

ОДНОС ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ЗАБРАНЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ И ПРИ ЗАПОШЉАВАЊУ

АПСТРАКТ: Овај рад анализира однос између забране дискриминације и забране злостављања на раду и при запошљавању у оквиру савременог радног права. Како је забрана дискриминације, правно посматрано, широко постављена и нужно ју је примењивати у свим областима друштвено-политичког и економског система, у раду се анализира део забране дискриминације и део могућих разлога неједнаког третмана одређених категорија лица, и то запослених лица и лица која траже запослење. Управо на том месту долази до значајног преплитања забране дискриминације и забране злостављања и, иако представљају различите правне институте, оба института имају заједнички циљ, а то је заштита достојанства запослених на раду и у вези с радом, као и једнако поступање према свима. Рад садржи преглед релевантног законодавства Републике Србије, теоријска тумачења, као и упоредноправну анализу решења у праву Европске уније и у међународном праву. Посебан акценат стављен је на практичне аспекте преклапања дискриминаторских и злостављачких понашања, као и на значај бављења овим темама и спровођење превентивних механизма послодавца у стварању безбедног и достојанственог радног окружења.

Кључне речи: *дискриминација, злостављање на раду, мобинг, достојанство запослених.*

*Редовни професор, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду, Нови Сад, Србија, имејл: sanja@pravni-fakultet.info
 © 2026 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Увод

Однос забране дискриминације и забране злостављања може да се посматра са више аспеката. Први и почетни аспект свакако је однос општег и посебног правног института. Наиме, забрана дискриминације у Републици Србији много је шире постављена од забране злостављања и као таква подигнута на ниво уставног начела, у оквиру *Људских и мањинских права* (члан 21, Устав Републике Србије, 2006), док забрана злостављања на раду то није, али се системским тумачењем уставних одредаба, посебно оних у оквиру *Људских права и слобода* (достојанствен и слободан развој личности, право на рад и сл.), може пронаћи основ за забрану злостављања на раду и у вези са радом (чланови 23 и 60, Устав РС, 2006).

У прилог горенаведеном, тј. односу општег и посебног правног института, слично је правно регулисано и у највишем правном акту Републике Хрватске, са извесним разликама у односу на Устав Републике Србије. Наиме, Устав Републике Хрватске забрану дискриминације такође подиже на ниво уставног начела, али не користи термин *дискриминација*, већ одредба сама по себи дефинише једнакост: „Грађани Републике Хрватске имају иста права и слободе, неовисно о њиховој раси, боји коже, spolu, језику, вјери, политичком или другом увјерењу, националном или социјалном подријетлу, имовини, рођењу, наобразби, друштвеном положају или другим особинама. Сви су пред законом једнаки“ (члан 14, *Ustav Republike Hrvatske*, 1990). На цитирану одредбу, наставља се она која се тиче националних мањина, којима се гарантује равноправност. Разлика у односу на Устав Републике Србије односи се и на одредбе везане за рад наведене у оквиру *Господарских, социјалних и културних права*, а не у људским правима и слободама, иза одредаба где су загарантовани право предузетништва и тржишних слобода, право на рад, слобода рада, право на штрајк, право на минималну зараду и одмор и сл. (чланови 55–61, *Ustav RH*, 1990).

И у праву ЕУ општа забрана дискриминације стоји у одредбама члана 13 Уговора којим се оснива Европска заједница (Ђукић, Петрушић & Јанковић, 2020, стр. 28). У пречишћеној верзији уговора о Европској унији и уговора о функционисању Европске уније забрана дискриминације наводи се већ у члану 2 и напред, у великом броју одредаба уговора (Пречишћена верзија уговора о Европској унији и уговора о функционисању Европске уније).

Дакле, након наведеног, када је говор о односу забране дискриминације и забране злостављања, може се поставити хипотеза

да они јесу различити, али да је њихово разликовање у пракси понекад тешко и да та флуидна разлика заправо тежи својеврсном сусретању у појму достојанства личности које мора правно постојати у свим сферама живота, па и на раду и у вези са радом. Дакле, однос подразумева и разлике, али и сличности, те сусретање и једних и других у истом циљу, а то је заштита достојанства лица на раду и у вези са радом.

2. Правни оквир

Правни прописи којима се регулишу забрана дискриминације и забрана злостављања на раду могу се поделити на домаће и на међународне. Већину међународних прописа Република Србија јесте ратификовала, те су домаћи прописи из ове области у складу са међународним стандардима и обавезама које је наша земља преузела потписивањем бројних међународних уговора и ратификацијом међународних конвенција.

Од великог броја декларација, конвенција, директива и међународних уговора, поменуће се само најважније и оне које се у међународним круговима означавају као фундаменталне у области забране дискриминације и забране злостављања на раду и у вези са радом.

- 1) Повеља Уједињених нација, у члану 55, у тачки Ц обавезује све чланице на „поштовање људских права и основних слобода за све, без разликовања расе, пола, језика или вере“ (1945).
- 2) Универзална декларација о људским правима, у члановима 1 и 2 свим људима јамчи слободу и једнакост у достојанству и правима, без обзира на „било какву разлику као што је раса, боја коже, пол, језик, вера, политичко или неко друго опредељење, национално или друштвено порекло, власништво, рођење или неки други статус“. Уједно, у оквиру ње је у основна људска права уврштено и право на рад, члан 23 (Шкорић, 2016).
- 3) Конвенција УН о укидању свих облика расне дискриминације, основни је документ УН у борби против расизма и дискриминације (Закон о ратификацији Конвенције УН о укидању свих облика расне дискриминације, 1967).
- 4) Међународни пакт о грађанским и политичким правима (Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, 1971).

- 5) Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, 1971).
- 6) Конвенција о правима детета (Закон о ратификацији Конвенције Уједињених нација о правима детета, 1990).
- 7) Међународна конвенција о укидању свих облика дискриминације жена (1979) прописује одговорност држава чланица да елиминишу све видове дискриминације жена у остваривању грађанских, политичких, економских, социјалних и културних права, и то не само у јавном, већ и у приватном животу, укључујући и породицу (Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, 2002).
- 8) Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом (Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом, 2009).

У области заштите од дискриминације од значаја су и секундарни извори права – директиве ЕУ, међу којима су најзначајније: Директива Савета Европске уније 2000/43/ЕЦ, за спровођење принципа једнаког третмана особа без обзира на расно и етничко порекло; Директива Савета Европске уније 2000/78/ЕЦ, која успоставља општи оквир за равноправан третман у запошљавању и професији; Директива Савета Европске уније 2002/73/ЕЦ за спровођење принципа једнаког третмана жена и мушкараца у погледу запошљавања, стручне обуке и напредовања и услова рада; Директива Савета Европске уније 2004/113/ЕЦ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у приступу добрима и услугама; Директива Савета Европске уније 2006/54/ЕЦ о имплементацији принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у области запошљавања и занимања; Директива Савета Европске уније 2010/41/ЕУ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена који су samozапослени и др. (Ђукић, Петрушић & Јанковић, 2020, стр. 29).

У међународним оквирима, а посебно за тему овог рада, веома су важне и конвенције и препоруке Међународне организације рада (МОР). Од конвенција које су усвојене новијег датума, издваја се Ц190, Конвенција против насиља и узнемиравања, усвојена 2019. године, ступила на снагу 2021. године, коју Република Србија још увек није ратификовала (Међународна организација рада). Што се забране

дискриминације тиче, најзначајнија је Конвенција Ц111 из 1958. године, која је ступила на снагу 1960. године и ратификована је од стране свих држава чланица МОП-а (Singh, 2025).

На основу међународног правног оквира, Република Србија донела је и усвојила сет законских прописа који се тичу забране дискриминације и забране злостављања на раду. Иако су сетови закона за оба института независни и на први поглед различити, у великом броју чланова закона, они су међусобно испреплетани. На првом месту, заједничка забрана постоји у Закону о раду (2005, чланови 18–23), као једном општеправном пропису. У њему се, под делом који је назван *Забрана дискриминације*, правно третирају и дискриминација запослених лица и лица која траже запослење, али и забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања истих лица, што би била – забрана злостављања на раду (Кулић & Шкорић, 2020, стр. 89–92).

Као посебан институт, забрана дискриминације касније је регулисана Законом о забрани дискриминације (2009), у оквиру којег се, опет као општег прописа, посебно издваја и забрана дискриминације у области рада (члан 16).

Закон којим је забрањено злостављање на раду донет је 2010. године под називом Закон о спречавању злостављања на раду, као посебан закон који детаљније третира ову забрану која је првобитно прописана Законом о раду (2005) и то у оквиру дела опште забране дискриминације. У правном систему Србије постоји извесна термилошка неусклађеност института забране злостављања на раду, јер су упоредо на снази различити правни прописи, који имају различите називе за, рекло би се, исти институт (Škorić & Matijašević, 2018). Међутим, да ли је то баш само термилошки? Анализирајући одредбе Закона о раду (2005), у којима се у оквиру забране дискриминације третирају узнемиравање и сексуално узнемиравање на следећи начин: „Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање. Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18 овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење“ (члан 21, Закона о раду, 2005); и анализирајући одредбе Закона о спречавању злостављања на раду (2010), у којима се

забране злостављања дефинишу на следећи начин: „Злостављање, у смислу овог закона, 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, у смислу овог закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1 овог члана. Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својствима физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање из става 1 и 2 овог члана“. (члан 6, Закона о спречавању злостављања на раду, 2010); могу се пронаћи многе сличности, али и разлике. Наиме, прва и поменута разлика јесте термин који се користи – *узнемиравање* наспрам *злостављање*. Затим, Закон о спречавању злостављања на раду (2010) прецизније дефинише ово понашање и уводи још један вид, а то је „подстицање или навођење других на понашање...“ Даље, према систематизацији и дефинисању из Закона о раду (2005), произилази да је злостављање део дискриминације, јер се регулише у том делу. Такође, према Закону о раду (2005), од злостављања, односно узнемиравања, како се наводи у тексту, заштићени су и запослени, али и лица која траже запослење (члан 23, Закона о раду, 2005), док у Закону о спречавању злостављања (2010) то није случај, јер ову заштиту уживају запослена лица и радно ангажована лица по било којем основу код послодавца, али не и лица која траже запослење (члан 2, Закона о спречавању злостављања РС, 2010). Оно што је заједничко и једном и другом одређењу јесте то да је понашање негативно, непожељно и да утиче на достојанство запослених или лица која траже запослење. Управо у термину *достојанство* и свему што оно представља, као цивилизацијска тековина јесте кључ који је спона између забране дискриминације и забране злостављања на раду и у вези са радом. Горенаведене разлике могу се делимично оправдати и тиме да је Закон о раду (2005) донет раније, у односу на законе који спречавају дискриминацију и злостављање на раду, али и тиме што су важећи закон и многе његове одредбе, прилике у којима живимо, као и појава нових облика рада и флексибилизација рада, учиниле превазиђеним и спремним за измене, па и за потпуно нови Закон о раду (Gligorić & Škorić, 2021).

Такође, термилошке разлике нису само специфичне за домаће законодавство. Наиме, и у упоредном праву постоје приметне семантичке разлике, те се ради означавања те појаве користе различити изрази. Тако се, на пример, у Аустралији, у Уједињеном Краљевству и у САД користи термин *булинг* (у смислу упорног малтретирања запосленог које оставља последице по физичко и душевно здравље те особе), у Француској, у Белгији и у Шпанији употребљава се израз *психолошко узнемиравање*, док се у Немачкој, у Италији, у Норвешкој и у Данској користи израз *мобинг*, што је случај и у Републици Северној Македонији и у Републици Црној Гори. У Шведској се користи појам *виктимизација на раду*, још од 1993. године (Глигорић & Стојковић Златановић, 2020, стр. 35). Наравно, не треба губити из вида да се појам *узнемиравање* користи као кривни израз за сва понашања која могу представљати злостављање или насиље на раду (De Stefano, Durri, Stylogiannis & Wouters, 2020, стр. 13).

У правном систему Републике Србије постоји велики број посебних закона који на првом месту забрањују дискриминацију као уставно начело, те би навођење свих њих додатно оптеретило рад и удаљило од главне теме и хипотезе, а то је однос забране дискриминације и забране злостављања на раду и у вези са радом.

3. Дискусија

Након прегледа правног оквира, међународног и домаћег, везаног за забрану дискриминације и забрану злостављања на раду и у вези са радом, поставља се историјскоправно питање, а то је – На који начин је на раду била гарантована забрана дискриминације, а посебно забрана злостављања? Дакле, на који начин је у Србији било гарантовано поштовање достојанства запослених на раду пре доношења сета закона који су прецизније регулисали 2009. и 2010. године? Такође, позитивноправно, отвара се још једна дилема. Наиме, уколико и забрана дискриминације и забрана злостављања на раду, на првом месту штити достојанство личности, на који закон ће се лица позивати уколико им је повређено право на достојанствен рад? Која је то разлика која прави дистинкцију између ова два правна института, када је анализом важећег закона о раду утврђено да се та разлика у њему и не прави, већ је то начињено тек неколико година касније, доношењем посебних закона?

Ако се пође редом, од историјскоправног аспекта, пре важећег Закона о раду из 2005. године, према Рељановић и Петровић (2011): „Српски и претходно југословенски правни систем дуго је био лишен

регулативе која би санкционисала дискриминаторско понашање“ (стр. 186). Исти аутори наводе да су и дискриминација и злостављање постојали и пре доношења тренутно важећих законских прописа, али је њихово санкционисање било „ограничено тумачењем кривичноправних одредби, односно подвођењем различитих кривичних дела под овакво недозвољено понашање. Злостављање је, такође било *увиђено* у институт *шиканозног понашања*, који се деценијама развија искључиво у судској пракси, без изричите законске потпоре“ (Рељановић & Петровић, 2011, стр. 187). Ако се осврнемо на тренутна кривичноправна решења и одредбе Кривичног законика Републике Србије, може се утврдити да у оквиру 14. главе Кривична дела против слободе и права човека и грађанина, постоји прописано кривично дело Повреда равноправности и тиме заштита свих од дискриминаторских понашања (члан 128, Кривични законик РС, 2005). Даљом анализом истог закона, утврђено је да не постоји кривично дело које санкционише злостављање на раду и у вези са радом, али да постоји кривично дело у оквиру исте главе, *злостављање и мучење* у чијем се бићу налази људско достојанство које се штити забраном злостављања другог лица (члан 137, Кривични законик РС, 2005). Ипак, злостављање на раду нити друга права по основу рада не уживају кривичноправну заштиту. У суседној Републици Хрватској, на пример, то није случај. Наиме, Казнени закон има посебну главу 12, посвећену кривичним делима против радних односа и социјалног осигурања, где се наводи неколико кривичних дела, као што су: повреда права на рад, неисплата плате, злостављање на раду, повреда права на социјално осигурање и противзаконито запошљавање (чланови 131–134. *Kazneni zakon RH*, 2011). Такође, у глави 11, у оквиру кривичних дела против људских права и темељних слобода, прописано је кривично дело повреда равноправности (члан 125, *Kazneni zakon RH*, 2011), слично како то постоји и у Кривичном законнику Републике Србије, са једнаком запрећеном казном – затвором до 3 године, са разликом што у нашем законнику постоји још један облик овог кривичног дела, односно уколико је извршилац службено лице у вршењу службе.

Након одговора на више претходно постављених питања која се тичу историјскоправног елемента и додатне анализе позитивног кривичног законодавства, на ред су дошла практична питања која се тичу примене прописа који регулишу забрану дискриминације и забрану злостављања на раду. О извесним недоследностима у домаћем позитивном законодавству било је напред речи, док ће се на овом месту истаћи једно од основних правила у примени прописа – *Lex specialis derogat legi generali*. Наиме, у

складу са тим, Закон о раду РС (2005) може се сматрати општим законом, док су Закон о забрани дискриминације (2009) и Закон о спречавању злостављања на раду (2010) посебни закони. Посебни закони имају предност над општим законом, те за питања која један од њих не уређује, примењује се онај који дата питања уређује, с тим да уколико и општи и посебни закони уређују исту материју на различит начин, предност има посебан закон. Дакле, то што је Законом о раду материја забране дискриминације и забрана злостављања (узнемиравања) регулисана тако да се може закључити да су они један институт, доношење посебних закона о дискриминацији и о забрани злостављања, решава дату дилему и потврђује једну од почетних хипотеза, а то је да су ова два института посебна и различита, али да је та разлика често флуидна и тешко уочљива.

Као још један аргумент који иде у прилог претходно написаном, јесу и бројни извештаји Повереника за равноправност¹, у којима се најчешће за област дискриминације наводи рад и запошљавање, те табеларно, за период од 2022. до 2024, област дискриминације рад и запошљавање у односу на остале области дискриминације (Повереник за заштиту равноправности), изгледа овако:

Табела 1. Учеће у % према различитим областима дискриминације²

Област дискриминације	2022.	2023.	2024.
Рад и запошљавање	20,7%	26,8%	20,3%
Поступање пред органима јавне власти	23%	23%	23%
Приликом пружања јавних услуга или при коришћењу објеката и површина	16,1%	10,5%	8%
Јавна сфера / општа јавност	11,4%	1,3%	2,7%
Здравствена заштита	7%	7%	7%
Образовање и стручно оспособљавање	7,8%	13%	8%
Јавно информисање и медији	4,0%	4,5%	2,5%
Остале области (социјална заштита, приватни односи, становање, правосуђе, култура, уметност, спорт, други односи)	10%	13,9%	28,5%

Извор: Годишњи извештаји Повереника за заштиту равноправности за 2022, 2023. и 2024. годину.

¹ Посебно установљеног Законом о забрани дискриминације 2009. године, којим законом су утврђене и који су услови за његов избор, мандат, надлежности и др., чланови 28–34, као и поступак пред повереником, чланови 35–406 Закона о забрани дискриминације.

² Табелу је израдио аутор према подацима који се налазе у Годишњим извештајима Повереника за заштиту равноправности.

На основу табеле, може се извести закључак да је област рада и запошљавања, нажалост, једна од области где је дискриминација и те како присутна. Тренд из последњих годишњих извештаја такав је да је она или прва по уделу или друга, одмах иза области поступања пред органима јавне власти, с тим што је највиши проценат био 2023. године, са извесним падом у 2024. години. Међутим, како је за правилно тумачење свих извештаја, бројева и статистике, потребно имати и ширу друштвену слику и прилике које у једном друштву постоје, веома ће бити занимљиви подаци који ће се наћи у Годишњем извештају Повереника за 2025. годину. За сада је, на основу доступних података, јасно и зашто су рад и запошљавање неодвојиви од института забране дискриминације, а, самим тим, и са забраном злостављања на раду.

Злостављање на раду, осим у судском поступку, може се утврдити, али и решити у неком вансудском поступку и то у поступку пред послодавцем³, посредовањем – медијацијом, арбитражом пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Како су поступци пред послодавцем и посредовањем поверљиви, немогуће је утврдити њихов број и њихову садржину. Међутим, интересантан је податак који је објављен на званичној интернет презентацији Агенције за мирно решавање радних спорова, а тиче се управо злостављања на раду: „Агенција, од ступања на снагу Закона о спречавању злостављања на раду, има највише Предлога за покретање поступка индивидуалног радног спора поводом мобинга. Дobar показатељ јесте податак да се у прва 2 месеца 2015. године свих 20 Предлога односило на мобинг. Сагласност послодавца добија се за 1/5 предлога, што је сразмерно добијању сагласности и у другим радним споровима. Интересантан је податак да је у 30% случајева утврђен мобинг, у 50% случајева ради се о повреди других радних права, а у 20% случајева има сумње да је у питању злоупотреба права на заштиту“ (Републичка агенција за мирно решавање радних спорова). Дакле, из наведеног, може се закључити да се злостављање код запослених тумачи далеко шире него што је то прописано теоријом, правом и праксом, те се под ово дело, сврставају и друге повреде радних права која се не могу сматрати злостављањем у смислу законских прописа Републике Србије. Претходно би се могло приписати неадекватној пословној политици

³ Што је и обавеза да запослени прво покрене поступак за заштиту од злостављања пред послодавцем, уколико послодавац, односно овлашћено лице код правног лица, није онај који је вршио радње злостављања (члан 13, Закона о спречавању злостављања на раду, 2010).

послодаваца, која би у великој мери могла допринети елиминацији оваквих појава или бар њиховом смањивању на радном месту уколико би биле јасно дефинисане, не само правним прописима државе већ и унутрашњим правилницима послодаваца (Saram, Hasan & Aburumman, 2024).

4. Закључак

У складу са свим напред написаним, те са постављеном хипотезом у уводном делу овог рада, може се несумњиво закључити следеће: забрана дискриминације на раду и у вези са радом и забрана злостављања на раду и при запошљавању представљају два комплементарна института заштите радних права. Њихово разликовање има теоријски значај, правну дистинкцију, али се у пракси често преплићу. Ефикасна заштита запослених захтева јасне процедуре, институционалну подршку и континуирано усклађивање домаћег законодавства са радноправним стандардима Европске уније, али и Међународне организације рада. Она може у великој мери допринети побољшању положаја запослених лица и лица која траже запослење. Примена начела достојанственог рада и једнаке шансе кључни је предуслов за развој савремених и праведних радних односа у Републици Србији. Правни оквир постоји и он је усклађен са свим међународно познатим стандардима који спречавају и дискриминацију и злостављање на раду. Потребно је, међутим, да се прописи доследно и континуирано спроводе у пракси, да се убрза поступак којим се такви спорови решавају, а најпре, да се настави едукација запослених лица и лица која траже запослење о њиховим радним правима и основном праву на достојанствен рад и поштовање достојанства личности. Наведена едукација потребна је и послодавцима, готово једнако колико је потребан и одлучан став државе у оштром кажњавању оних који се не придржавају забране законом прописане.

Изјава о непостојању сукоба интереса

Аутор изјављује да нема сукоб интереса.

Финансирање

Овај рад представља резултат пројекта, под називом „Дискриминација у вези са радом и запошљавањем“, који је финансиран од стране Покрајинског секретаријата за високо образовање и научноистраживачку делатност Аутономне Покрајине Војводине (Број пројекта 003788094 2025 09418 003 000 000 001 04 002).

Изјава о доступности података

Оригинални доприноси представљени у раду укључени су у сам рукопис/додатни материјал, а додатна питања могу се упутити аутору.

Информисани пристанак свих учесника у истраживању/одобрење надлежног одбора

Није применљиво.

Škorić Sanja

University Business Academy in Novi Sad, Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad, Novi Sad, Serbia

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION AND THE PROHIBITION OF HARASSMENT AT WORK AND DURING RECRUITMENT

ABSTRACT: This paper analyzes the relationship between the prohibition of discrimination and the prohibition of harassment at work and during recruitment within the framework of contemporary labor law. Since the prohibition of discrimination is broadly conceived from a legal perspective, and must be applied across all areas of the socio-political and economic system, the paper examines certain aspects of the prohibition of discrimination and some of the possible grounds for unequal treatment

of particular categories of persons, namely employees and job applicants. It is precisely in this area that the prohibition of discrimination and the prohibition of harassment significantly overlap, and although they constitute distinct legal institutions, they share a common objective—the protection of employees' dignity at work and in connection with work, as well as the principle of equal treatment for all. The paper provides an overview of the relevant legislation of the Republic of Serbia, theoretical interpretations, and a comparative legal analysis of solutions adopted in European Union law and international law. Special emphasis is placed on the practical aspects of the overlap between discriminatory and harassing conduct, as well as on the importance of addressing these issues and implementing preventive mechanisms by employers in order to create a safe and dignified working environment.

Keywords: *discrimination, workplace harassment, mobbing, employee dignity.*

Литература

1. Gligorić, S., & Škorić, S. (2021). Flexible forms of work and work engagement. *Pravo – teorija i praksa*, 38(4), pp. 87–100
2. Глигорић, С., & Стојковић Златановић, С. (2020). Савремени облици повреде достојанства личности на раду – основне сличности и разлике. *Страни правни живот* 64(3), стр. 31–42
3. Годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности 2022. Приступљено 25. 2. 2026. <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>
4. Годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности 2023. Приступљено 25. 2. 2026. <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>
5. Годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности 2024. Приступљено 25. 2. 2026. <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>
6. De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2020). *'System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*. Geneva: International Labour Organization
7. Ђукић, Л., Петрушић, Н., & Јанковић, Б. (2020). *Истраживање судске праксе у парницама за заштиту од дискриминације и појам и значај стратешких парница Повереника за заштиту*

- равноправности*. Београд: Правосудна академија; Повереник за заштиту равноправности
8. Закон о раду. *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17, 95/18 – аутентично тумачење и 109/25 – др. закон
 9. Закон о забрани дискриминације. *Службени гласник РС*, бр. 22/09 и 52/21
 10. Закон о спречавању злостављања на раду. *Службени гласник РС*, бр. 36/10
 11. Закон о ратификацији Конвенције УН о укидању свих облика расне дискриминације. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 31/67
 12. Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* бр. 7/71
 13. Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима. *Службени лист СФРЈ – међународни уговори* бр. 7/71
 14. Закон о ратификацији Конвенције Уједињених нација о правима детета. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 15/90 и 2/97
 15. Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/81
 16. Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена. *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 13/02
 17. Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом. *Службени гласник РС*, бр. 42/09
 18. Kazneni zakon. *Narodne novine RH*, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23, 36/24 i 136/25
 19. Конвенција Међународне организације рада против дискриминације на раду и у вези са радом (1958). бр. Ц 111. Приступљено 15. 2. 2026. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
 20. Конвенција Међународне организације рада против насиља и узнемиравања (2019). бр. Ц 190. Приступљено 15. 2. 2026. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

21. Кривични законик. *Службени гласник РС*, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19 и 94/24
22. Кулић, Ж., & Шкорић, С. (2020). *Радно право* (друго измењено и допуњено издање). Нови Сад: Правни факултет за привреде и правосуђе у Новом Саду
23. Повеља Уједињених нација. *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори ФНРЈ*, бр. 5/45
24. Пречишћена верзија уговора о Европској унији и уговора о функционисању Европске уније. Приступљено 17. 2. 2026. https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/ugovor_eu.pdf
25. Рељановић, М., & Петровић, К. А. (2011). Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса. *Правни записи*, 2(1) стр. 186–196
26. Saram, M., Hasan, A.A.H., & Aburumman, O. J. (2024). Workplace Harassment Among Employees: A Systematic Review. In: Al Mubarak, M., & Hamdan, A. (eds), *Innovative and Intelligent Digital Technologies; Towards an Increased Efficiency. Studies in Systems, Decision and Control* (pp. 737–746). Cham: Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-031-71649-2_61
27. Singh, A. (2025). Discrimination at the workplace: Global provisions and implications. *Journal of Legal Research and Juridical Sciences*, 4(4), pp. 1569–1586
28. Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*, бр. 98/06 и 115/21
29. Ustav Republike Hrvatske. *Narodne novine RH*, br. 56/90, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 05/14
30. Шкорић, С. (2016). Право на рад у теорији и у пракси. *Култура полиса*, 13(31), стр. 457–465
31. Škorić, S., & Matijašević, J. (2018). Zlostavljanje na radu – osvrt na javni sektor. U: *Zbornik sa VIII međunarodne konferencije „Razvoj javne uprave“* (str. 230–238). Vukovar: Veleučilište „Lavoslav Ružička“
32. Међународна организација рада. Приступљено 15. 2. 2026. <https://www.ilo.org/>
33. Повереник за заштиту равноправности. Приступљено 22. 2. 2026. <https://ravnopravnost.gov.rs/>
34. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова. Приступљено 25. 2. 2026. <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr>