

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 28. децембра 2020. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Слађане Глигорић, под насловом: „Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти” у саставу: др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу, др Љубинка Ковачевић, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београду, и др Филип Бојић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду.

Након што је прегледала докторску дисертацију, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду поднесе следећи

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

I. Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

1. Основни подаци о кандидаткињи

Кандидаткиња Слађана Глигорић рођена је 7. марта 1978. године у Шапцу, где је завршила Основну школу „Јанко Веселиновић“, као носилац Вукове дипломе, као и гимназију „Вера Благојевић“ (друштвено – језички смер), с одличним успехом. Факултет политичких наука Универзитета у Београду, смер Међународни односи, уписала је школске 1997/1998. године, а на овом факултету је дипломирала 25. децембра 2003. године, остваривши просечну оцену 8,16, док је дипломски рад из предмета Спољна политика одбранила с највишом оценом. Током основних студија била је полазник Летње школе “Политеа”, у организацији невладине организације Центар за демократију, на тему “Цивилно друштво и демократија”, као и курса ЦЕСИД, на коме је стекла лиценцу за

контролора избора. Мастер студије на Факултету политичких наука Универзитета у Београду, смеру Политичка социологија, које је уписала је 2011. године, завршила је у јуну 2014. године, с просечном оценом 8,25 и највишом оценом на одбрани мастер рада на тему „Појам корупције и институционални оквир: Агенција за борбу против корупције“ (93 стране).

Након одбране мастер рада у октобру 2014. године предала је документа за упис на Правном факултету Универзитета у Београду на докторске студије, где јој је на основу Одлуке Наставно-научног већа одобрен упис на Радноправној ужој научној области, уз услов да положи диференцијалне испите. Диференцијалне испите из предмета Уставно право, Грађанско право-општи део и Стварно право, Кривично право-општи део, Управно право, Облигационо право-општи део и Радно право успешно је положила, закључно с јуном 2015. године и тиме стекла услов за упис на докторске студије. Докторске студије је уписала у школској 2015/2016. години, након чега је положила све испите предвиђене овим студијским програмом и одбранила семинарски рад на тему: „Појам и значај волонтирања у правном и политичком систему Републике Србије“. Године 2017. успешно је завршила курс *Restructuring of Companies and the EU Law – Key Company Law and Labour Law Aspects*, који је организован на Правном факултету Универзитета у Београду, а, у чијем су извођењу, поред наставника овог факултета, учествовали и наставници Економског универзитета у Бечу и Правног факултета Универзитета "Св. Кирил и Методије" у Скопљу.

Миритељ је пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, а уписан је и као посредник у Именик Министарства правде. Такође, у бројним компанијама је поступала као посредник по поднетим захтевима за заштиту од злостављања на раду, и као едукатор и консултант на тему спречавања злостављања на раду, заштите узбуњивача, мирног решавања радних спорова и пословне комуникације. Осим тога, ангажована је као предавач на семинарима, радионицама и саветовањима из области радних односа у организацији фирме Лаура консалтинг д.о.о. и као сарадник ван радног односа на Правном факултету за привреду и правосуђе Универзитета Привредна академија у Новом Саду.

Кандидаткиња говори енглески језик, а служи се немачким, шпанским и руским језиком.

У претходном периоду кандидаткиња је објавила више радова:

- 1) „Предности и недостаци посредовања као метода за решавање радних спорова у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, број 1/2016, стр. 155-173;
- 2) „Кључни аспекти волонтирања, са посебним освртом на уговоре којима се заснива радни однос“, *Радно и социјално право*, број 2/2017, стр. 193-212;
- 3) „Минимална зарада као економско-социјална мера обезбеђења основне егзистенције запосленог лица“, *Радно и социјално право*, број 1/2018, стр. 257-274;
- 4) „Начин уређивања минималне зараде, са посебним освртом на државе југосфере, односно државе бивше СФРЈ“, *Правна ријеч*, бр. 58/2019;
- 5) *Актуелне новине у Закону о пензијском и инвалидском осигурању Републике Србије*, у: Миодраг Орлић (ур.), "Актуелна питања савременог законодавства: зборник радова са Саветовања правника, 2-6. јун 2019, Будва - XXIV Будвански правнички дани", Савез удружења правника Србије и Републике Српске, БЕоград, 2019, 507-516 (коауторски рад са В. Стојановић),
- б) „Савремени облици повреде достојанства личности на раду - основне сличности и разлике“, *Страни правни живот*, број 3/2020, стр. 31-43 (коауторски рад са С. Стојковић Златановић).

2. Основни подаци о докторској дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду на седници одржаној 28. јануара 2019. године одобрило је кандидаткињи Слађани Глигорић израду докторске дисертације под насловом „Злостављање на раду - кључни радноправни апекти“ и за ментора одредило др Љубинку Ковачевић, ванредног професора Правног факултета Универзитета у Београду.

Докторска дисертација Слађане Глигорић написана је на 376 странице (фонт *Times New Roman* 12, проред 1), с 1910 фуснота и у свему је усклађена са стандардима Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације.

Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, страну с информацијама о ментору и члановима Комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, шест страница садржаја, попис литературе на 24 стране, као и прилог у ком су садржани резултати спроведене анкете и њихова анализа.

Дисертација је израђена на основу проучавања грађе која обухвата 323 библиографских јединица, а поред тога је консултован и велики број извора права међународног и унутрашњег порекла (права Републике Србије и права држава из истраживачког узорка), као и пресуде домаћих и страних судова, те пресуде Европског суда за људска права и Европског суда правде (Суда правде Европске уније). Текст дисертације је подељен у осам целина: увод, шест делова и закључак.

Универзитетска библиотека „Светозар Марковић“ је, у складу с Правилником о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, проверила оригиналност докторске дисертације коришћењем софтвера *iThenticate*. Утврђено је да индекс сличности износи 14 посто, односно 21 посто (због квантитативне ограничености софтвера дисертација је била проверавана из два пута, сваки пут по пола текста). Све утврђене појединачне сличности с другим објављеним текстовима, при том, износе у највећем броју случајева мање од 1 посто (у крајње ретким случајевима 1 посто и 3 посто). Овај степен подударности последица је цитирања, библиографских података, упућивања на правне прописе, коришћења општих места и података и библиографских података о коришћеној литератури, што је у складу са чланом 9 Правилника. На основу свега изнетог, а у складу с чланом 8, став 2 Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, извештај указује на оригиналност докторске дисертације. Ово тим пре што је и провера докторске дисертације у анти-плагијат програму *Ephorus*, који се користи за проверу оригиналности студентских радова на Правном факултету Универзитета у Београду, показала прихватљиве резултате: подударање текста од 3%.

II. Предмет и циљ дисертације

Докторска дисертација „Злостављање на раду - кључни радноправни аспекти“ има за предмет анализу кључних правних аспеката злостављања на раду, с тим што су, поред правних, у раду размотрена и основна психолошка и социолошка обележја злостављања на раду. Посебна пажња посвећена је начинима препознавања и спречавања злостављања на раду, правним и ванправним инструментима за спречавање злостављања на раду, као и правним инструментима за заштиту лица која сматрају да су (била) изложена злостављању на раду. Овако одређен предмет истраживања наметнуо се због чињенице да је радној средини својствен ризик поремећаја међуљудских односа, који може настати услед злоупотребе (управљачких, нормативних и дисциплинских) овлашћења послодавца, али и услед поремећаја у комуникацији између запослених међу којима нема односа надређености и подређености. Неки од тих поремећаја могу бити до те мере озбиљни (пре свега због учесталости понављања одређених понашања, предузимања одређених понашања током дужег временског периода, и озбиљности последица које услед тога настају) да повређују достојанство и психичко здравље запослених, због чега се могу квалификовати као злостављање на раду. Заинтересованост истраживача за питање злостављања на раду и забрану и правно санкционисање таквог понашања интензивирана је са променама које се последњих деценија дешавају у свету рада, пре свега у смислу флексибилизације рада и распротрањеног радног ангажовања на основу флексибилних уговора о раду, као и уговора грађанског и пословног права којима се не заснива радни однос, укључујући нове форме рада. У таквим условима, послодавци неретко за управљање радом запослених, вредновање њиховог рада и надзор над њиховим радом користе методе који генеришу нове психо-социјалне ризике, док страх запослених за сигурност запослења постаје већи, а методи борбе других запослених за очување запослења неретко постају нефер, што, заједно с другим чиниоцима који нису поменути, може водити стварању непријатељског, понижавајућег и увредљивог радног окружења. То су и разлози који истраживање различитих (правних, психолошких и социолошких) слојева злостављања на раду чине друштвено оправданим, посебно ако се има у виду да у домаћој литератури недостаје монографска обрада кључних радноправних аспеката ових питања.

Правна квалификација злостављања на раду је, притом, скопчана с бројним изазовима, будући да у радноправној теорији и пракси не постоји сагласност о значењу овог појма. Тај проблем није заобишао ни домаће радно право, будући да се Закону о спречавању злостављања на раду (2010) могу упутити озбиљне примедбе због непрецизности дефиниције злостављања на раду, док у домаћој судској пракси још увек нису избрушени поуздани критеријуми за квалификацију понашања којима се оно успоставља. У том смислу је изузетно значајна правилна идентификација битних елементи појма злостављања на раду, због чега се кандидаткиња нашао пред тешким и деликатним задатаком одређивања правног (али и психолошког и социолошког) појма злостављања на раду, посебно имајући у виду широку лепезу понашања којима се оно може успоставити, различиту перцепцију (не)прихватљивости таквих понашања, зависно од друштвено-културног миљеа и радног окружења, али и чињеницу да у стручној и научној литератури и законодавствима савремених држава не постоји опште прихваћена дефиниција овог појма. У том смислу су у дисертацији, као најважнији елементи за квалификацију правног појма злостављања на раду правилно уочени понављање радњи и понашања у одређеном временском периоду, којима се угрожавају, односно повређују достојанство, углед, лични и/или професионални интегритет, здравље и положај запосленог, односно понашања којима се ствара непријатељско, увредљиво и понижавајуће радно окружење. С тим у вези, ваља имати у виду да критеријуми понављања и трајања одређеног понашања нису прецизно дефинисани у нашем законодавству, док се у судској пракси и правној теорији најчешће везују за дужи временски период у ком се понашање учестало понавља. Кандидаткиња овом приступу супротставља став који је афирмисан у француској судској пракси да се радња злостављања може успоставити и активностима које се одвијају у краћем временском року. С друге стране, у светлу судске праксе белгијских судова, кандидаткиња као битно обележје вертикалног злостављања на раду (не и општег појма злостављања на раду), уочава абוזивну природу понашања извршиоца злостављања. Правилном одређивању појма злостављања на раду допринело је и настојање кандидаткиње да га разграничи од других сличних појмова, посебно појмова узнемиравања на раду (психичког, дискриминаторског и сексуалног), дискриминације на раду и послодавчеве одмазде према узбуњивачима. Ово тим пре што, уз изузетак малобројних одлука домаћих судова у којима

је одлучивано о злостављању на раду и шикани, не постоји развијена судска пракса о овом питању, а посебно забрињава то што су у неколико случајева, судови превидели потребу да се повуче што је могуће прецизнија линија разграничења између злостављања на раду и дискриминаторског узнемиравања на раду. Ови појмови су у тим пресудама, штавише, били изједначени, што не може бити прихватљиво, јер да је реч о сличним, али различитим правним категоријама, које у пракси, неретко, могу бити и повезане. С друге стране, у домаћој судској пракси је, с правом, потврђено да се као злостављање на раду не може квалификовати редовно (нормално) вршење управљачке, дисциплинске и нормативне власти која припада послодавцу. Вршење одговарајућих овлашћења може се изобличити у злостављање ако су прекорачене границе нормалног и разумног предузимања радњи својствених примени уговора о раду, али само под условом да постоје други елементи злостављања на раду (понављање, односно учесталост одређеног понашања током дужег временског периода; /негативан/ утицај понашања на запосленог /повреда психичког интегритета и достојанства, наношење штете професионалној каријери, деградација услова рада/).

Поред деликатног задатка идентификације битних елемената злостављања на раду, дисертација има за предмет и одређивање места права на достојанство у корпусу људских права и слобода, као и разматрање концепције достојанственог рада као оквира за правилно и потпуно сагледавање спречавања злостављања на раду. Ово тим пре што се у стандардима Савета Европе, заштита од злостављања на раду везује за заштиту права на достојанство на раду, док је у осталим изворима изворима универзалног и регионалног карактера предметно питање тек посредно уређено, поглавито као сегмент заштите здравља и безбедности на раду. Од недавно, изузетак представљају и стандарди Међународне организације рада посвећени насиљу и узнемиравању на радном месту, због чега је дисертација посвећена разматрању меродавних извора права међународног порекла од значаја за спречавање и заштиту злостављања на раду, а, што представља и оквир за оцену усклађености домаћег законодавства и праксе са универзалним и европским стандардима у овој области. Осим тога, решења из домаћег права сагледана су и у упоредној перспективи, посебно имајући у виду да у страним правима није примењен јединствени начин уређивања злостављања на раду, већ се решења разликују од једне до друге државе. Како се у правној квалификацији злостављања на раду сусрећу различити

аспекти више правних грана, почев од радног права, преко права људских права до грађанског, управног и казненог права, предметна материја је уређена низом различитих извора права – од закон(ик)а о раду, закона о безбедности и здрављу на раду и аутономних извора радног права (пре свега свега колективних уговора о раду (нпр. Немачка) и кодекса понашања (нпр. Ирска), до кривичних закон(ик)а (нпр. Хрватска и Шпанија) и законика о облигационим односима, док у неколицини држава, злостављање на раду представља искључиви предмет регулисања посебних закона (Ирска, Србија, Холандија, Црна Гора). У том смислу је дисертација усмерена и на сагледавање најбољих номотехничких и концепцијских решења везаних за спречавање и заштиту од злостављања на раду, док је посебна пажња посвећена англосаксонском, белгијском и црногорском праву, због потребе да се сагледају репрезентативна решења везана за одређивање појма злостављања на раду, поступка интерне заштите од злостављањ на раду и мирног решавања спорова поводом злостављања на раду.

У нашој држави, основ за уређивање злостављања на раду представља уставна гаранција неповредивости људског достојанства и права на поштовање достојанства на раду. Из ње происходи посредна забрана злостављања на раду, док матични Закон о раду обезбеђује заштиту од злостављања на раду потврђивањем права запослених на заштиту личног интегритета, 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 и законима којима се успостављају посебни режими радних односа, док су спречавање и целовита заштита од злостављања на раду уређени Законом о спречавању злостављања на раду, као најважнијим извором права у овој области. Будући да се предметни правни пропис примењуј већ читаву деценију, докторска дисертација има за циљ и критичко преиспитивање (садржине и делотворности) његових норми, између осталог и у светлу резултата, изазова и проблема који прате његову примену у Републици Србији.

Докторска дисертација Слађане Глигорић усмерена је на остваривање следећих циљева: да се укаже на проблем правне квалитације злостављања на раду и поузданог разграничења овог појма од сродних појмова (узнемиравања, дискриминације и одмазде према узбуњивачима); да се уоче најважнија психолошка и социолошка обележја злостављања на раду, а ради холистичког сагледавања злостављања на раду као

друштвеног феномена; да се размотри место заштите од злостављања на раду у корпусу људских права и основних слобода; да се свестрано анализира и критички преиспита правни оквир за спречавање и заштиту од злостављања на раду у међународном и европском праву, као и у правима страних држава, а, у циљу сагледавања примера добре праксе и могућих модела за унапређење домаћег права у овој области; да се испита (не)подесност појединих (хетеронмних и аутономних) извора права унутрашњег порекла за уређивање спречавања и заштите од злостављања; да се идентификују услови и препреке за делотворно спречавање и заштиту од злостављања на раду у Републици Србији; да се сагледају предности и недостаци појединих метода за заштиту од злостављања на раду (судско решавање спорова, посредовање, арбитража, инспекцијски надзор); да се дају предлози за унапређење нормативног оквира и праксе у области спречавања и заштите од злостављања на раду; да се утврди место и положај инспекције рада и медицине рада у заштити лица која сматрају да су адресати злостављања на раду; да се свестрано размотри улога синдиката, савета запослених и радничких представника, као и улога послодаваца и њихових професионалних удружња у спречавању злостављања на раду; да се емпијским истраживањем које је укључило анализу 100 случајева из консултантске праксе кандидаткиње (интерно посредовање формалног и неформалног типа), анкету, на узорку од 1000 испитаника - запослених и лица ангажованих за рад ван радног односа у општем и посебном режиму радних односа, и бинарну анализу одабраних новинских чланака, сагледа распрострањеност и перцепција злостављања на раду у радним срединама и у широј јавности.

III. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

У свом истраживању, Слађана Глигорић најпре је потврдила хипотезу да глобализацијски токови, неолиберални модел капитализма и последице светске економске кризе која се разбуктала 2008. године утичу на флексибилизацију и дерегулацију радних односа и на све већу несигурност послова, те да у таквим условима, стрес, као нови психосоцијални ризик, постаје саставни део радних средина, што може бити узрок, али и последица злостављања на раду.

Надаље, кандидаткиња је потврдила хипотезу да се као поуздани критеријуми за правну квалификацију злостављања на раду могу користити 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, као и положај у радном окружењу, које постаје непријатељско, увредљиво и понижавајуће.

Наредна хипотеза коју је кандидаткиња потврдила такође се тиче потребе за што прецизнијим одређењем злостављања на раду, а подразумева поставку да се као поуздани критеријум за разграничење злостављања на раду од дискриминаторског и сексуалног узнемиравања на раду може користити мотив за предузимање одређене радње, док се понављање (и учесталост) понашања не може сматрати поузданим критеријумом за разграничење ових појмова.

Четврта потврђена хипотеза тиче се заштите од злостављања и гласи: важна предност посредовања у поређењу с 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 важи и за случај у којем постоји изразита потреба да се хитно ауторитативно интервенише у погоршане односе између 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 је потврђена и хипотеза 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, а да се као најозбиљнији недостатак арбитражног у односу на судски поступак за заштиту од злостављања на раду

појављују непостојање двостепености и проблеми који прате извршење арбитражног решења.

На претходну хипотезу надовезује се и хипотеза да уређивање дисциплинског поступка меродавним прописима, макар и само на нивоу начела, може допринети заштити интереса адресата 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 послодаваца (у смислу стварања услова за обезбеђивање доброг функционисања предузећа и заштите у случају злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду). И ова хипотеза је потврђена у дисертацији.

Коначно, дисертација је заснована 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, што је такође потврђено у истраживању.

IV. Кратак опис садржаја дисертације

Текст дисертације је подељен у осам целина: увод, шест делова и закључак. У *Уводу* је указано на предмет и циљ истраживања, као и на научну и друштвену релевантност теме, методолошки оквир и главне хипотезе.

У истраживању кључних радноправних аспеката злостављања на раду кандидаткиња је пошла од разматрања концепције достојанственог рада. У том смислу је у *Првом делу рада* одређено место права на достојанство у корпусу људских права и основних слобода. Такође, сагледани су и битни елементи 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, јер да се он појављује и као узрок и као последица злостављања на раду.

Други део 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, указано је и на важност психолошких и социолошких обележја појма злостављања на раду, што је омогућило и посматрање предмета истраживања и из угла тих ванправних наука. Зависно од угла посматрања, уочена су различита обележја овог појма, јер је у психологији кључан однос између злостављања, конфликта и стреса, као и особина личности адресата злостављања и злостављача, док су у социологији најважније последице које настају услед злостављања на раду, а које се испољавају у односу на породицу, корпоративно управљање и профитабилност пословних активности, економију једне државе, и читаво друштво.

Коначно, у оквиру Другог дела дисертације учињено је и разграничење злостављања на раду од других сличних правних 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, дискриминацијом и узбуњивањем. Психичко узнемиравање и злостављање на раду представљају синониме који се огледају у читавом низу различитих понашања којима се вређају достојанство и добробит запосленог. Појам злостављања на раду је сличан појму дискриминације, с тим што се злостављање врши континуирано, дуготрајније, понављајућим активностима, психичким малтретирањем и застрашивањем адресата, без обзира на неко његово (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. С 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 Закону о спречавању злостављања на раду и подзаконском акту који доприноси спровођењу овог закона, под злостављањем на раду сматра и сексуално узнемиравање, док се у Закону о раду и Закону о забрани дискриминације сексуално узнемиравање уређује као облик дискриминације, за чију се квалификацију не тражи понављање, чиме се ствара својеврсна забуна у вези с критеријумом за поуздану квалификацију сексуалног узнемиравања, али и у вези с критеријумом за разликовање злостављања на раду и сексуалног узнемиравања.

У *Трећем делу дисертације* изложени су резултати истраживања правног оквира за спречавање и заштиту 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 здравља и безбедности 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, док су европски социјални партнери уредили ово питање Оквирним споразумом о узнемиравању и насиљу на раду. С друге стране, у страним правима није примењен јединствени начин уређивања злостављања на раду, већ се решења разликују од једне до друге државе. 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 или, пак, под окриљем грађанског, управног и казненог права. У том смислу је размотрено питање (не)подесности појединих извора

унутрашњег порекла за уређивање спречавања и заштите од злостављања, како у погледу извора хетерономног права, тако и у погледу извора аутономног права.

Четврти део дисертације посвећен је правном режимом спречавања и заштите од злостављања на раду у правима одабраних држава. У истраживачки узорак су, најпре, укључене државе с англосаксонском правном традицијом, пре свега због доприноса тамошње судске праксе изградњи појма злостављања на раду и разумевању елемента тог појма који се тиче "непријатељског радног окружења", као и због значаја који у овим правним системима имају мирење 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 с 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 дисертације 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. Преиспитан је 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, сагледане су предности и недостаци метода за спречавање злостављања на радном месту, уз давање предлога за побољшање нормативног оквира и превентивног система код

послодаваца, као и интерног поступка посредовања. Такође, размотрен је и допринос инспекције рада и медицине рада заштити лица која сматрају да су жртве злостављања на раду. Упоредна анализа поступака правне заштите (судско решавање спорова, посредовање, арбитража, инспекцијски надзор) имало је, наине, 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 злостављања на раду, али и стандард „непријатељско, увредљиво и понижавајуће окружење“. Ово тим пре што потоњу квалификацију не прецизира ни право Европске уније које послужило као модел нашем законодавцу, 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 анлаизирано 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 послодаваца и њихових професионалних удружња у спречавању злостављања на раду.

У *Закључку* су сумирани главни налази, уз формирање предлога *de lege ferenda* за унапређење постојећег законодавства и праксе у области спречавања злостављања на раду и заштите од овог вида понашања, почевши од предлога критеријума за поуздану правну квалификацију појма злостављања на раду, преко предлога за потпуније уређивање права и обавеза послодаваца, запослених и социјалних партнера у области спречавања и заштите од злостављања на раду, до предлога за унапређење институционалног оквира заштите од злостављања на раду у Републици Србији.

Коначно, у *Прилогу дисертације*, изложени су резултати емпиријског истраживања заснованог на 100 случајева из кандидаткињине консултантске праксе, у смислу интерних посредовања код послодаваца поводом поднетих захтева за заштиту од злостављања на

раду (посредовање формалног и неформалног типа), а што је омогућило да дође до значајних закључака везаних за механизме спречавања злостављања на раду. 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 злостављања на раду и то колико радници разумеју суштину овог института и у којој мери успевају да га разграниче од других повреда радних и социјалних права. Коначно, бинарном анализом одабраних новинских чланака испитана је распрострањеност злостављања и сагледан однос јавности према овој појави.

V. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација „Злостављање на раду - кључни радноправни аспекти” пружа одговор на више деликатних и захтевних питања која постоје у науци и пракси у вези с кључним радноправним аспектима спречавања и заштите од злостављања на раду. То нарочито вреди за идентификацију поузданих критеријума за правну квалификацију злостављања на раду, као и за сагледавање битних обележја злостављања на раду у другим наукама, пре свега у психологији и социологији, будући да је правилно и потпуно разумевање тих обележја, као и везе између психосоцијалних ризика (посебно стреса на раду) и злостављања на раду, с једне стране, и везе између конфликта у радној средини и злостављања на раду, с друге стране - неопходно за делотворну превенцију злостављања на раду. Ово тим пре што, упркос свом значају и сложености, питање спречавања и заштите од злостављања на раду није у довољној мери истражено у домаћој научној литератури. Стога квалитет дисертације представља то што нуди систематизацију досадашњих научних сазнања у овој области, уз осмишљавање више предлога за унапређење домаћег законодавства и праксе, а који могу бити од користи законописцу, социјалним партнерима и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних прописа и за заштиту економских и социјалних права.

У дисертацији је правилно указано да поуздане критеријуме за правну квалификацију злостављања на раду чине понављање, односно учесталост одређеног понашања, као и негативан утицај одређеног понашања на достојанство, углед, лични и

професионални интегритет, здравље и положај адресата злостављања у радном окружењу, које, услед злостављања постаје непријатељско, увредљиво и понижавајуће. С друге стране, као поуздани критеријум за разграничење злостављања од дискриминаторског и сексуалног узнемиравања на раду, правилно је уочен мотив за предузимање одређене радње, док се понављање (и учесталост) одређеног понашања не може сматрати поузданим критеријумом за разграничење ових појмова. Осим тога, указано је и на потребу усклађивања домаћег законодавства и праксе са стандардима садржаним у Конвенцији Међународне организације рада број 190 и Препоруци Међународне организације рада број 206, посебно из угла оправданости замене израза злостављање на раду изразом узнемиравање на раду, потребе увођења правичнијих решења везаних за одређивање месних и временских координата забране злостављања на раду, али и потребе преиспитивања могућности успостављања злостављања на раду једнократним понашањем.

Кандидаткиња је успела да докаже да се као најпожељнији инструмент за спречавање злостављања на раду појављују информисање и обука запослених, послодавца, социјалних партнера, 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, уверљиво је указано на потребу израде плана мера и активности од значаја за спречавање злостављања на раду у свакој радној средини, и то кроз социјални дијалог, као и на потребу идентификације психосоцијалних ризика у свакој радној средини и увођења обавезних анализа њиховог утицаја на запослене и друга радно ангажована лица. На то се надовезује и правовремена акција послодавца у случају пријављивања наводног злостављања на раду, и обезбеђивање одговарајуће правне, психолошке и друге помоћи и подршке адресатима злостављања на раду, што је у дисертацији поткрепљено указивањем на примере добре праксе, које социјални партнери могу користити као инспирацију или модел приликом уређивања овог питања и изградње културе поштовања достојанства на раду. У дисертацији су садржани и врло корисни предлози од значаја за успешно спровођење поступка интерне заштите од злостављања на раду (заштита код послодавца кроз поступак

посредовања), што је важно имајући у виду да су интерни посредници неретко недовољно обучени за примену овог метода, а има и случајева у којима делују, како кандидаткиња пише, 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 је у дисертацији, по узору на решења из страних права, храбро предложено увођење обавезног посредовања приликом решавања спорова за заштиту од злостављања на раду, уређивање последица непоступања послодавца по поднетом захтеву за заштиту од злостављања, усклађивања рокова за окончање поступка посредовања из Закона о спречавању злостављања на раду и Закона о посредовању у решавању спорова, уређивања дисциплинског поступка Законом о раду, као и унапређења законског оквира у области социјалног права (посебно у погледу заштите за случај незапослености до које је дошло у случају изнуђеног отказа, тј. отказа који је запослени дао послодавцу због тога што трпи злостављање на раду). Као посебно квалитетни истичу се и предлози везани за непосредно уређивање заштите запослених од злостављања које предузимају трећа лица (клијенти послодавца и др.), као и заштите кандидата за запослење од злостављања. Ови и други предлози чине дисертацију Слађане Глигорић корисним инструментом за сва лица заинтересована и одговорна за примену концепције достојанственог рада у радним срединама.

VI. Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Слађане Глигорић бави се једним од посебно деликатних и сложених питања савременог радног права, питањем спречавања и заштите од злостављања на раду у домаћем, међународном и упоредном радном праву. Реч је о проблематици коју је нужно сагледати у њеној целисти, не само због чињенице да се ради о питању које има своју изузетну моралну, али и економску конотацију, већ и због свих питања која поставља пред право као науку, а што се показало као немали истраживачки изазов, с којим је кандидаткиња успела да се избори, иако није правница по вокацији.

Назначена питања размотрена су у светлу изузетно богате научне и стручне литературе, чији је списак обухватио чак 323 библиографске јединице, као и бројних

меродавних извора права унутрашњег и међународног прекла, те одлука домаћих и страних судова. Осим тога, кандидаткиња је спровела и емпиријско истраживање засновано на 100 случајева из њене консултантске праксе, као и на анкети спроведеној на узорку од 1000 испитаника, и на бинарној анализи одабраних новинских чланака. На тим основама, правилно је уочена комплексност и међусобна повезаност свих кључних елемената радноправне заштите од злостављања на раду. Остварени резултати, најпре, имају научни, односно сазнајни значај, будући да, упркос својој важности и сложености, питање спречавања и заштите од злостављања на раду није у довољној мери истражено у домаћој литератури, посебно у светлу нових психосоцијалних ризика и њихових последица, као и у светлу недавно усвојених стандарда Међународне организације рада садржаних у Конвенцији број 190 и Препоруци број 206. На то се надовезује и практични значај спроведеног истраживања, нарочито имајући у виду проблеме који прате правну квалификацију и доказивање злостављања на раду у поступцима за заштиту права, а што је, у извесној мери, узроковано и нејасним законским одредбама, правним празнинама, недовољно развијеном судском праксом у овој области, као и неразвијеним социјалним дијалогом у Републици Србији. У том смислу су посебно корисни предлози које је кандидаткиња формулисала *de lege ferenda*, имајући у виду меродавне изворе међународног и европског радног права, као и законодавство и праксу страних држава. Посебну пажњу, притом, привлаче кандидаткињи предлози везани за преиспитивање месног и временског оквира забране злостављања на раду, проширења заштите од злостављања на раду и на случајеве у којима су извршиоци злостављања послодавчеви клијенти и друга лица присутна у радној средини, као и предлози за унапређење поступка посредовања у споровима поводом злостављања на раду. Такође, резултати истраживања садржани у дисертацији могу послужити у апликативне сврхе и у контексту јачања институционалног оквира за спречавање и заштиту од злостављања на раду и унапређења социјалног дијалога у овој области.

Оригиналноности дисертације допринело је повезивање граничних подручја правних и ванправних дисциплина, будући да методолошки приступ који доминира у дисертацији подразумева ослањање на вишедимензионално поређење битних правних и ванправних обележја злостављања на раду. Нажалост, сличан приступ није доследно примењен и приликом сагледавања граничних подручја различитих правних дисциплина, иако се за

спречавање и заштиту од злостављања на раду користе бројни институти грађанског, управног и казненог права. Одговарајућа разматрања су се у дисертацији, наиме, svela безмало искључиво на радноправну област. Иако то у извесној мери може бити објашњено формулацијом одобрене теме докторске дисертације ("Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти"), чини се да су резултати истраживања могли бити солиднији да су укључили и продубљеније истраживање осталих правних аспеката злостављања на раду.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Слађане Глигорић „Злостављање на раду - кључни радноправни аспекти“ самосталан и оригиналан научни рад, да је написана у свему према раније одобреној пријави и да испуњава све законске и статутарне услове да буде јавно брањена, те је слободна да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Београду, 23. фебруара 2021. године

ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Горан Обрадовић

Проф. др Љубинка Ковачевић

Доц. др Филип Бојић