

*Стеван Аџић**
Адвокатска комора Београд
ORCID: 0009-0005-6743-4086

ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ НА НИВОУ ПОСЛОДАВЦА У ДОМАЋЕМ ПРАВУ**

САЖЕТАК: У овом раду се анализира ефикасност механизма заштите од злостављања на раду у Србији, са циљем унапређења правног и организационог оквира. Истраживање се фокусира на процесе медијације као алтернативне методе решавања спорова који могу допринети ефикаснијем и праведнијем третману радника. Посебна пажња се посвећује унутрашњим процедурама које послодавци могу увести да би се супротставили злостављању и заштитили своје запослене. Рад такође разматра како успешно решавање ових проблема може позитивно утицати на радно окружење, стварајући здравију и продуктивнију атмосферу. Кроз ову анализу, тежи се да се пружи конкретне смернице за побољшање заштите радника и промовисање општег благостања у радном простору. Са овим истраживачким питањем, рад се надовезује на значајну тему која захтева свеобухватан приступ укључујући законодавне, организационе и социјалне аспекте.

Кључне речи: мирно решавање радних спорова, злостављање на раду, посредовање, преговарање

* e-mail: stevanadzic91@gmail.com, адвокат.

** Рад је примљен 2. 9. 2024, а прихваћен је за објављивање 8. 10. 2024. године.

УВОД

Злостављање на раду је озбиљан проблем који може имати далеко-сежне последице по запосленог. Циљ овог рада је да истражи структуру и ефикасност постојећих механизма заштите од злостављања на раду у Републици Србији.

Структура рада је методички конструисана како би се систематски обрадиле све релевантне теме, укључујући прецизно одређивање појма злостављања на раду, што је есенцијално за сагледавање целокупног обима проблематике. Затим, рад прелази на решавање спора поводом злостављања на раду посредовањем, истражујући како медијација може служити као ефикасан начин за решавање конфликта. Покретање интерног поступка посредовања је следећи корак у процесу, где се анализирају процедуре које послодавци могу успоставити унутар својих организација. Ток интерног поступка посредовања се детаљно испитује, са посебним фокусом на кораке које треба предузети како би се осигурала правичност и транспарентност.

Конечно, окончање поступка посредовања представља завршну фазу у којој се оцењује успешност поступка и његов утицај на радно окружење. Рад ће такође размотрити предмет, који обухвата специфичне ситуације злостављања на раду, и циљ, који је усмерен на промовисање здравог и сигурног радног окружења.

Проблем са којим се рад бави је сложен и захтева свеобухватан приступ који укључује законодавне, организационе и социјалне аспекте. Рад тежи да пружи јасне смернице и препоруке које ће допринети бољој заштити радника од злостављања на раду и стварању позитивне радне атмосфере.

ОДРЕЂИВАЊЕ ПОЈМА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

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.¹ Иако је насиље вековима било пратилац рада, без обзира на форму у којој се рад обављао, тек модерно радно законодавство

¹ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 97.

овом феномену даје правни и институционални оквир.² На развој овог проблема утицала је чињеница да се повећала конкурентност на тржиштима, глобализација је све већа, те су последице тога несигурност радних места и очекивање флексибилности радника, које су довеле до веће учесталости злостављања на раду.³

За ову негативну друштвену појаву постоје разни изрази који се користе у литератури, а који представљају синониме, али се од свих израза, термин *мобинг* (mobbing), иако реч из енглеског језика, највише одомаћио у српском језику.⁴ У енглеском језику уз израз мобинг 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.⁵ Мобинг се сматра штетнијом појавом од булинга, зато што се спроводи систематски, на комплекснији и суптилнији начин, индиректније и траје дуже. Такође, мобинг се врши од стране већег броја лица, има за последицу интензивнији степен угрожавања достојанства и здравља појединца, често се завршава напуштањем посла, а некад и самоубиствима. Није реткост да је усмерен према одговорним, савесним (нпр. узбуњивачима) и способнијим радницима.⁶

Специфична природа радног односа, коју најбоље изражава подређеност запосленог послодавчевој (управљачкој, нормативној и дисциплинској) власти, представља „плодно тле“ за поремећај међуљудских односа на раду, због ризика да ће јача страна злоупотребити своја овлашћења.⁷

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

² Миловић, М. (2017). *Судска заштита од злостављања на раду, са посебним освртом на судску праксу Вишег и Апелационог суда у Новом Саду*, мастерски рад (необјављен). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 7.

³ Pražetina Kaleb, R. (2012). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga. *Policijska sigurnost*, vol. 21, бр. 4/2012, 824.

⁴ Миловић, М. (2017). *Op. cit.*, 7.

⁵ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Правни факултет Универзитета у Београду, 60.

⁶ 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, 789.

⁷ Ковачевић, Љ. (2016). *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*, у: Игњатовић, Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 217.

општим ставовима, мишљењима и вредностима. Они су, отуд, производ различитих културолошких, васпитних, породичних система вредности. 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.⁸

Злостављање на раду је у својој суштини вид поремећаја међуљудских односа и озбиљно кршење достојанства на раду и права на рад, као фундаменталног економско-социјалног права.⁹ У питању је, дакле, облик психолошког узнемиравања које се догађа на радном месту, у којем жртва злостављања мора бити систематично и непрекидно узнемиравана током дужег временског периода.¹⁰

Одређивање појма психичког узнемиравања на раду представља изузетно деликатан задатак, због чега неки законодавци уопште не дефинишу предметни појам, док се велика већина оних који то чине опредељује за широке дефиниције, које судовима омогућавају флексибилно тумачење.¹¹

Злостављање на раду, као психолошки терор у пословном животу, нарочито се односи 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.¹² Код жртве мобинга долази до поремећаја расположења као што су депресија, анксиозност, кризе плача, напади панике. Често долази до промене психофизиолошке равнотеже, као што су појава главобоље, поремећаја спавања, вртоглавице. Такође, може доћи до поремећаја понашања: агресивност – према другима или себи, поремећај у исхрани, повећано узимање алкохола, претерано пушење, неконтролисано узимање лекова, изолација од људи. Наравно, све ове

⁸ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни правни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 108.

⁹ Миловић, М. (2017). *Судска заштина од злостављања на раду, са посебним освртом на судску праксу Вишег и Апелационог суда у Новом Саду*, мастерски рад (необјављен). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 7.

¹⁰ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 73.

¹¹ Ковачевић, Љ. (2016). *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*. Игњатовић, Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 219–220.

¹² Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 12.

последнице зависе од интензитета мобинга, времена трајања мобинга, али и личности мобера и жртве.¹³

Психичким злостављањем на раду, у виду малтретирања и застрашивања, код жртве се изазива страх и стање продуженог, константног стреса, чиме се вређа личност, углед, достојанство, физички и професионални интегритет и здравље запосленог.¹⁴ На пример, у радној околини изабрана жртва злостављања на раду не може доћи до речи, стално је прекидају у говору или игноришу као да не постоји. Разговор се нагло прекида у тренутку када она улази у просторију. Жртву искључују из друштвеног живота на послу (нпр. „забораве“ да је позову на прославе, забаве, игноришу на паузама). Појачана је контрола њене присутности на послу више или мање него што је то уобичајено у дотичном окружењу. Жртву премештају у канцеларију удаљену од радних просторија осталих колега. Добија само бесмислене радне обавезе које су испод њене професионалне квалификације, задатке које не може решити или стално добија нова и нова задужења. Ускраћују јој се важне информације. Жртву стално излажу критици, оптужују је за пропусте који се нису догодили, за оно што је нападач скривено намерно уклонио или оштетио. Неутемељено се обезвређују резултати њеног рада. Стално су присутне шале на рачун говора, држања, хода, одевања, изгледа, приватног живота, националности, пола, расе и сл. Шире се непроверене гласине, клевете, погрде, у покушају срамоћења жртве уз негативно освртање на целокупни живот, рад и приватност (нпр. измишљене сексуалне интриге). Ускраћена јој је могућност за извињење. Понекад се користе сва могућа средства омаловажавања и критике, претњи, писмено и телефонски, који много пута прелази у терор телефонским позивима. Понекад се догађају и сексуална и физичка злостављања. Циљ је психолошки потпуно понизити и уништити жртву.¹⁵

Такво стање постаје за жртву мучна агонија. Због високе учесталости и дугог трајања непријатељског понашања, то малтретирање доводи до значајне менталне, психосоматске и социјалне патње.¹⁶ Услед безвољности и опште апатије, жртва неретко постепено прекида везе са свим групама и заједницама којима припада, да би на крају, услед дуготрајног

¹³ Тошић, Д. (2014). Злостављање на раду – законска регулатива и осврт на злостављање жена. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 180.

¹⁴ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 118–119.

¹⁵ Koić, E., et al. (2003). Mobing. *Radna sigurnost*, br. 7/2003, 3.

¹⁶ Pražetina Kaleb, R. (2012). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga. *Policijska sigurnost*, vol. 21, бр. 4/2012, 825.

и мукотрпног претрпљеног злостављања, потпуно се изоловала, без жеље за друштвеним контактом, активностима и било каквом забавом.¹⁷

РЕШАВАЊЕ СПОРА ПОВОДОМ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ МЕТОДОМ ПОСРЕДОВАЊА

Посредовање подразумева поступак у којем стране радног односа настоје да реше спор путем преговарања, а уз помоћ трећег (трећих) лица које му пружа помоћ у постизању споразума.¹⁸ Посредник не решава спор, већ само стране у спору води и усмерава до заједничког решења. Све активности неутралног посредника усмерене су 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.¹⁹ Иако у великој мери зависи од околности сваког конкретног случаја, може се констатирати да посредовање може бити прикладан, а у неким случајевима чак и моћан метод за решавање радних спорова.²⁰

Циљ посредовања је „помирење“ страна у спору.²¹ Према неким ауторима, циљ посредовања, односно медијације је неговање поштовања права запослених и здравог рада са становишта превенције, а не уско фокусирање на надокнаду штете или медицинску негу.²² Не само да се кроз мирење може постићи да се стање ствари максимално приближи ономе које је постојало пре конфликта, него се односи између странака могу активно уређивати тако да се осигура могућност да и даље наставе свој однос. То је посебно битно код оних односа у којима су странке и иначе упућене или приморане да и након окончања спора делују у истој околини, ступају у пословне и личне контакте, или чак заједнички делују као партнери.²³

¹⁷ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 94.

¹⁸ Ковачевић, Љ., Новаковић, У. (2018). Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности. *Право и привреда*, vol. LVI, бр. 7–9/2018, 455.

¹⁹ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 240.

²⁰ Ковачевић, Љ., Новаковић, У. (2018). *Op. cit.*, 455.

²¹ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 239.

²² Lerouge, L. (2010). Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 109.

²³ Uzelac, A. (2004). Mirenje kao alternativa suđenju. *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima*, Uzelac, A., Gotovac, V. et al. (ur.). Zagreb: TIM Press, 1–12.

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.²⁴ Стране у спору могу осетити неке од добробити чак и ако међу њима не буде постигнут договор, будући да већ и само приближавање ставова може допринети смањењу међусобних тензија (због решавања неких спорних питања и бољег разумевања сопственог положаја и положаја друге стране), док се (преостала) спорна питања могу решити и другим методама.²⁵

Доброволност, равноправност, учествовање и присуствовање у поступку посредовања, искључење јавности, поверљивост и непристрасност посредника су начела поступка посредовања. 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. Када је реч о добровољности ваља имати у виду да код интерног поступка посредовања код послодавца имамо изузетак од начела добровољности.²⁶

Са друге стране, посредовање није прихватљив метод решавања спорова уколико се стране не слажу око свих околности одређеног случаја 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.²⁷

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 постоји препрека да се поступак посредовања одржи у просторијама неких од удружења посредника, чиме би се могло допринети последнијој примени начела непристрасности у поступку.²⁸

²⁴ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни раднојравни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 274.

²⁵ Ковачевић, Љ., Новаковић, У. (2018). Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности. *Право и привреда*, vol. LVI, бр. 7–9/2018, 456.

²⁶ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 239.

²⁷ Ковачевић, Љ., Новаковић, У. (2018). *Op. cit.*, 458.

²⁸ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 240.

ПОКРЕТАЊЕ ИНТЕРНОГ ПОСТУПКА ПОСРЕДОВАЊА

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 пуко задовољење правне форме лишене правне суштине. 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 које може да доведе до злостављања на раду, јер такво понашање ником не доноси добро, а понајмање послодавцу.²⁹

Према одређеним ауторима, послодавац има општу обавезу да истражи и предузме акцију чак и ако се случај сексуалног узнемиравања десио на пословном путу, на конференцији или на забави запослених.³⁰

Интерни поступак посредовања је 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. 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.³¹

²⁹ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 249.

³⁰ Steinberg, M. (2017). Strength and weakness of the Swedish legislation regarding to psychosocial risks, у: *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.). Springer, Switzerland, 116.

³¹ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 239.

Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду уводи могућност обраћања лицу за подршку у ситуацији када запослени сумња да је изложен злостављању. Лице за подршку није предвиђено Законом, није обавеза послодавца, али је добар филтер за даље процесуирање. Као и посредник, требало би да ужива интегритет и поверење у радном колективу. Бира га послодавац, али може тражити мишљење синдиката.³²

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 упути 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, 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.³³

Послодавац је дужан да, по пријему захтева у року од три дана, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа, а такође може да прихвати захтев за посредовање из члана у року од три дана. 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.³⁴

Интерес жртве злостављања и посредника је у томе да се поступак што пре заврши, док послодавац, уколико злостављање предузима неко од руководиоца, уколико жели, може на разне начине опструисати и одуговлачити поступак.³⁵

³² Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 34.

³³ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 265.

³⁴ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 15.

³⁵ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 240.

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.³⁶

За посредника може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење страна у спору. Посредник се 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. Посредник се може изабрати и са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања. Посредник је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа. Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно.³⁷

Предност интерног посредника је познавање радне организације и њеног функционисања, боља доступност странама и лакше прилагођавање термина посредовања. Недостатак је страх од пристрасности, с обзиром да је посредник запослен код послодавца, што га, евентуално, може чинити зависним од њега.³⁸ Интерни посредници, притом, могу да прођу обуке од значаја за правилно поступање у поступку посредовања у споровима поводом злостављања на раду, али је 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.³⁹

Екстерни посредници могу се бирати са листе Асоцијације медијатора, Републичког центра за медијацију, Социјално-економског савета, списка медијатора при судовима, листи удружења која се баве посредовањем. Предност екстерне медијације је професионализам и искуство посредника, опште познавање менталног склопа жртве и мобера, поступка рада у споровима са елементима афективног понашања и потпуна независност од послодавца, јер није код њега запослен. Ангажовање посредника

³⁶ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 241.

³⁷ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 16.

³⁸ Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјално-економски Савет Републике Србије, 38.

³⁹ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 240–241.

који се професионално бави посредовањем плаћа послодавац.⁴⁰ То може на први поглед довести у сумњу њихову непристрасност, али то су професионалци који морају да се придржавају етичког кодекса посредника, те уколико прекрше нека од одговарајућих правила, могу бити избрисани из регистра посредника.⁴¹

Поверење у стручност и непристрасност посредника пресудно је за ток и исход посредовања. Он треба да буде особа неспорног етичког интегритета и ауторитета, непристрасан на делу, а не декларативно. Пожељно је знање у области радног законодавства, ради разграничења злостављања од других кршења права по посебним законима, познавање психологије мобера и жртве, сензибилисаност за рад са жртвама, препознавање модела понашања и последица које прате злостављање на раду као индикатора постојања злостављања на раду или злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду и вештине комуникације, ради неутралисања афективних понашања учесника у поступку.⁴²

ТОК ИНТЕРНОГ ПОСТУПКА ПОСРЕДОВАЊА

Поступак посредовања је затворен за јавност. Подаци 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.⁴³

У захтеву за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да се наведу: подаци о подносиоцу захтева, подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева, подаци о запосленом које се терети за злостављање, кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање, трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем уз датум када је последњи пут учињено то понашање и докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).⁴⁴

⁴⁰ Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 38.

⁴¹ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни раднојавни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 242.

⁴² Кићановић, О. (2015). *Op. cit.*, 39.

⁴³ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 17.

⁴⁴ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 247.

Посредник је дужан да поступак води по начелу хитности и оконча га у року од 8 дана, који се из оправданих разлога, уз сагласност страна може продужити до 30 дана. Посредник треба да се, без одуговлачења, упозна са свим околностима спорног односа и да помогне странама да нађу решење – објашњењима, указивањем на околности које нису у складу са законом или подзаконским актима и да, непристрасним понашањем, растерети поступак емоционалног набоја, који прати поремећене међуљудске односе, како би створио могућност објективног приступа околностима. Закон омогућава учешће синдиката у поступку посредовања, ради заштите права запосленог, али само уколико запослени, који сматра да је злостављан, то тражи.⁴⁵

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. 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. Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење. Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање одређених мера до окончања поступка за заштиту од злостављања.⁴⁶

Поступак посредовања пролази кроз фазе (почиње заједничким састанком ради легитимисања страна и договора о правилима поступка, потом се проблем идентификује, анализира и налазе се прихватљиве опције за споразум. Посредник треба да помогне у формулисању споразума, не сме утицати на садржај, али може каналисати – указивањем на незаконитост, нереалност и нерационалност појединих воља/жеља. Последња фаза посредовања је закључивање споразума, ако посредовање успе, или обустава, ако не успе.⁴⁷ На закључивање, дејство и престанак споразума закљученог у поступку посредовања сходно се примењују

⁴⁵ Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 40.

⁴⁶ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 18.

⁴⁷ Кићановић, О. (2015). *Op. cit.*, 41.

одредбе Закона о облигационим односима којима се уређује вансудско поравнање.⁴⁸

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, неекономичности, као и предлоге решења која су тешко остварива у пракси, помаже у формулисању споразума и механизма за надзор над применом споразума.⁴⁹

Уколико процени да је у тој фази постигнут максимум сагласности воља, посредник може предложити странама да закључе споразум којим би делимично решили спор, у делу за који су се договорили да је неспоран. Ову могућност Закон не предвиђа изричито, али се свакако може применити, не ускраћујући могућност да се у другим деловима обезбеди судска заштита.⁵⁰

У постизању циља посредовања – закључењу прихватљивог споразума за обе стране, посредник може водити заједничке и одвојене разговоре, активно учествујући у откривању суштине и узрока спорног односа хронологијом догађаја, при чему треба да допринесе приближавању и разумевању сучељених ставова и изналажењу компромиса, поштујући интересе страна.⁵¹

У одвојеним разговорима, посредник може утврдити флексибилност стране, могућност попуштања или разлоге неприхватања у одређеним деловима и предочити последице конкретног става. Посредник не сме, без одобрења, преносити ставове са одвојених састанака другим учесницима (то би била повреда начела поверљивости), али ако сматра да би изношење неке чињенице помогло хармонизацији и решењу спорне

⁴⁸ Закон о посредовању у решавању спорова *Службени гласник РС*, бр. 55/2014), чл. 28.

⁴⁹ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 245.

⁵⁰ Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о сјеречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 41.

⁵¹ *Ibid.*, 42.

ситуације, може то предочити, са циљем да добије сагласност да пренесе одређене чињенице и ставове. Како је један од узрока злостављања на раду и лоша комуникација, посредник треба да помогне и у формулисању захтева, радњи и чињеница које могу бити разматране на заједничким састанцима.⁵²

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.⁵³

Он не може наметати ни доносити решења, јер је споразум ваљан и правно исправан само ако представља сагласност воља – страна потписница, учесника у посредовању. Међутим, улога посредника у изналажењу и избору могућности које ће садржати споразум често је пресудна, јер непристрасно и неутрално предочава реалне позиције свих учесника, па ће постигнути споразум бити остварљив у примени.⁵⁴

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.⁵⁵

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.⁵⁶

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

⁵² Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о сјречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 41.

⁵³ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни раднојравни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 246.

⁵⁴ Кићановић, О. (2015). *Op. cit.*, 42.

⁵⁵ Глигорић, С. (2021). *Op. cit.*, 246.

⁵⁶ *Ibid.*

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.⁵⁷

ОКОНЧАЊЕ ПОСТУПКА ПОСРЕДОВАЊА

Поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника: закључивањем писменог споразума између страна у спору, одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан, односно изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка. Из оправданих разлога рок за окончање поступка посредовања може се продужити на максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.⁵⁸ Сматра се да поступак посредовања није успео ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника,⁵⁹ односно одлуком посредника, после консултације са странама да се поступак обуставља јер даљи поступак није оправдан, или изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка.⁶⁰

У случају закључивања писменог споразума између страна у спору, послодавац је дужан да подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац тог захтева, достави обавештење да поступак посредовања није успео.⁶¹

Споразум нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља 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. Споразум може садржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права

⁵⁷ Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни раднојравни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 248.

⁵⁸ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 19.

⁵⁹ *Ibid.*, чл. 15, ст. 3.

⁶⁰ *Ibid.*, чл. 19, ст. 1, т. 2. и 3.

⁶¹ *Ibid.*, чл. 19, ст. 1, т. 1.

страна у спору). Послодавац може прихватити наведене препоруке ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.⁶²

Споразум може садржати и препоруку послодавцу, којом би превенирао даље злостављање на раду, било према лицу у поступку или генерално. Ова препорука није обавезујућа, уколико послодавац сматра да она није у духу пословне политике и да би ефекти прихватања препоруке били несразмерно мали у односу на поремећај који би извршењем препоруке могао настати у пословању (нпр. то би био премештај руководиоца сектора, због мобирања једног од запослених). И овде долази до изражаја вештина посредника, који би требало да нађе и предложи меру којом се најбоље постиже циљ, а најмање ремети процес рада.⁶³

Мада Закон изричито не предвиђа, али и не искључује да стране могу споразумом уредити и друге околности које доприносе побољшању међуљудских односа и ублажавању или уклањању штетне последице, укључујући материјалну, нематеријалну и емоционалну сатисфакцију лица које је претрпело злостављање.⁶⁴

Стране споразумом могу постићи сагласност по свим основима тужбеног захтева. Начин обештећења лица које је трпело злостављање стране могу уредити у оквиру свих допуштених диспозиција, у складу са јавним интересом. На тај начин споразум може трајно и коначно решити све спорне ситуације и последице злостављања и предупредити судски спор.⁶⁵

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца (захтев може поднети запослени који сматра да је изложен злостављању, 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)⁶⁶ застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено. Рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање. За време трајања рока и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне

⁶² Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 21.

⁶³ Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 45.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Закон о спречавању злостављања на раду, *Op. cit.*, чл. 13. и чл. 14, ст. 1.

дисциплине, односно повреду радне дужности.⁶⁷ Рок од шест месеци од последњег злостављања је преклузиван. Претходно трајање злостављања представља квалификаторну околност, јер погоршава положај лица које је тражило заштиту и саму последицу, код накнаде штете повећава износ. За време посредовања код послодавца рок не тече, што је важно у случају покретања судског поступка, јер се рок застарелости продужава за тај период. Закон о раду познаје субјективни и објективни рок у коме се може покренути поступак за утврђивање повреде радне дисциплине и радне дужности (три месеца од сазнања која могу бити основ отказа или шест месеци од дана када се наведена повреда десила). Ови рокови предвиђени су чл. 184. Закона о раду, а везују се за отказ уговора о раду из чл. 179, ст. 1, т. 2. и 3. У Закону о државним службеницима, који предвиђа дисциплинску одговорност за повреду дужности, рокови застарелости су објективни: 1 година од извршења лакше и 2 године од извршења теже повреде. Наведени рокови односе се на покретање поступка на иницијативу послодавца, док се рок од шест месеци од злостављања везује за право запосленог.⁶⁸

ЗАКЉУЧАК

Као што је речено, злостављање на раду је појава која је присутна током читаве историје људског рода. У том смислу, готово је немогуће у потпуности искоренити ову друштвену аномалију. Једино је могуће деловати превентивно израдом прописа који уређују односе у радном окружењу или омогућити ефикасне методе решавања спора поводом злостављања на раду. Када је реч о насиљу на радном месту, код нас као и у другим земљама, традиционално је пажња била посвећивана физичком насиљу на радном месту и оно је подразумевало инцидентне ситуације физичког сукоба. Међутим, подаци последњих година показују да је психичко насиље на радном месту постало много израженија појава која, такође, доводи до последица по здравље жртве и да је потребно јасно раздвајање ових појмова.⁶⁹

⁶⁷ Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 22.

⁶⁸ Кићановић, О. (2015). *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије, 46.

⁶⁹ Трипковић, М. (2009). Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години. *Темига*, 19.

Од великог и пресудног значаја јесте интересовање државе да кроз законе регулише материју која се односи на злостављање на раду. Ови закони омогућавају основе мирног решавања радних спорова.

У случају настанка конфликта у радном окружењу веома је битно знати технике којима се овакве ситуације могу решити. Мирно решавање радних спорова поводом злостављања на раду нуди далеко највише могућности да се сукоб који настане на радном месту реши.

Да би се уопште могло приступити решавању спорова поводом злостављања на раду, од нарочитог је значаја одредити да ли одређено понашање можемо дефинисати као злостављање на раду. Када се одређено понашање квалификује као злостављање на радном месту, тој врсти проблема мора се приступити на посебан начин. У зависности од околности и специфичности конкретног догађаја приступа се избору методе решавања проблема.

Најједноставнији начин решавања проблема јесте мирењем и преговарањем. У овакав начин решавања спорова укључује се трећа особа или особе које би својим знањем или ауторитетом могле да нађу компромис између две стране. Ове особе треба да имају стручност у овој области како би могле да реше одређени проблем. Оне не доносе одлуке већ усмеравају сукобљене стране да сами нађу заједничко решење посредовањем у овом проблему.

Методе мирног решавања радних спорова поводом злостављања на раду заправо треба користити у свим ситуацијама у којима постоји простор за такав начин деловања. Тек уколико ниједан од ових метода не даје резултате, стране у спору своја права могу тражити путем суда.

ЛИТЕРАТУРА

- Глигорић, С. (2021). *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Јашаревић, С., Божић, Д. (2019). Заштита од насиља и узнемиравања на раду у међународним правним стандардима. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2019, 785–802.
- Кићановић, О. (2015). *Коментари Закона о сусречању злостављања на раду*. Београд: Социјалноекономски Савет Републике Србије.
- Ковачевић, Љ. (2016). *Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије*. Игњатовић, Ђ. (ур.), *Казнена реакција у Србији*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 214–242.

- Ковачевић, Љ., Новаковић, У. (2018). Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности. *Право и привреда*, vol. LVI, бр. 7–9/2018, 431–460.
- Koić, E., et al. (2003). Mobing. *Radna sigurnost*, br. 7/2003, 1–21.
- Lerouge, L. (2010). Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 110.
- Миловић, М. (2017). *Судска заштити од злостављања на раду, са посебним освртом на судску праксу Вишеї и Апелационої суда у Новом Саду*, мастерски рад (необјављен). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Pražetina Kaleb, R. (2012). Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga. *Policajska sigurnost*, vol. 21, бр. 4/2012, 823–836.
- Steinberg, M. (2017). Strength and weakness of the Swedish legislation regarding to psychosocial risks. *Psychosocial risks in labour and social security law*, Lerouge L. (ed.). Springer, Switzerland, 105–121.
- Тошић, Д. (2014). Злостављање на раду – законска регулатива и осврт на злостављање жена. *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, 170–185.
- Триповић, М. (2009). Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години. *Темуга*, 19–31.
- Uzelac, A. (2004). Mirenje kao alternativa suđenju. *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima*, Uzelac, A., Gotovac, V. et al. (ur.). Zagreb: TIM Press, 1–12 (15–32).

Извори права унутрашњег порекла

- Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.
- Закон о посредовању у решавању спорова, *Службени гласник РС*, бр. 55/2014.