *Људско достојанство као друштвена и правна вредност*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2013, стр. 95-105.
182. Марковић Г./2015/ *Новине у прописима о надзору над применом прописа о раду*, у: Ивошевић, З. (ур.), *Новине у Закону о раду*, Глосаријум, Београд, стр. 191-213.
183. Mendez L.M./2017/ *Harrasment protocols in Spain: the case of Universities*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 197-214.
184. Миљковић М./2010/ *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Пословни биро д.о.о., Београд, стр. 1-216.
185. Милашиновић С., Јевтовић З./2013/ *Методологија истраживања конфликта и кризно комуницирање у савременом друштву*, Криминалистичко-полицијска академија, Београд, стр. 1-233.
186. Милашиновић Р., Милашиновић С., Путник Н./2012/ *Теорије конфликта*, Универзитет у Београду - Факултет безбедности, Београд, стр. 1-271.

187. Миловић М./2017/ *Судска заштита од злостављања на раду са посебним освртом на судску праксу Вишег и Апелационог суда у Новом Саду*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-57.
188. Milczarec M./2010/ *Workplace violence and harassment: A european picture*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, стр. 1-147.
189. Митровић К./2014/ Учење два велика светска система права о законитости и њихово приближавање, *Журнал за криминалистику и право*, бр. 2/2014, стр. 137-151.
190. Mitchell. C.R./1996/ *Psihološke dimenzije konflikta*, у: *Socijalni konflikti - karakteristike i način razrešavanja*, Grupa Most / Centar za antiratnu akciju, стр. 55-60.
191. Михаиловић Г./2006/ *Медијација у радним споровима*, у: Ивошевић З.(ур). *Новине у прописима о раду*, Глосаријум, Београд, стр. 309-332.
192. Можина Д./2017/ *Naknada štete zbog diskriminacije i zlostavljanja na radnom mestu*, *Harmonius*, стр. 127-148.
193. Николић В./2013/ *Достојанство личности – однос етике, дискриминације и злостављања на раду*, у: Ивошевић, З. (ур.), *Заштита права у области рада*, Глосаријум, Београд, стр. 277-297.
194. Николић З./2010/ *Мобинг-патолошка друштвена појава*, *Зборник Правног факултета Универзитета у Источном Сарајеву*, стр. 60-72.
195. Обрадовић Г., Ковачевић Перић С. /2016/ *Дисциплинска одговорност запослених*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, стр. 1-301.
196. O'Mahony C./2012/ *There is no such thing as a right to dignity*, *I•CON*, бр. 2/2012, стр. 551–574.
197. Рапас Ф., Швачо М./2018/ *Pravno-teorijski aspekti mobbinga i njegova pojava na tržištu rada*, *Paragraf*, vol.2, бр. 1/2018, стр. 223-246.
198. Пауновић С., Косановић Р./ 2010/ *Злостављање на раду – мобинг*, *Социјална мисао 2/2010*, стр- 37-47.
199. Перовић С./2013/ *Природно право и достојанство*, *Копачичка школа природног права*, Београд, стр. 931-960.
200. Перовић С./2012/ *Природно право и морал*, *Правни живот*, бр. 9/2012, стр. 7-173.
201. Peruzzi M./2017/ *Effectiveness and problematic aspects of the EU framework on psychosocial risks*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 53-66.
202. Петковић Н., Маћешић Петровић Д., Ђорђевић М./2010/ *Синдром сагоревања код професионалаца који раде у заводском третману малолетних деликвената*, *Социјална мисао*, бр. 2/2010, стр. 49-69.
203. Petričević A., Medarić D./2014/ *Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa*, *Pravni vijesnik*, vol. 30, br. 2/2014, стр. 405-417.
204. Petrović A./2014/ *Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi*, *Pravni vjesnik*, бр. 2/2014, стр.77-88.
205. Петровић И., Чизмић С., Вукелић М./2014/ *Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job-related behaviors*, *Psihologija*, vol. 47., issue 2, стр. 185-199.
206. Петровић М./2017/ *Сексуално узнемиравање запослених - кључни радноправни аспекти*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-49.
207. Петрушић Н., Крстић И., Маринковић Т./2014/ *Коментар Закона о забрани дискриминације*, Правосудна академија Београд, Београд, стр. 1-361.
208. Петрушић Н., Бекер К./2012/ *Практикум за заштиту од дискриминације*, Партнери за демократске промене / Центар за алтернативно решавање сукоба, Београд, стр. 1-94.
209. Петрушић Н., et al./2011/ *Приручник за примену медијације у оквиру службе Повереника за заштиту равноправности*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, стр. 1-135.
210. Петрушић Н./2010/ *Европски стандарди и принципи решавања спорова путем медијације*, у: Гордана Вукадиновић и Агнеш Картаг-Одри (ур), *Европска заједница народа и универзалне*

- вредности, Новосадска асоцијација за теорију, етику и филозофију права, Нови Сад, стр. 250-260.
211. Pilinger J./2017/ *Safe at home, safe at work*, European Trade Union Confederation, Brussels, стр. 1-22.
212. Pilch I., Turska E./2016/ *Workplace abuse, incivility and bullying methodological and culture perspectives*, Routledge, Abingdon, стр. 1-232.
213. Попадић Д., Плут Д., Ковач-Церовић Т. /1996/ *Социјални конфликти -карактеристике и начин решавања*, Група Мост / Центар за антиратну акцију, Београд, стр. 1-219.
214. Попов Б., Попов С./2011/ Структура полних разлика у доживљају стреса на раду, *Примењена психологија*, бр. 2/2011, стр. 179-195.
215. Поповић Г./2015/ *Заштита од злостављања на раду са посебним освртом на заштиту узбуњивача*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, стр. 1-69.
216. Поповић М./2014/ *Дискриминација и мобинг у судској пракси*, Глосаријум Београд, стр. 1-96.
217. Поповић М. /2012/ Мобинг као облик дискриминације, *Правни живот*, број 11/2012, стр. 547-558.
218. Posel F., et al./ 2009/ *Mobing, trpinčenje, šikaniranje*, Pogum-društvo za dostojanstvo na radu, Ljubljana, стр. 1-40.
219. Potočnjak Ž., Grgurev I., Grgić A./2014/ *Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu*, у: Potočnjak Ž. (Ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, стр. 1-48.
220. Pražetina Kaleb R./2012/ Облици мобинга и судска заштита жртava мобинга, *ПолICIјска сигурност*, vol. 21, бр. 4/2012, стр. 823-836.
221. Радић Шестић М., Милановић Доброта Б., Радовановић В./2011/ Да ли су радници са интелектуалном ометеношћу изложени мобингу?, *Специјална едукација и рехабилитација*, vol.10, бр. 4/2011, стр. 653-672.
222. Радованов А./2012/ *Грађанско процесно право, парнични и ванпарнични поступак, арбитража и медијација*, Универзитет Привредна академија - Правни факултет, Нови Сад, стр. 1-510.
223. Radošević Ž., Britvić D., Tot. B./2018/ Faktorska struktura i deskriptivna obilježja hrvatske verzije revidiranog upitnika negativnih ponašanja (NAQ-R) na radnom mjestu na uzorku policijskih službenika u PU Splitsko-dalmatinskoj, *Kriminologija i socijalna integracija*, vol. 26, бр. 1/2018, стр. 1-22.
224. Ракић Т./2018/ *Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком*, докторска дисертација (необјављена), Факултет заштите на раду - Универзитет у Нишу, Ниш, стр. 1-552.
225. Рељановић М./2015/ Недостаци Закона о спречавању злостављања на раду, *Justitia*, бр.2/2015, стр. 1-6.
226. Reljanović M./2015/ *Regulacija mobinga u BiH u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije*, Analitika, Sarajevo, стр. 1-8.
227. Рељановић М., Петровић А.К./2011/ Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса, *Правни записи*, vol. 2, бр. 1/2011, стр. 186-196.
228. Ристановић Р./2012/ Достојанство на раду у Републици Србији - стварност или фикција, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 179-198.
229. Rittossa D., Trbojević M., Palalić M./2007/ Kaznenopravni pristup problematici mobbinga, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka*, vol. 28, бр. 2/2007, стр. 1325-1351.
230. Robin – Olivier S./2010/ French prohibition of harrasment at work, *European Labour Law Journal*, vol. 1, бр. 1/2010, стр. 141-146.
231. Родић В./2015/ *Мобинг као радноправни и радно-социолошки проблем*, магистарски рад (необјављен), Универзитет за пословни инжењеринг и менаџмент Бања Лука, Бања Лука, стр. 1-162.
232. Ryan W./1976/ *Blaming the victim*, Knopf Publishing Group, New York, стр. 1-368.

233. Sablayrolles C./2017/ *Beyond reparation - the prevention of work-related stress*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 373-384.
234. Saloheimo J./2012/ *Sexual harassment and mobbing at the workplace*, XX World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago de Chile, стр. 1-35.
235. Senbruch K., Burchell B., Nurjk A., Piasna A./2015/ Human development and decent work: why some concept succeed and others fail to make an impact, *Development and Change*, vol. 46, бр. 2/2015, стр.197-224.
236. Симовић В./2010/ Мобинг (појам, узроци, последице и механизми заштите), *Правни зборник*, бр. 1-2 /2010, стр. 296-317.
237. Slavić A./2014/ Ponašanja ravnatelja koja učitelji doživljavaju kao mobing, *Školski vjesnik*, vol. 63, бр. 3/2014, стр. 465-480.
238. Сремчев С./2015/ *Кодекси професионалног и етичког понашања као извор радног права*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-260.
239. Stavroula L., Griffiths A., Cox T./2003/*Work organization and stress*, World Health Organisation, Geneva, стр. 1-33.
240. Станетић К., Пешановић Г./2013/ Утицај животног доба и дужине радног стажа на ниво стреса и синдрома сагоревања на послу, *Медицински преглед*, бр. 3-4/2013, стр. 153-162.
241. Станковић М./2018/ *Судска заштита запослених узбуђивача са посебном освртом на праксу Вишег суда у Београду*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-58.
242. Станојевић С., Милошевић Б./2011/ Професионални стрес, *Зборник радова Филозофског факултета*, vol. XLI, стр. 621-637.
243. Steinberg M./2017/ *Strenght and weakness of the Swedish legislation regarding to psychosocial risks*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 105-121.
244. Стефановић В., Војновић Б., Стефановић М./2014/ Мобинг – основни проблем запослених у транзицији, *Економика*, vol. 60, бр. 2/2014, стр. 61-69.
245. Стојановић З./2018/ *Кривично право - општи део*, Правна књига, Београд, стр. 1-404.
246. Стојиљковић З./2013/ *Цивилно друштво, синдикати и политика*, Скрипта, Београд, стр. 1-262.
247. Стојковић С./2016/ *Правни статус и заштита лица оболелих од ретких болести- радноправни, медицинскоправни и аспект социјалне заштите*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1-638.
248. Suvirvanta A./1999/ *Finland*, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр. 1-190.
249. Squelcht J., Guthriett R./2010/ Workplace bullying in Australia, *Comparative labour law and policy journal*, vol. 32, стр. 1-41.
250. Takala J./2002/ *Introductory Report: Decent work – safe work*, XVIth World Congress on Safety and Health at Work (Vienna, 27 May 2002), International Labour Organisation, Geneva, стр. 1-19.
251. Takami T./2019/ Current state of working hours and overwork in Japan, *Japan Labour Issue*, vol. 3., бр. 16/2019, стр. 25-29.
252. Тањевић Н./2017/ Кривичноправни приступ проблему мобинга, *Безбедност*, бр. 2/2017, стр. 59-77.
253. Теодосијевић Ј./2012/ *Мобинг*, Архипелаг, Београд, стр. 1-132.
254. Tehrani N./2012/ *Workplace bullying - symptoms and solutions*, Routledge, UK, стр. 1-23.
255. Tintić N./1972/ *Radno i socijalno pravo, Књига I: Radni odnosi (I)*, Zagreb, стр. 1-606.
256. Тодоровић А./2016/ *Међународни радни стандарди од значаја за заштиту физичког интегритета запослених*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-116.
257. Todorović M./2017/ Prevention of harrasment at work, *Facta Universitatis Series: Law and Politics*, vol. 15, бр. 1/2017, стр. 1-12.

258. Tomei M./2003/ Discrimination and equality at work: A review of the concepts, *International Labour Review*, бр. 4/2003, стр. 401- 418.
259. Томић М./2015/ *Мобинг као облик савременог насиља: појам, облици и последице*, Завод за уџбенике Београд, стр. 1-226.
260. Trebilcock A./2009/ *From social justice to decent work: An overview of the ILO's guiding ideals 1919-2008*, International Labour Organisation, Geneva, стр. 1-65.
261. Тркуља Ј., Ракић Б., Татић Д./2012/ *Забрана дискриминације особа са инвалидитетом*, Правни факултет Универзитета у Београду / Национална организација особа са инвалидитетом / Јавно предузеће Службени гласник, Београд, стр. 1-545.
262. Тркуља М./2010/ Стрес на раду као узрок оштећења менталног здравља, *Свет рада*, бр. 2/2010, 217-221.
263. Thüsing G., First G./2016/ *Whistleblowing – a comparative study*, Springer International Publishing, Heidelberg /New York/ Dordrecht / London, стр. 1-341.
264. Турчић Р., Пребирачевић В., Васић Н./ 2013/ Обележје мобинга као новог члана колектива, *Економика*, бр. 2/2013, стр. 101-108.
265. Uzelac A./1997/ Arbitraža i radni sporovi, *Pravo i porezi*, br.4, стр. 15-21.
266. Урдаревић Б., Радуловић З./2016/ Посебни облици заштите запослених од злостављања на раду, *Српска политичка мисао* бр. 4/2016, стр. 349-367.
267. Урдаревић Б., Радуловић З./2012/ Глобализација и концепт социјалних права, *Српска политичка мисао* бр. 1/2012, год. 19. vol. 35, стр. 169-186.
268. Ferraro T, Pais L, Rebelo Dos Santos N./2015/ Decent work: An aim for all made by all, *International Journal of Social Sciences*, vol. IV, бр. 3/2015, стр. 30-42.
269. Fishinger P./2010/ Workplace bullying in Germany, *Comparative labour law and policy journal*, vol. 32, стр. 153-182.
270. Flohimont V./2017/ *Apprehension about psychosocial risks and disorders in social security: A comparison between the approaches in Belgian and French law*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 305-315.
271. Fogel S./2015/ Sexual Harassment, у: *Encyclopedia of Social Work*, стр. 1-10.
272. Forastieri V./2016/ Prevention of psychosocial risks and work-related stress, *International Journal of Labour Research*, vol. 8, бр. 1-2/2016, стр. 279–310.
273. Франета Д./2015/ *Људско достојанство као правна вредност*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-338.
274. Habermas J./2012/ *Javno mnjenje*, Mediterran Publishing doo, Нови Сад, стр. 1-350.
275. Харитонов М. М./2019/ Понјатје сексуалног харасмента (домогателства) и механизми противодействия ему в праве России, *Журнал высшей школы экономики*, бр. 3/2019, стр. 52-74.
276. Haspels. N, Kasim M., Constance T., McCann D./2001/ *Action against sexual harrasment at work in Asia and the Pacific*, International Labour Organization, Bankok, стр. 1-268.
277. Hasselbalch O./2016/ *Denmark*, у: Blanpain R. (ed.), „International encyclopedia for labour law and industrial relations“, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 1-343.
278. Heas F./2017/ *Prevention of psychosocial risks in labour law: role of the law and collective bargaining*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.) Springer, Switzerland, стр. 67-78.
279. Hebert L.C./2017/ *Protection from workplace bullying and psychological harassment in the United States: A problem in search of a cause of action*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 269-287.
280. Hebert C./1982/ Conceptualizing sexual harassment in the workplace as a dignitary tort, *Ohio State Law Journal*, vol. 75, бр. 6/2006, стр. 1345-1373.
281. Herriot P. et al./1996/ Mobbing and victimisation at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, бр. 2/1996, стр. 302.
282. Hnitidou E.K./2016/ *Beyond the right to life: the right to live in dignity in the European Convention on Human Rights*, master thesis, Faculty of Law, Lund University, Lund, стр. 1-87.

283. Hoel H., Vartia.M./2018/ *Bullying and sexual harrasment at the workplace, in public space, and in political life in the EU*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, EU, Brussels, стр. 1-84.
284. Holtmaat R./2011/ Sexual harassment and harassment on the ground of sex in EU law: a conceptual clarification, *European Gender Equality Law Review*, br. 2/2011, стр. 1-82.
285. Hyams-Parish T./2015/ *England*, у: Blanpain R. (ed.), International Labour & Employment Handbook, The Hague, стр. 48-65.
286. Carter D., England G, Etherington B., Trudeau G. /2001/ *Canada*, у Blainpain R.(ed.), International encyclopedia of labour law and industrial relations, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 1-388.
287. Clarke L./2006/ Harrasment, sexual harrasment and the employment equality (sex discrimination), *Industrial Law Journal*, vol. 35, бр. 2/2006, стр. 161-178.
288. Coleman T., Deutsch M., Marcus E./2014/ *Conflict resolution theory and practice*, third edition, Jossey-Bass, USA, стр. 1-1264.
289. Costello K./2015/ *Ireland*, Walters Kluwer Law&Business, The Hague, стр. 1-263.
290. Cox R./2017/ *The right to a work environment free from psychological harassment under Quebec labour law standards act*, у: Psychosocial risks in labour and social security law, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 215-242.
291. Cox R./2010/ Psychological harassment legislation in Quebec: the first five years, *Comparative Labor law & Policy Journal*, стр. 55-89.
292. Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E. /2010/ *Definition of stress*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, стр. 1-169.
293. Chappell D., Di Martino V./2006/ *Violance at work*, third edittion, International Labour Organisation, Geneva, стр.1-384.
294. Chernyaeva D./2013/ Legal framework for workplace mobbing and harrasment prevention in Russia: problems and propects, *E - Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 2., бр. 2/2013, стр. 1-20.
295. Chudzicka-Czupala A., Grabowski D., Wilczynska A./2017/ Mobbing and discrimination in companies. The importance of prevention, *Polish Journal of Applied Psychology*, vol. 15, бр. 1/2017, стр. 79-92.
296. Cuenca Piqueras C./2017/ *El acoso sexual: Un aspecto olvidado de la violencia de género*, Centro de investigaciones sociologicas, Madrid, стр. 1-199.
297. Чабаркапа М./2017/ *Професионални стрес: психологија стреса на раду*, Завод за уџбенике Београд, Београд, стр. 1-310.
298. Чабаркапа М./2012/ Стрес и психичка траума на радном месту и право на накнаду нематеријалне штете, *Темида*, vol. 15, бр. 1/2012, стр. 131-144.
299. Чабаркапа М./2010/ *Мобинг као посебан облик психосоцијалног стреса на раду*, у: Заштита на раду: мултидисциплинарно остваривања безбедности и здравља на раду, Тара, 5-9.октобар, Београд, стр. 276-284.
300. Чабаркапа М., Корица В., Рођенков С./2011/ Повезаност особина личности са доживљајем професионалног стреса код војног летачког особља, *Војносанитетски преглед*, vol. 68, бр. 2/2011, стр. 112-124.
301. Чолаковић Р./2013/ Карактеристике мобинга у војној средини, *Цивитас*, бр. 5/2013, стр. 56-64.
302. Шаљић Е./2013/ Жртве мобинга, *Правне теме*, vol. 1, број 2, стр. 12-18.
303. Шаренац Р., Бегу Б./2006/ *Рјешавање конфликтних ситуација*, Влада Републике Црне Горе - Управа за кадрове, Подгорица, стр. 1-55.
304. Шкаро М./2019/ *Радноправна заштита од стреса на раду - усклађеност домаћег законодавства и праксе са европским стандардима*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-52.
305. Шундерић Б./2011/ О појму социјалног ризика, *Радно и социјално право*, број 2/2011, стр. 1-17.

306. Шундерић Б./2009/ *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-194.
307. Шундерић Б./2001/ *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 1-592.
308. Шундерић Б., Ковачевић Љ./2019/ *Радно право*, ЈП Службени гласник, Београд, стр. 1-508.
309. Шушњић Ђ./2002/ *Мала читанка дијалога*, Нансен дијалог центар – Црна Гора, Подгорица, стр. 1-59.
310. Walden R./2017/ *Employer responsibility for the psychosocial and psychiatric well being of employees in the workplace: a view from the United Kingdom*, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.), Springer, Switzerland, стр. 79-103.
311. Weiss M., Schmidt M./2010/ *Germany*, Wolters&Kluwer, The Hague, стр. 1-271.
312. Whitaker P./2007/ *The whistleblower protection act: an overview*, Congressional research service, USA, стр. 1-20.
313. Yamada D./2010/ „Workplace bullying and American employment law: a ten year progress report and assesment“, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, стр. 251-284.
314. ***/ /2016/ *Guide for responding and responding on workplace bullying safe work Australia*, Australia, стр. 1-30.
315. ***/ /2012/*Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, стр. 1-70.
316. ***/ /2010/ *Managing safety and heath at work*, European Agency for Safety and Health at Work, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Luxembourg, стр. 1-160.
317. ***/ /2008/ *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress. Report by European Social Partners adopted at the social dialogue committee on 18 June 2008*, стр. 1-52.
318. ***/ /2014/ *Industrial relations practices related to psychosocial constraints at work in the steel sector*, Eurofound, Dublin, стр. 1-33.
319. ***/ /1953/ *Joint ILO/Who Committe on Ocupational Heath*, World Health Organization, Geneva, стр. 1-32.
320. ***/ /2013/ *Mediation: an approach to resolving workplace issues*, CIPS, London, стр. 1-4.
321. ***/ /2013/ *Physical and psychological violence at the workplace*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 1-24.
322. ***/ /2020/ *Статистика злостављање на раду* Агенција за мирно решавање радних спорова, 381 Број:030-01-1/2020-01/2, Београд.
323. ***/ /2014/ *Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. ILO code of practice*, Geneva, стр. 1-27.

Радови доступни на интернету

1. Aditya J., Stavroula L., *Policy, Law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EUerspective*, https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective, (21.03.2020.).
2. Blustein D., Chad O., Connors-Kellgren A., Diamondi A.J./2016/ *Decent work: A psychological perspective*, *Frontiers in Psihology*, Boston Colledge, USA, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00407/full>.
3. Dean. P./2017/ *How to create a bully - proof workplace*, <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0617/pages/how-to-create-a-bully-proof-workplace.aspx>, (17.12.2019.).
4. Jain A./2017/ *Mental health promotion in the health care sector*, https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_promotion_in_the_health_care_sector, (20.03.2020.).
5. Керановић С., *Конфликт на раду*, <https://www.google.rs/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2a>

- hUKEwjtg6hYHmAhVhxMQBHSOWDAkQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.link.co.rs%2Fmedia%2FRadni%2520konflikt.doc&usg=AOvVaw3s1p9mQhsZqMnrBZmEg8P, (23.11.2019.).
6. Paparella D., Rinolfi V., Cecchini F./2004/ Increasing focus on Workplace Mobbing, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2004/increasing-focus-on-workplace-mobbing>, (18.01.2020.).
 7. Hassard J., Cox T., Work related stress: nature and management, https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management, (20.03.2020.).
 8. ***, A workplace stress – a collective challenge, <https://docplayer.net/21433353-Workplace-stress-a-collective-challenge-world-day-for-safety-and-health-at-work-28-april-2016.html>, (15.11.2019.).
 9. ***, Belgium: New legislation on preventing psychosocial risks, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/belgium-new-legislation-on-preventing-psychosocial-risks>, (20.03.2020.).
 10. ***, Bullying and harrasment complaints – is mediation the answer?, https://www.workplacemediation.co.uk/workplace_mediation_articles, (01.05.2020.).
 11. ***, Bullying at work. Guidance for workplace representatives, <https://www.tuc.org.uk/resource/bullying-work>, (24.01.2020.).
 12. ***, Bullying at work, http://www.hsa.ie/eng/Topics/Bullying_at_Work/, (27.04.2018.).
 13. ***, Bullying at work: workplace mobbing is on the rise, <https://psychcentral.com/blog/bullying-at-work-workplace-mobbing-is-on-the-rise/>, (12.01.2020.).
 14. ***, Bullying and harrasment complaints – is mediation the answer?, https://www.workplacemediation.co.uk/workplace_mediation_articles, (01.05.2020.).
 15. ***, Victimization at work, <https://bullyonline.org/old/action/victwork.htm>, (22.04.2020.).
 16. ***, Victimization at work, <https://www.staff.lu.se/employment/work-environment-and-health/health-and-wellness/victimisation-and-harassment>, (22.04.2020.).
 17. ***, Victimization at work, <https://bullyonline.org/old/action/victwork.htm>, (22.05.2020.).
 18. ***, Victimization and harassment, https://www.medarbetarportalen.gu.se/working_at/Work+environment+and+health/equal-treatment+/harassment-and-other-forms-of-victimising-behaviour/?jsessionid=1wbsibjf1rnmiiantzoklb8dg?languageId=100001&skipSSOCheck=true&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F, (22.04.2020.).
 19. ***, Guidelines on sexual harassment prevention at workplace, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf, (01.05.2020.).
 20. ***, Decent work indicators, ILO-Geneva, https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm, (13.11.2019.).
 21. ***, Државни органи, организације и правна лица која спроводе обуке за посреднике, <https://www.mpravde.gov.rs/registar/9572/drzavni-organi-organizacije-i-pravna-lica-koje-sprovode-obuke-za-posrednike.php>, (01.05.2020.).
 22. ***, End violence and harrasment in the world of work, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_730737/lang--en/index.htm, (05.12.2019.).
 23. ***, Effective whistleblower protection, <https://www.financierworldwide.com/effective-whistleblower-protection#.XeQhIi3QhPY>, (01.12.2019.).
 24. ***, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/interprofessional-agreement-on-harassment-and-violence-at-work>, (17.12.2019.).
 25. ***, Извори права ЕУ, <http://pravoeu.mei.gov.rs/izvori-prava-eu.html>, (12.12.2019.).
 26. ***, Здравље и фактори који на њега утичу, <http://www.izjzv.org.rs/app/soc.katedra/Zdravljeifakorikojinanjegauticu.pdf>, (15.03.2020.).
 27. ***, Mediation in the USA, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1afc5951-1db6-4f91-8e3b-500022484dbd>, (23.05.2020.).

28. ***, Mediation training: What can you expect? <https://www.pon.harvard.edu/daily/mediation/mediation-training-can-expect/>, (01.05.2020.).
29. ***, Mediator certification, <https://www.mediatorcertification.org/contact>, (01.05.2010.).
30. ***, Mediate workplace conflict and teach effective conflict resolution strategies, <https://www.mediationworks.com/certified-work>, (01.05.2010.).
31. ***, Mental ill-health at the workplace: Dont let stigma to be your guide, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_316838/lang--en/index.htm, (13.11.2019.).
32. ***, National labor law profile: Federal Republic of Germany, http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm, (25.04.2018.).
33. ***, Организација уједињених Нација, <https://ucionicaistorije.wordpress.com/2012/05/22/организација-уједињених-нација/>, (05.12.2019.).
34. ***, Personality as a diagnostic feature, <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, (05.12.2019.).
35. ***, Preventing suicide at work-information for employer, managers, and employees, <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/suicide-prevention-employers.pdf>, (15.03.2020.).
36. ***, Psychosocial risks and work-related stress, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm, (15.11.2019.).
37. ***, Training peace makers for the future, <http://themediateur.eu/training/>, (01.05.2020.).
38. ***, US vs UK a comparison of mediation process, <https://www.skuld.com/topics/legal/pi-and-defence/us-vs-uk---a-comparison-of-mediation-processes/>, (23.05.2020.).
39. ***, Утицај животног доба и дужине радног стажа на ниво стреса и синдрома сагоревања на послу, <https://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=0025-81051304153S>, (09.03.2020.).
40. ***, Healthy workplace bill, <https://healthyworkplacebill.org>, (18.12.2019.).
41. ***, Comitee on Economic, Social and Cultural rights, General Coments No. 20: Non-discrimination in economic, social, and cultural rights, <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html>, (14.03.2020.).
42. ***, Workplace bullying, <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Luxembourg/Castegnaro/Moral-harassment-in-the-work>, (17.12.2019.).
43. ***, Workplace bullying and harrasment in Sweden: mobilizing against bullying, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf, (27.04.2018.).
44. ***, Workplace bullying University, <https://www.workplacebullyinguniversity.com/content.>, (17.12.2020.).
45. ***, Whistlerblower protection, <https://www.pbs.org/newshour/politics/whistleblower-protections-explained>, (30.11.2019.).
46. ***, Whistleblower, <https://www.whistleblowers.gov/about-us>, (30.11.2019.).

СПИСАК КОРИШЋЕНИХ ИЗВОРА ПРАВА

1. Акти Организације уједињених нација

1. Повелја Уједињених нација („Службени лист ДФЈ“ број 69/45).
2. Општа декларација о правима човека усвојена и проглашена резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948.

3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ- Међународни уговори“, број 7/1971).
4. Конвенција о правима особа са инвалидитетом („Службени гласника РС- Међународни уговори“, бр. 42/2009).

2. Стандарди Међународне организације рада

1. Конвенција МОР бр. 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања („Службени лист СФРЈ-додатак“, бр. 3/61).
2. Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини („Службени лист СФРЈ-Међународни уговори“, бр. 7/87).
3. Конвенција МОР бр. 161 о службама медицине рада („Службени лист СФРЈ – Међународни уговор“, број 14/89).
4. Конвенције МОР бр. 190 о насиљу и узнемиравању (Violance and Harrasment Convention, 2019).
5. Препорука МОР бр. 206 о насиљу и узнемиравању (Violance and Harrasment Recommendation, 2019)

3. Извори права Савета Европе

1. Европска социјална повеља (European Social Charter, „European Treaty Series“, No. 35).
2. Ревидирана Европска социјална повеља („Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09).
3. Пресуда Европског суда за људска права у предмету Гуја (Guja) против Молдавије, од 12. фебруара 2008. године (поднесак бр. 14277/04).

4. Извори права Европске уније

1. Уговор о Европској заједници, <http://www.dei.gov.ba/dokumenti/default.aspx?id=4895&langTag=bs-BA>, (12.12.2019.).
2. Повеља Европске уније о основним правима (2007/С 303/01), http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Povelja%20Evropske%20unije%20o%20osnovnim%20pravima.pdf, (14.12.2019.).
3. Regulation (EU) 2019/126 of the European Parliament and the Council, *Official Journal of the European Union*, L 30/58, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0126&from=EN>.
4. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work (OJ L 183, 29.6. 1989., стр. 1-8).
5. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Work Council or a procedure in Community – scale undertaking and Community – scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees (OJ L 254, 30.09.1994, стр. 64-72).
6. Council Directive 2000/43/ EC of 29 June 2000 Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19.7. 2000, стр. 22-26).
7. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC (OJ L 269, 5.10. 2002., стр. 15-20).
8. Directive of the European Parliament and of the Council on the protection of persons who report breaches of Union law, (OJ L 305, 26.11.2019, стр. 17-56).

9. European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240(INI)).
10. Framework Agreement on Harassment and Violence at work, <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>.
11. ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, Framework Agreement on work – related stress (8 October 2004), <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01869-E.pdf>, (27.03.2020.).
12. European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work /2010/ EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS.

5. Извори права унутрашњег порекла

5.1. Република Србија

1. Устав Републике Србије („Службени гласник“, бр. 98/2006).
2. Закон о безбедности и здрављу на раду ("Службени гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).
3. Закон о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон и 67/2019).
4. Закон о државним службеницима ("Службени гласник РС", бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018).
5. Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009).
6. Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017- др. закон).
7. Закон о запосленима у јавним службама ("Службени гласник РС", бр. 113/2017, 95/2018 и 86).
8. Закон о заштити података о личности („Службени гласник РС“ бр.87/2018).
9. Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник“, бр.128/2014).
10. Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18),
11. Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, бр. 31/93 и „Службени лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља).
12. Закон о парничном поступку ("Сл. гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018).
13. Закон о посредовању у решавању спорова („Сл. гласник РС“, бр. 55/2014).
14. Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, бр. 104/09).
15. Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење).
16. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 33/2006).
17. Закон о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС", бр. 36/2010).
18. Кривични законик ("Сл. гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019).

19. Правилником о ближим условима и поступку за издавање дозволе за спровођење основне и специјализоване обуке посредника и надзору над спровођењем обуке ("Службени гласник РС", бр. 13/2015).
20. Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 62/2010).
21. Правилник о условима и начину унутрашње организације здравствених установа („Службени гласник РС“ број 43/2006 и 126/2014),
22. Статут Коморе медицинских сестара и здравствених техничара Србије ("Службени гласник РС", бр. 115/2006, 21/2008, 69/2008, 10/2012 и 85/2015).

5.2. Ирска

1. Employment Equality Act,
<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/section/32/enacted/en/html#sec32>,
(16.12.2019.).
2. Code of Conduct for Stuff in the Government Offices of Iceland,
<https://www.government.is/ministries/prime-ministers-office/code-of-conduct-for-staff>,
(18.12.2019).

5.3. Република Српска

1. Закон о заштити на раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/08 и 13/10).
2. Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16 и 66/18).
3. Кривични законик („Службени гласник Републике Српске“, бр. 64/17).

5.4. Руска Федерација

1. The Constitution of the Russian Federation, <http://www.constitution.ru/index.htm>
(18.12.2019).

5.5. Северна Република Македонија

1. Закон за заштита од вознемирање на работно место („Службен весник на РМ“, бр. 79/13 и 147/15).
2. Закон за работните односи („Службен весник на РМ“, бр.167).

5.6. Сједињене Америчке Државе

1. Trust matters - Code of business conduct and ethics, Thomson Reuters, <https://ir.thomsonreuters.com/static-files/f4169de5-ee8c-4c28-9971-75b0baf97365>, (18.12.2019).

5.7. Slovenija

1. Ustava Republike Slovenije („Uradni list RS“, št. 33/91-1, 42/97, 66/2000 i 24/03).
2. Zakon o delovnih razmerjih (“Uradni list RS”, st. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17, 22/19, 81/19).
3. Kazneni zakonik („Uradni list RS“, št. 55/2008).
4. Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije ("Uradni list RS", št. 56/18, 16/19, 12/20, 93/20).

5.8. Holandiја

1. The Constitution of the Kingdom of the Netherland, <https://www.government.nl/documents/regulations/2012/10/18/the-constitution-of-the-kingdom-of-the-netherlands-2008>, (18.12.2019).

5.9. Хрватска

1. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine Republike Hrvatske, br. 85/10).
2. Zakon o radu („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 93/14 i 127/17).
3. Zakona o ravnopravnosti polova („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 82/08 i 69/17).
4. Kazneni zakon („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15 i 101/17).
5. Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine Republike Hrvatske“, br. 85/08 i 112/17).

5.10. Црна Гора

1. Устав Црне Горе ("Службени лист ЦГ", бр. 1/2007 и 38/2013 – Амандмани I-XVI).
2. Закон о забрани злостављања на раду, ("Службени лист ЦГ", бр. 30/2012).
3. Закон о раду („Службени листу ЦГ", бр. 74/2019).
4. Правилник о правилима понашања послодаваца и запосленог о превенцији и заштити од злостављања на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 11-484/2012).

5.11. Шведска

1. Constitution of Sweden, <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/se/se122en.pdf>, (18.12.2019).

5.12. Шпанија

1. Spanish Penal Code, https://www.legislationline.org/download/id/6443/file/Spain_CC_am2013_en.pdf, (18.12.2019).

Пракса Уставног суда Србије и домаћих судова

1. Одлука Уставног суда Србије, број IV-494/2004, од 14. јула 2005. године и одлука истог суда број IV-213/2004, од 23. јуна 2005. ("Службени гласник РС", број 68/2005).
2. Одлука Уставног суда Србије, број УЖ-11804/2017.
3. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 413/2019 од 11.03.2020.
4. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 98/12, од 03.02.2012., <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1181-gz1-98-12>.
5. Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ. 5495/2012, од 31.10.2012., <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/news/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>.
6. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 1104/13, од 10.04.2013., <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/srl/sudska-praksa/1191-gz1-1104-13>.
7. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 651/13, од 15.05.2013, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1164-gz1-651-13>.
8. Пресуда Апелационог суда у Београду, ГЖ 5163/2013, од 04.09.2013, <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5163-2013.html>.
9. Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 396/14, од 15.03.2014., <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-396-14.html>.
10. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж 1. 1927/14, 14.08.2014., <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1161-gz1-1927-14>.
11. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду. Гж1. 1854/15, од 28.08.2015., <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1198-gz1-1854-15>.
12. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1946/15, од 19.10.2015., <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1194-gz1-1946-15>.
13. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду ГЖ 1 2644/15, дана 9.11.2015., <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1212-gz1-2644-15>.
14. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 233/16, од 01.02.2016., Нови Сад, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1163-gz1-233-16>.

15. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 127/16, од 09.03.2016. године, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1158-gz1-127-16>.
16. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 888/16, од 01.04.2016. године, <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1190-gz1-888-16>.
17. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1196/16, од 13.05.2016., <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1165-gz1-1196-16>.
18. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 1823/16, од 22.06.2016. године, <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1197-gz1-1823-16>,
19. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1691/16, од 14.07.2016., <https://sirius.rs/cyr/praksa/z8baKg>.
20. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2345/16, од 6.09.2016., <https://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1202-gz1-2345-16->.
21. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 2825/16, од 26.09.2016., <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/1156-gz1-2825-16>.
22. Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 297/18 од 17.10.2018.
23. Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1. 2678/16, од 03.10.2017., <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2678/2016>.
24. Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1. 2516/2017, од 18.09.2018., <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2516/2017>.
25. Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1. 2089/2017, од 08.05.2018., <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2089/2017>.
26. Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 2312/2017, од 22.02.2018., <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2312/2017>.
27. Пресуда Основног суда суда у Крагујевцу П1 1960/15 од 11.10.2017.

НОВИНСКИ ЧЛАНЦИ КОРИШЋЕНИ ЗА БИНАРНУ АНАЛИЗУ

1. Андрић В., Прописи „коче“ напредовање, <https://www.danas.rs/drustvo/propisi-koce-napredovanje/>, објављено 09.01.2020, (25.12.2019.).
2. Кантар Р., Језиво: Гинеколог претио колегиници: Твоја деца и ти ћете зажалити!, <https://www.kurir.rs/vesti/drustvo/2035093/dr-vaginalni-manipulator-ginekolog-pretio-koleginici-tvoja-deca-i-ti-cete-zazaliti>, објављено 27.11.2015., (17.12.2019.).
3. Николин Г., Због дугогодишњег мобинга асистенкиња тужила ПМФ али и остала без посла, <https://www.021.rs/story/Novi-Sad/Vesti/154851/Zbog-dugogodisnjeg-mobinga-asistentkinja-tuzila-PMF-ali-i-ostala-bez-posla.html>, објављено 30.01.2017., (27.12.2019.).
4. Лазић Ј., Не зови ме „лутко“, https://www.vreme.com/cms/view.php?id=1099605ing=1&sb_price_type=total&type=total&, објављено 21.02.2013., (27.12.2019.).

5. ***, Професори Филозофског факултета: Перовић није спроводио мобинг, http://www.rtv.rs/sk/vojvodina/novi-sad/professori-filozofskog-fakulteta-perovic-nije-sprovodio-mobing_257030.html, објављено 02.06.2011., (25.12.2019.).
6. ***, Доценткињи годинама не дају да постане професорка, она каже – мобинг, <http://rs.n1info.com/Vesti/a556757/Docentkinji-godinama-ne-daju-da-postane-profesorka-ona-kaze-mobing.html>, објављено 30.12.2019., (25.12.2019.).
7. ***, Декан о доценткињи која није изабрана за професорку: Без мобинга на ГАФ-у, <https://www.juznevesti.com/Drustvo/Dekan-o-docentkinji-koja-nije-izabrana-za-profesorku-Bez-mobinga-na-GAF-u.sr.html>, објављено 15.01.2020., (25.12.2019.).
8. ***, Мобинг на Филозофском факултету: САНУ подржала професорку Радивојевић, <https://mondo.rs/Info/Drustvo/amp/a1177365/SANU-podrzala-ostezenu-prof.-Radivojevic-sa-Filozofskog-falulteta.html>, објављено 04.04.2019., (25.12.2019.).
9. ***, Професори „тужили“ ректора Арсенијевића код Вучића: Непотизам, безакоње, мобинг...<http://www.infokg.rs/info/professori-tuzili-rektora-arsenijevica-kod-vucica-nepotizam-bezakonje-mobing.html>, објављено 11.07.2017., (27.12.2019.).
10. ***, Због мобинга морао да оде из школе, <https://jugmedia.rs/zbog-mobinga-morao-da-ode-iz-skole/>, објављено 07.09.2016., (27.12.2019.).
11. ***, Ко мобингује у Домановићу?, <https://www.infovranske.rs/info/ko-mobinguje-u-domanovicu>, објављено 25.11.2019., (27.12.2019.).
12. ***, Министре срам те било: Осуђен за мобинг, оптужен за проневере, па постављен за директора, <https://www.usprv.org.rs/2019/06/19/ministre-sram-te-bilo-osudjen-za-mobing-optuzen-za-pronevere-za-postavljen-za-direktora/>, објављено 19.06.2019., (27.12.2019.).
13. ***, Сокобања: претеће поруке запосленима у болници, <https://www.juznevesti.com/Hronika/Sokobanja-Pretece-poruke-i-zaposlenima-u-bolnici.sr.html>, објављено 12.11.2013., (17.12.2019.).
14. ***, Приведена директорка нишког „Мобинг центра“, <https://www.juznevesti.com/Hronika/Privedena-direktorka-niskog-Mobing-centra.sr.html>, објављено, 01.04.2014., (17.12.2019.).
15. ***, Смењена и моберка и мобингована, <https://www.danas.rs/drustvo/smenjene-i-moberka-i-mobingovana/>, објављено 02.10.2014.

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора: Слађана Глигорић

Број индекса: ДС 25/2015

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица

Потпис аутора

У Београду, 23.01.2021.

Слађана Глигорић

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора: Слађана Глигорић

Број индекса: ДС 25/2015

Студијски програм: право

Наслов рада: Злостављање на раду – кључни радноправни
аспекти

Ментор: професор др Љубинка Ковачевић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, 23. 01. 2021.

Слађана Глигорић

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.
Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

Потпис аутора

У Београду, 23.01.2021.

Слађана Глигорић

1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.