

*Мр Весна Билбија,*  
Јавно предузеће „Пошта Србије“,  
Радна јединица поштанског саобраћаја „Суботица“

## ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА\*

**САЖЕТАК:** Узимајући у обзир последице и деликатност поступка утврђивања случајева мобинга, Закон о спречавању злостављања на раду предвиђа више различитих могућности заштите од мобинга, а посебно:

- кроз поступак посредовања код послодавца,
- кроз поступак утврђивања одговорности запосленог који се терети за мобинг код послодавца,
- кроз поступак пред надлежним судом.

Тема овог рада је поступак заштите од злостављања на раду код послодавца. Горе поменути закон се примењује четири године. Велики број поступака заштите од злостављања на раду је спроведено код послодавца а донете су и правоснажне пресуде у судским поступцима за мобинг. Што се пре спроведе фаза уочавања и санкционисања мобинга, то су мање и блаже негативне последице. Из тог разлога је веома значајно да се поступак заштите од мобинга код послодавца спроводи правилно и ефикасно

**Кључне речи:** мобинг, заштита, послодавац, запослени, посредовање

---

\* Рад примљен 1. 7. 2015. године.

## УВОД

Закон о спречавању злостављања на раду<sup>1</sup> у примени је пету годину. ЗСЗР је предвидео да ће правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду прописати министар надлежан за рад и то у року од 90 дана од дана ступања на снагу тог закона. У вези с тим је прописано да закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у *Службеном гласнику РС*, а примењује се по истеку 90 дана од дана ступања на снагу<sup>2</sup>. Доношењем Правилника о правилима понашања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду<sup>3</sup> у Републици Србији су се створили услови за операционализацију заштите од мобинга. Предност посебног закона је подизање свести о системској штетности мобинга и кажњивости, као и о неопходности превентиве која би предупредила ову појаву и унела ред у област веома поремећених радноправних односа<sup>4</sup>. Доношење *lex specialis* који уређује проблематику мобинга било је неизбежно. Уследио је велики број усмених расправа и писаних радова на тему мобинга међу стручњацима<sup>5</sup>, аутори су се сложили да је ова тема актуелна и о њој се много пише и говори<sup>6</sup>, а поједини су у вези с тим, лепо закључили да о мобингу има толико много говорника, а толико мало слушатеља<sup>7</sup>. У свом првом делу, ЗСЗР садржи основне одредбе, у другом права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са злостављањем, а трећи део утврђу-

<sup>1</sup> Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, даље у тексту и у фуснотама ЗСЗР.

<sup>2</sup> ЗСЗР, чл. 28, 38, 39.

<sup>3</sup> Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 62/2010, даље у тексту и фуснотама Правилник.

<sup>4</sup> Олга Кићановић, *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 2011, 16.

<sup>5</sup> Нпр. Б. Петровић, Мобинг – правни оквир и заштита жртва према Закону о спречавању злостављања на раду, *Правна ријеч*, Бања Лука, бр. 27/2011, 539–552; С. Ковачевић-Перић, Злостављање на раду (*de lege lata-de lege ferenda*), *Правна ријеч*, Бања Лука, бр. 27/2011, 553–566; В. Боранијашевић, Поцесноправни аспект мобинга, *Правни животи*, 2011, бр. 11/2011, 917–931; П. Михајловић: Злостављање на раду – мобинг, *Правни животи*, 2010, бр. 11/2010, 789–803; С. Пауновић – Р. Косановић, Злостављање на раду – мобинг, *Социјална мисао*, 2010, vol. 17, бр. 2, 37–47; Д. Симоновић, Појам, облици и регулатива мобинга, *Социјална мисао*, 2010, vol. 17, бр. 2, 11–35; М. Поповић, Мобинг као облик дискриминације, *Правни животи*, 2012, бр. 11/2012, 547–558.

<sup>6</sup> Мирјана Поповић, Мобинг као облик дискриминације, *Правни животи*, бр. 11/2012, 547.

<sup>7</sup> Лазар Јовевски, Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен, *Правни животи*, 2011, бр. 11/2011, 519.

је поступак за заштиту од злостављања код послодавца. Судска заштита регулисана је у четвором делу. Пети део ЗСЗР је надзор над спровођењем закона, шести су казнене одредбе, а прелазне и завршне одредбе седми.

## **УПОЗНАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ С ПРАВОМ НА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

Пре самог поступка за заштиту од злостављања код послодавца, међу основним одредбама налазе се одредбе које не улазе стриктно у сам поступак за заштиту од злостављања на раду који се води код послодавца, али му претходе и траже од послодавца да се ангажује. Послодавац, прво, има једну општу обавезу да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца<sup>8</sup>. Прва конкретна обавеза у том правцу је дужност послодавца да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања. Будући да је остављен рок од 30 дана<sup>9</sup> и да је запрећена новчана прекршајна казна за послодавца у случају пропуштања<sup>10</sup> исправно је закључити да су послодавци испоштовали ову обавезу. Исто обавештење се, приликом ступања на рад, на одговарајући начин уручује и сваком запосленом који заснује радни однос у наредном периоду. Практично, у тренутку заснивања радног односа, када је најинтензивнији однос између послодавца, јер се најчешће тада закључује (и потписује) уговор о раду, послодавац ће запосленог писменим путем обавестити о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања тј. уручити му обавештење. Наспрам утврђеног права једне стране, стоји обавеза друге. И обрнуто. Тако наспрам утврђене обавезе послодавца да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и

---

<sup>8</sup> ЗСЗР, чл. 4.

<sup>9</sup> 30 дана је значило најдаље до 4. октобра 2010. године, рок је прописан чл. 37. ЗСЗР.

<sup>10</sup> Новчаном казном у износу од 100.000 до 400.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, од 10.000 до 40.000 казниће се предузетник, а новчаном казном од 5.000 до 30.000 динара казниће се одговорно лице у правном лицу, ако не упознају запосленог са забраном вршења злостављања у прописаном року, ЗСЗР, чл. 36.

послодавца у вези са забраном злостављања, стоји право запосленог утврђено у чл. 10 ст. 1. ЗСЗР да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Правилник о правилима понашања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду је подзаконски акт који додатно уређује материју злостављања на раду. Правилником је поновљена обавеза послодавца да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања, као и рок за доставу од 30 дана од дана почетка примене закона. Разрађујући наведену обавезу, Правилник, најпре, регулише да се обавештење сачињава у најмање два примерка, од којих један примерак задржава послодавац, а други запослени. Потом, Правилник предвиђа да се у ситуацији када запослени одбије да потише и да га прими, сматра да је запослени упознат са садржином обавештења, ако му је оно достављено на начин и у поступку прописаном законом.

Чл. 5. Правилника, утврђено је које податке обавештење садржи нарочито и то да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања. Затим, обавештење треба да садржи податке о томе шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања. У њему се, надаље, наводи да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом; да запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања; да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављање и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања, и на који начин. Обавештење нарочито садржи и податке о томе шта се не сматра злостављањем, односно када се не може покретати поступак за заштиту од злостављања; да се не сматрају злостављањем ни радна дисциплина која је у функцији боље организације посла, нити предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и кон-

фликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, као ни друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са ЗСЗР, те да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани ЗСЗР и Правилником. Да ли ће се запослени заиста упознати са садржином истог, поготово у ситуацији када је заснивањем радног односа остварио свој егзистенцијални циљ – запослио се, послодавац не проверава. Сваки се закон јавно објављује. Додатно, у овом случају, о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, запослени се писаним путем обавештава. Према томе, непознавање закона или нечитање обавештења, никог не оправдава.

Да је послодавац дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања, прописано је и ЗСЗР и Правилником.<sup>11</sup> Разрађујући ову одредбу, Правилник је предвидео да послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.<sup>12</sup> Такође, ради превенције злостављања и препознавања злостављања, послодавац може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке. Послодавац може да затражи и мишљење синдиката о одређивању лица за подршку. Лице за подршку треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упуту, информисе и пружи подршку с циљем решавања спорне ситуације.<sup>13</sup> Послодавац је, ради остваривања права на заштиту од злостављања, дужан да запосленима учини доступним податке о лицу за подршку, лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду); лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и о списку посредника који се води код послодавца, а ако код послодавца постоје запослени који су оспособљени за обављање посредовања, послодавац може учинити доступним и податке о тим лицима.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> ЗСЗР, чл. 7. ст 2; Правилник, чл. 3, ст.1.

<sup>12</sup> Правилник, чл. 3. ст. 2

<sup>13</sup> Правилник, чл. 7.

<sup>14</sup> Правилник, чл. 6.

У поступцима за заштиту од злостављања креће се од законског дефинисања овог појма. Злостављање, у смислу чл. 6. ст. 1. ЗСЗР, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање јесте и подстицање или навођење других на описано понашање, а извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши описано злостављање.<sup>15</sup>

Цитирана законска одредба афирмативног је карактера, за постојање злостављања на раду потребно је да буду кумулативно испуњени услови трајности радње злостављања (радња може бити и пасивна и активна), затим да таква радња има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и др., те да се услед такве радње жртва мобинга наведе да на своју иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Афирмативну дефиницију злостављања на раду која је идентична законској, Правилник допуњује негативном и даје одговор шта није злостављање. Тако, не сматрају се злостављањем појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом; као ни ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (нпр. неисплаћивање зараде и других примања). Затим, не сматра се злостављањем радна дисциплина која је у функцији боље организације посла, ни предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду. Злостављањем се не сматра 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, као ни повремене разлике у мишљењима, проблемима и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за

<sup>15</sup> ЗСЗР, чл. 6. ст. 2. и 3.

покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.<sup>16</sup>

## **ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА**

Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.<sup>17</sup> Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања и одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом. Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.<sup>18</sup> Одговорност послодавца за штету коју причини његов запослени, као и његово право и дужност да се по исплати штете трећем лицу, са регресним захтевом обрати запосленом који је штету причинио, регулисана је одредбама Закона о раду и закона који регулише облигационе односе. Разлика је у томе што су и обештећено „треће“ лице и штетник - запослени код послодавца.

Занимљиве су одредбе чл. 15. и 16. Правилника, које предвиђају шта треба да уради запослени у случају сумње да је извршено злостављање. Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања. Поред обраћања лицу за које сумња да врши злостављање над њим, запослени треба да се обрати лицу за подршку или лицу код послодавца овлашћеном за подношење захтева за заштиту од злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавању спорне ситуације, а то лице треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упуту, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације. Обраћање запосленог који сумња да је изложен злостављању, лицу за које сумња да врши злостављање и указивање на његово понашање сигурно је добар савет, али колико је практично примењив? Овакво обраћање упут-

---

<sup>16</sup> ЗСЗР, чл. 11. ст. 3; Правилник, чл. 14.

<sup>17</sup> ЗСЗР, чл. 5

<sup>18</sup> ЗСЗР, чл. 8–9.

но је када постоји конфликт. Разлика између конфликта и мобинга није у томе шта се и како чини, већ у фреквентности, трајању и намери. Конфликт најчешће постоји између запослених са симетричним односом у хијерархији и у већини случајева је краткотрајан. Мобинг се врши систематично и смишљено, а вршилац обично покушава да успостави или има психолошку доминацију над жртвом.<sup>19</sup> Није искључено да конфликт претходи мобингу и да се решавањем конфликта заправо спречава настајање мобинга. Код мобинга страх паралише жртву, а охрабрује злостављача. Емоционално оснаживање жртве је први корак у борби против тог страха.<sup>20</sup> На исти начин је под знаком питања и обраћање другом лицу које ужива његово поверење. Наиме, жртве злостављања су често наводиле да им скоро нико, на радном месту и у породици, не верује или их, чак, сматра кривим за ситуацију у којој се налазе.<sup>21</sup>

### Поступак посредовања код послодавца

Поступак за заштиту од злостављања код послодавца, ако се за злостављање на раду не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, почиње тако што запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу. Овај захтев може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.<sup>22</sup> Право на подношење захтева за заштиту од злостављања застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено и почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, с тим да у том року и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> Слободанка Перић, *Присвојан рад*, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд, 2013, 222.

<sup>20</sup> „Престала сам да ћутим и да се склањам, рекла сам јој да је то што ради мобинг и ставила сам на огласну таблу чланак из новина о мобингу...” Мирјана Трипковић, *Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години*, *Темида, часопис о викијимизацији, људским правима и роду*, vol. 12, бр. 2/2009, 25.

<sup>21</sup> Мирјана Трипковић, *нав. дело*, 24.

<sup>22</sup> ЗСЗР, чл. 13.

<sup>23</sup> ЗСЗР, чл. 22.



Правилником је ближе прописана садржина захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања. У захтеву треба да се наведу подаци о подносиоцу захтева, односно подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева, као и подаци о запосленом које се терети за злостављање. Затим, наводи се кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање, трајање и учесталост тог понашања, као и датум када је последњи пут учињено то понашање. Такође, у захтеву треба да буду наведени и докази, тј. сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.<sup>24</sup>

Послодавац је дужан да, у року од три дана, по пријему захтева, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа. Три дана од дана пријема овог предлога послодавца, запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца, споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања<sup>25</sup>.

Ако се, пак, за злостављање 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, а може и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом, до истека поменутог рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца.<sup>26</sup> Дакле, покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, у овом случају није обавезно. У овом случају, послодавац може да прихвати захтев за посредовање, такође у року од три дана. Чл. 16. ЗСЗР је прописао да за посредника може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење страна у спору, да се он може изабрати са списка посредника који се води код послодавца – у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање – у складу са законом, затим са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, те са списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

Поступак посредовања је хитан, спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум. У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката. Овај поступак је затворен за јавност, а подаци прикупљени у току посредовања тајна су и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надле-

---

<sup>24</sup> Правилник, чл. 22.

<sup>25</sup> ЗСЗР, чл. 15.

<sup>26</sup> ЗСЗР, чл. 14.

жним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања. Стране могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести, а ако о томе не постигну споразум, посредник ће поступак спровести на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности. Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима. Затим, посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење, а уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, може доставити послодавцу образложену иницијативу за меру премештај у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место или меру удаљење са рада уз надокнаду зараде, све у складу са законом.<sup>27</sup>

### **Окончавање поступка посредовања код послодавца**

Колико траје поступак посредовања? Како се завршава?

Поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника, с тим да се из оправданих разлога тај рок може продужити на максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника. Имајући у виду да је поступак посредовања хитан, али истовремено и деликатан по свом предмету, више је разлога који могу бити оправдани и због којих поступак траје дуже од 8 радних дана. Рок од осам радних дана је довољан у ситуацији када је на основу једног одвојеног и/или заједничког разговора са странама, сасвим јасно и посреднику и странама у спору да није могуће постићи споразум, без обзира што је посредник спреман да им у томе помогне. Исти рок је довољан и у ситуацији када постоји друга крајност, када је управо ради решавања постојеће ситуације било довољно да неко трећи, непристрасан, објективно и стручно помогне странама у спору да искажу оно што саме из својих субјективних позиција нису могле, све уз поштовање начела тајности које је итекако значајно у овако деликатној ствари. Уколико посредник води одвојене и заједничке разговоре, преноси и предочава предлоге и ставове о појединим питањима једне стране другој, може бити потребно и оправдано да поступак траје дуже од осам радних дана. Ипак, поступак не може трајати дуже од 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника, што је такође оправдано ограничавање имајући у виду начело хитности, али и тајности. Овај рок је довољан да стране изнесу своје ставове, затим да

<sup>27</sup> ЗСЗР, чл. 17–18.

саслушају предлоге и ставове друге стране о појединим питањима и да их размотре, те да уз активну помоћ и размену посредника постигну споразум.

Други начин да се поступак оконча јесте одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља јер даљи поступак није оправдан, а трећи начин је изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка.<sup>28</sup> Сматра се да поступак посредовања није успео ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника како је наведено или ако се поступак оконча на начин који није закључивање писменог споразума између страна у спору. У случају да поступак посредовања није успео јер стране у спору нису одредиле, односно нису изабрале посредника, онда је послодавац дужан да подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац тог захтева, достави обавештење да поступак посредовања није успео. Ако посредовање није успело, јер је поступак обустављен или због изјаве стране у спору о одустајању од даљег поступка, онда ту обавезу има посредник, те је дужан да најкасније у року од три дана од дана истека рока које је закон предвидео за трајање посредовања, странама у спору и послодавцу достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна од страна у спору одустала од даљег поступка.<sup>29</sup>

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

Из наведеног следи закључак да је поступак посредовања успео само онда када се закључи писмени споразум између страна у спору. Одредбе чл. 22 ЗСЗР прописале су садржину оваквог споразума, тј. шта споразум треба нарочито да садржи, затим од чега зависи његово дејство, те да споразум може садржати и препоруке за послодавца у погледу отклањања могућности настављања злостављања. Тако, споразум нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања. Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу, а споразум може садржати и препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања, као нпр. премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору. Ове препоруке послодавац може прихватити ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.

---

<sup>28</sup> ЗСРС, чл. 19.

<sup>29</sup> ЗСРС, чл. 20.

## **Поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности**

Одредбе чл. 23. ЗСЗР регулишу поступак за утврђивање одговорности запосленог. Наиме, ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности и може запосленом у том случају, поред санкција прописаних законом за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, да 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.

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена нека од наведених мера, у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом. Послодавац је, међутим, сходно чл. 24. ЗСЗР који утврђује мере за спречавање злостављања до окончања поступка дужан да реагује и раније: у времену до окончања поступка за заштиту од злостављања који се води код њега. Тако, ако запосленом који сматра да је изложен злостављању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, запосленог који се терети за злостављање премести у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место или да му изрекне меру удаљења са рада уз надокнаду зараде.

Право на одбијање рада, регулисано у чл. 26. ЗСЗР, има запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, ако послодавац не предузме мере које је дужан у том случају. Запослени је дужан да, без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада. За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца, а дужан је да се врати на рад када послодавац предузме мере које је био дужан, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца. Запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

Заштита учесника у поступку је предуслов за његову успешну примену, те је чл. 27. ЗСЗР утврђено следеће: покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад. Ову заштиту има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању, док запослени, за кога се у складу са законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања, ову заштиту не ужива.

### **Превенција поступка за заштиту од злостављања на раду**

За радни однос је карактеристичан јак (егзистенцијални) интересни сукоб запосленог и послодавца. Како је послодавац јача страна и правно и фактички, традиционални задатак радног права је да ту правну и фактичку неједнакост запосленог и послодавца ублажи у мери која је неопходна, да би се обезбедила социјална стабилност запослења, али и самог послодавца и друштва у целини.<sup>30</sup> Иако је радни однос правни израз интересног компромиса радника и послодавца, правни положај странака у том односу се базира и на начелу хуманизације. То значи да се субјекти тог односа, са свим међусобним правима, обавезама и одговорностима не могу одвајати од њихових људских особина и потреба. Права, обавезе и одговорности у радном односу перманентно се крећу у правцу што већег приближавања потребама радника и послодавца као људских бића. Систем тих права, обавеза и одговорности, иако је пре свега интересно заснован, ипак омогућује странкама у радном односу да једна другу виде као равноправне партнере и људска бића која са одговарајућом пажњом, међусобним поштовањем и достојанством заснивају и остварују те односе.<sup>31</sup>

Што се тиче Правилником прописаних правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, и послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим

---

<sup>30</sup> Предраг Јовановић, Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа, *Радно и социјално право, часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 1/2013, 35.

<sup>31</sup> Предраг Јовановић, *нав. дело*, 54.

се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, а послодавац треба да настоји да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости, да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака, да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање, да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања, да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице.<sup>32</sup> Поред ових општих одредница, а ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања, Правилником су детаљно прописана понашања од којих послодавац и запослени треба нарочито да се уздрже. То су понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, нарушавања личног угледа запосленог, нарушавања професионалног интегритета запосленог, нарушавања здравља запосленог, понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем и друга истоврсна понашања.<sup>33</sup>

Иако је превенција најбоље решење, може се закључити да то уопште није једноставно у данашњем социо-економском систему и да бројне мере које се предвиђају и за раднике и за менаџмент дају ограничен резултат. То значи да се егоцентризам тешко надмашује од саме личности, али и поред тога, заштита достојанства на раду и елиминисање дискриминације треба да буде основна национална радна агенда и политика.<sup>34</sup> Управо у области радних и социјалних права показало се да доношење добрих закона јесте неопходно, али није довољно. Без ове свести, нема ни говора о превенцији злостављања на раду. Уопште, друштва која су у могућности да издвоје већи проценат друштвеног производа за обезбеђивање радних и социјалних права, успешније се суочавају са изазовима дискриминације и корупције, стварају могућности за динамичнији и квалитетнији развој људских ресурса, ефикасније спречавају индустријске и социјалне конфликти, што све подстицајно делује на економски и технолошки развој и на томе заснован квалитетнији живот.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Правилник, чл. 10

<sup>33</sup> Правилник, чл. 12

<sup>34</sup> Лазар Јовевски, Мобинг као радно-правни и радно-социолошки феномен, 526.

<sup>35</sup> Гордан Стефановић, Право на живот и радна и социјална права, *Правни животи*, бр. 11/2012, 609.

## ЗАКЉУЧАК

Запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца (и запослени који за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавца са својством физичког лица и који је/није подносио захтев за покретање поступка посредовања код послодавца) може да потражи судску заштиту и да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом. Уз тежину статуса пасивно легитимисане стране, послодавац мора поднети и терет доказивања у судском поступку. Наиме, према чл. 31. ЗСЗР, ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу. Успех послодавца у судском поступку зависи од тога хоће ли успети да докаже негативну чињеницу – да злостављање на раду не постоји. Будући да злостављање на раду подразумева праву агресију на радника која се одвија испланирано и систематично, онда је јасно да се већ у тренутку подношења тужбе, десило „насиље без насиља“<sup>36</sup> и да су штетне последице настале. У овом судском спору ни страна која је у њему успела, не може се назвати победником. Радно окружење није само место где запослени долазе на рад, већ истовремено и место где проводе значајан део свог живота. Важно је формирање става код запослених да раде вредан и одговоран посао, а такав осећај се јавља у случајевима где менаџмент води отворену комуникацију, показује интерес за запосленог, његове идеје и предлоге.<sup>37</sup> У стручној литератури налазимо занимљив став да су „у друштвима високоиндустријализованог света Запада, места рада остала једина попришта борбе (*battlefield*)“, где се људи могу међусобно „убијати“ без ризика да због тога буду изведени пред суд.<sup>38</sup>

У поступку посредовања код послодавца, кључну улогу има посредник, који треба да буде непристрасан у односу на стране у спору и неутралан у односу на предмет спора.<sup>39</sup> Полазно становиште је да ће конфликти

---

<sup>36</sup> Весна Балтезаревић, Мобинг: комуникација на четири ноге, *Темид*, часопис о викимизацији, људским правима и роду, vol. 10, бр. 4/2007, 75.

<sup>37</sup> *Исти*, 13.

<sup>38</sup> Бранко Лубарда, Остваривање и заштита социјалних права, *Правни животи*, бр. 11/2010, 767.

<sup>39</sup> Именик миритеља и арбитра РАМППС објављен је у *Службеном гласнику РС* бр. 110/2013. На дужност миритеља у поступку мирног решавања колективних радних спорова уписан је 41 миритељ, а на дужност арбитра у поступку мирног решавања индивидуалних радних спорова 33 арбитра. Према Јавном конкурс, за миритеља и арбитра могло је бити изабрано лице које је држављанин Републике Србије; има високу стручну спрему и најмање пет година радног искуства у области радних односа; није осуђивано за кривично дело на

бити решени лакше и уз мање одрицања ако се у први план ставе интереси и потребе сукобљених страна, а не питање моћи или права. Посредници треба да настоје да створе атмосферу озбиљне усредсређености на конкретна питања, јер стране у спору „чују“ једна другу кроз вишеструке утицаје прошлих искустава и емоција. Посредник треба да поседује вештину активног слушања страна у спору са емпатијом, а не са симпатијом, да буде онај који охрабрује, појашњава и усмерава дискусију, резимира и сумира исказе страна у спору и помаже у идентификацији проблематике. Споразум треба да је написан јасним, једноставним језиком, избалансиран, позитиван, практичан. Споразум треба да се односи на будућност и да не садржи оптужбе, пожељно је да дефинише рокове за његово остваривање, те шта ће се од ставки споразума пратити и на који начин.<sup>40</sup>

Емоционална интелигенција је способност да се други убеду у нешто или мотивишу да ураде нешто, способност да се изгради однос пријатељства, да се обуздају сопствене и туђе емоције, да се повратна информација тзв. „feedback“ прима искрено и отворено, да се посматра и анализира и сопствено и туђе понашање и др. Много речи и још више захтева који се постављају пред комуникатора. Уосталом, зато се учесници комуникације деле на добре и лоше комуникаторе.<sup>41</sup> Не може да допринесе процесу посредник који је пристрасан, интерпретатор, саветодавац, пасиван, беспомоћан.

Уколико се сложимо са закључком да је заштита жртва мобинга тешка и неизвесна активност,<sup>42</sup> још више се морамо сложити са закључком да то никако није разлог да се од ње одустане.

---

безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова, те лице које је достојно дужности миритеља, односно арбитра. За арбитра је могло бити изабрано лице које поред општих услова, има положен правосудни испит или је редовни професор факултета из позитивно-правних предмета.

<sup>40</sup> IN-HOUSE семинар „Посредовање у случајевима злостављања на раду“, Београд, 21–22. новембар 2011, предавач Вера Кондић, Центар за развој људских ресурса и менаџмент – MNG Centar d.o.o.

<sup>41</sup> Весна Балтезаревих, Организациона комуникација и мобинг, 7.

<sup>42</sup> *Исто*, 14.



## THE PROCEDURES FOR PROTECTION OF MOBBING AT THE EMPLOYER

*Vesna Bilbija MA*

Public company "Post offices of Serbia"  
Operating unit of postal traffic "Subotica"

### S u m m a r y

Taking into account the consequences and the delicacy of the procedure of determining the cases of mobbing, the Law on Prevention of Harassment at Work foresees few different possibilities of exercising the protection of mobbing, and they are:

Through the procedure of mediation at the employer

Through the procedure of determining responsibility of the employee accused of mobbing at the employer

Through the proceedings before the competent court

The topic of this paper is the procedure for protection of harassment at work at the employer. The above mentioned Law has been applied for four years. A great number of procedures for protection of harassment at work have been conducted at the employer and also final judgements in cases of law-suits for mobbing have been made. As expected, the earlier the phase of noticing and sanctioning the act of harassment, the lesser and easier the negative consequences are. That is why it is of great importance for the procedure for protection of mobbing at the employer to be conducted properly and efficiently

**Keywords:** mobbing, protection, employer, employee, mediation