

УДК: 349.2 ; 343.85:343.62-057.16

CERIF: S 146

ТИП РАДА: ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД

DOI: 10.55836/PiP_22105A

др Слађана М. ГЛИГОРИЋ*

консултант Лаура консалтинг доо, асистент и сарадник на Правном факултету за привреду и правосуђе, Србија

ПРАВНА ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ДОМАЋЕМ И МЕЂУНАРОДНОМ ПРАВУ**

Сажетак

Злостављање на раду је радноправни проблем, који актуелност добија последњих деценија, паралелно са развојем неолибералног капитализма и глобализације, који заједно узрокују флексибилизацију у сфери рада. У таквим условима рада, када је радно место теже очувати, други запослени и послодавац се користе бројним недозвољеним методама, малтретирајући колеге, како би их психички сломили да би најусијили радну средину. Закон о сјечавању злостављања на раду имамо више од деценију. Садржи мањкавости уз добра решења. Ефикасност правне заштите од злостављања на раду у радној средини зависи умногоме од позиције послодавца. Интерни систем посредовања је ефикасан метод за сјечавање злостављања на раду код послодавца који одржавају квалитетне међуљудске односе у колективу, док неретко представља и метод за задовољење форме закона. Применом историјској, социолошкој

* Електронска адреса аутора: g.sladja@yahoo.com.

** Рад је настао на основу докторске дисертације: Слађана Глигорић, *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.

и ујоредној методу, уз осврћу на међународне радне стандарде, Конвенцију број 190 и Прејоруку број 206 и евројске комунићарне стандарде, настојали смо да ујутимо јредлоће законодавцу ради унајређења јостојеће нормативној оквира.

Кључне речи: Злоствлање на раду. – Правна заштита од злоствлања на раду у срјском јраву. – Међународни радни стандарди. – Евројски комунићарни стандарди.

I Увод

Злоствлање на раду представља радноправни, друштвени и медицински феномен, који производи многобројне тешке последице по жртву. Циљ злоствлања на раду је да се запослени психички измучи различитим понашањима и активностима или уздржавањем од истих. Тиме се вређа углед, професионални интегритет, достојанство и здравље запослених. Терминолошки израз који се користи за означавање појма злоствлања на раду разликује се од државе до државе услед различитих нормативних оквира, али и због гео-културолошких особености, па се тако израз *workplace bullying* употребљава у Аустралији, Великој Британији и Америци (англосаксонско право), израз *harcèlement morale* користи се у Француској, *harcèlement psychologique* (психолошко узнемиравање) у Белгији и Квебеку, у скандинавским земљама и Немачкој употребљава се израз *mobbing*.¹ Изрази који се најчешће користе су мобинг, узнемиравање, психичко узнемиравање, дискриминаторско узнемиравање, психолошки терор, виктимизација, насиље на раду. Сексуално узнемиравање се посматра као облик злоствлања на раду, иако постоје аутори који искључују сексуалне акте и понашања из појма злоствлања на раду, попут аутора који се први бавио појмом злоствлања на раду на научном нивоу – Хајнца Лајмана (*Heinz Leymann*). Он употребљава израз психолошки терор у радном окружењу, који укључује непријатељску или неетичку комуникацију, која је на систематичан начин усмерена од стране једног или више лица претежно према једном лицу, које је услед тога доведено у позицију беспомоћности или немогућности да се одбрани и које се у том положају задржава континуираним активностима злоствлања.² У енглеском језику уз израз мобинг (*mobbing*) користи се и израз булинг

1 Katherine Lippel, „The Law of workplace bullying: an international overview“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, Nr. 1/2010, 1–2.

2 Leymann.se, Leymann in English, доступно на адреси: <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 6. 1. 2022.

(*bullying*), који подразумева физичко насиље и претњу, и који се везује за насиље у школама које врше ђаци једни над другима. Са друге стране, мобингом се објашњавају понашања одраслих лица која настају на раду и у току радног односа.

У нашем нормативном оквиру законодавац користи израз „злостављање на раду“. У питању је тешка и јака реч, која одсликава сву силу непријатељских и узнемиравајућих понашања које предузима извршилац злостављања према жртви у радној средини. То су психолошка мучења и противправна понашања која дуже трају, или се одвијају са високом учесталости у кратком периоду, узрокујући тешке последице, често и трајне поремећаје здравља жртве злостављања на раду, угрожавајући тиме општу добробит и благостање појединца. Злостављач то редовно чини јер осећа завист и љубомору према жртви (због њеног знања, физичког изгледа, квалификације итд.), или то чини јер жели да јој нанесе штету или оствари неку лукративну корист. Израз злостављање на раду чини се примереним само за неке, прецизније, за најтеже облике психичког узнемиравања, будући да означава рђаво или нечовечно понашање према другом, односно мучење и малтретирање другог.³ Лице које врши злостављање на раду или пак група лица, се о коме на жртву/е, психички је малтретирајући, са циљем да се жртва натера да напусти радну средину.

Најновији међународни радни стандарди, Конвенција број 190 и Препорука број 206, употребљавају израз „узнемиравање“. Овај израз представља неутралнији израз, примеренији и за наш нормативни оквир. Са друге стране, израз „мобинг“ користи се у колоквијалном језику у нашој држави, док је у црногорском праву у употреби у тексту закона, али не и у наслову, где се користи израз „злостављање на раду“.

II Злостављање на раду у правним изворима међународног и регионалног права

1. Међународни радни стандарди заштите од злостављања на раду

Међународна организација рада представља специјализовану агенцију Уједињених нација, која је установљена међународним споразумом, са посебним статусом и специфичношћу трипартитног састава (представници влада држава чланица, организација послодаваца и радника учествују у раду њених главних органа – Опште конференције рада

3 Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013, 472.

и Административног савета).⁴ Специфичност ове организације огледа се у универзалности, јер се под њеним окриљем доносе универзални међународни радни и социјални стандарди, којима се настоји остварити свеопшти циљ организације – трајни мир заснован на социјалној правди.⁵

До 2019. године, када је донета Конвенција број 190 и Препорука број 206, заштита од злостављања на раду била је обезбеђена посредно, путем заштите здравља и безбедности на раду и заштите од дискриминације, и то Конвенцијом број 111 од 1958. године, којом се прописује забрана дискриминације по многим правним основима, међу којима је и пол. Надаље, Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини прописује да се изразом здравље на раду не указује само на одсуство болести, односно слабости, него и на физичке и менталне елементе који утичу на здравље, а који су директно повезани са хигијенско-техничком заштитом на раду.⁶ Од послодаваца, отуд, треба захтевати да обезбеде, колико је то могуће, да радна места, машине, опрема и процеси под њиховом контролом буду безбедни и безопасни за здравље.⁷ Очувањем здравља, обезбеђује се заштита и опште добробити радника, физичког и психичког здравља.

Како је злостављање на раду попримило широку заступљеност у сфери рада и радних односа, а имајући у виду погубне последице ове појаве по здравље жртве, њено радно, породично и друштвено окружење, потреба за доношењем међународних радних стандарда у овој области, постала је неминовност. Сходно томе, на годишњој конференцији Међународне организације рада у Женеви 2019. године усвојене су Конвенција број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања⁸ и Препорука број 206, којима је питање злостављања на раду непосредно уређено.

Текст усвојене Конвенције и Препоруке, које се односе на елиминацију насиља и узнемиравања у свету рада, заснивају се на Закључцима које је усвојила Међународна конференција рада након прве расправе одржане на 107. седници од маја до јуна 2018. године.⁹ Конвенцијом се обезбеђује заштита од насиља и узнемиравања на раду за лица у радном

4 Боровоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, 60.

5 С. Глигорић, 159.

6 Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87, чл. 3.

7 Конвенција број 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, чл. 16.

8 Конвенција број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања (*Violence and Harassment Convention, 2019 [No. 190]*); Препорука број 206 уз Конвенцију број 190 о елиминацији насиља и узнемиравања (*Recommendation No. 206*).

9 ILO, *Ending violence and harassment in the world of work*, Report V (1), Geneva, 2019, 3.

односу, али и за лица која раде ван радног односа, и то за приправнике, стажисте, волонтере, лица на обуци, лица у поступку запошљавања и лица којима је престао радни однос. Расправљајући, пре усвајања Конвенције и Препоруке, о синтагми „свет рада“ у изразу насиље и узнемиравање у свету рада, утврђено је да се овај израз односи и на јавни и приватни простор, како би заштита била обезбеђена и за лица која раде од куће и за уличне продавце.¹⁰ Исто вреди и за раднике у неформалној економији, који представљају 60% свих радника у свету, а који су посебно изложени насиљу и узнемиравању на раду.¹¹ Многи од њих, попут уличних продаваца и превозника отпада, суочавају се са узнемиравањем од стране представника јавних власти у виду одузимања робе, захтевања сексуалних услуга или присилне промене места рада.¹²

Конвенцијом и Препоруком предвиђа се инклузивни, интегрисани, родно одговорни приступ превенцији и елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада, уз ближе дефинисање појаве насиља и узнемиравања на раду. Државама је остављено да, било у оквири-ма посебног закона, или у оквиру постојећих закона о раду, закона о безбедности и здрављу на раду, закона о родној равноправности и дискриминацији или, тамо где је то погодно, у оквиру кривичног закона – пропишу заштиту од узнемиравања и насиља на раду.¹³ Конвенција је у примени, будући да су ратификациони инструменти две државе регистровани код генералног директора Међународног бироа рада. Република Србија има монистички систем ратификације међународних уговора и конвенција. Сходно томе, чин ратификације ове Конвенције у Скупштини Републике Србије је неопходан да би се Конвенција преточила у унутрашње право.

Израз „насиље и узнемиравање“ у свету рада, у смислу одредаба Конвенције, односи се на лепезу неприхватљивих понашања и пракси, или претњу таквим понашањима, без обзира на то да ли су она једнократна или се понављају, а која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском повредом, односно штетом. Ова понашања укључују и родно засновано насиље и узнемиравање под којим се подразумевају насиље и узнемиравање одређених лица због њиховог пола или рода, или насиље или узнемиравање које диспропорционално погађа лица одређеног пола или рода, и подразумева и сексуално узнемиравање.¹⁴ Места на раду, на

10 *Ibid*, 5.

11 *Ibid*.

12 International Labour Conference, *Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work*, Geneva, 2019, 51.

13 С. Глигорић, 159.

14 Конвенција о елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада број 190, чл. 1 ст. 1.

којима се може догађати насиље и узнемиравање су: физичко место рада, канцеларија или други радни простор, места у предузећу где радници одмарају, хране се или задовољавају здравствене и санитарне потребе, али и током службених путовања, излета, семинара и других друштвених догађаја и активности. Овим прописом настоји се деловати превентивно, минимизирањем утицаја психосоцијалних ризика на радном месту, тако што ће се, заједно са запосленима, радити на заједничкој стратегији и конкретним програмима за превенцију насиља и узнемиравања у свету рада. На то се надовезује и увођење јасног жалбеног поступка, у ком ће се поштовати приватност запослених и поверљивост података, тајност али и штитити подносиоци пријаве од било какве одмазде, посебно уколико су и у улози узбуњивача.¹⁵ Истовремено, треба скенирати и минимизирати могући утицај ризика који се односе на услове рада, организацију рада и руковођење радом запослених, али и на односе са клијентима, пацијентима, корисницима, представницима јавности.¹⁶ Ови потоњи представљају трећа лица – субјекте, односно потенцијалне извршиоце злостављања на раду, у поступку поводом заштите од узнемиравања и насиља на раду, поводом којих је правна заштита омогућена овим међународним радним стандардима.

Врло важно питање, посебне заштите осетљивих категорија лица која су претрпела насиље у породици, обезбеђено је Конвенцијом, имајући у виду последице које породично насиље може имати и по радноправни статус лица које трпи насиље. Мере попут плаћеног одсуства са рада и обезбеђивање смештаја за раднике погођене насиљем у породици, као и мере попут флексибилног радног времена или флексибилног места рада – показале су се ефикасним.¹⁷

Конвенција и Препорука потврђују да извршиоци насиља и узнемиравања на раду треба да пролазе кроз саветовалишта, како би схватили сву неприхватљивост свог понашања, ради спречавања таквих понашања убудуће и освешћења.¹⁸ Државни органи и институције, као и независна контролна тела, попут инспекције рада, тела која се баве заштитом равноправности, безбедности и здрављем на раду и дискриминацијом треба да прођу квалитетну обуку у вези са препознавањем и спречавањем насиља и узнемиравања на раду, којима ће се бавити и које ће контролисати.¹⁹ Органи јавне власти и послодавци

15 С. Глигорић, 164.

16 International Labour Conference, *Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on violence and harassment in the world of work*, 2019, 6.

17 International Labour Conference, *Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work*, 2019, 69.

18 С. Глигорић, 165.

19 За анализу Конвенције МОР број 190 и Препоруке МОР 206 вид. Сенад Јашаревић, Дарко Божић, „Заштита од насиља и узнемиравања на раду у међународним

из приватног сектора имају обавезу да раде на осмишљавању обука о препознавању и спречавању узнемиравања и насиља на раду за највише државне функционере и руководиоце у компанијама, како би се едуковали о противправним и неприхватљивим понашањима, у циљу развијања и одржавања безбедне и здраве радне средине, која треба да буде императив свима. Утврђивање методологије за анализу процене дејства ризика узнемиравања и насиља на раду може бити добар превентивни метод у циљу развијања стимулативне и пријатељске радне средине, јер се са јасним сагледавањем дејства ризика може и спречити његово деловање.

Усвајањем међународних радних стандарда добили смо универзалне радне стандарде, примењиве у било којој држави, у складу са њеним специфичностима – економским, политичким и културолошким, и утврђеним моделом ратификације међународних уговора и конвенција, којима постају део унутрашњег права.

2. Регионални извори заштите од злостављања на раду

а) Стандарди Савета Европе у заштити од злостављања на раду

Савет Европе представља међународну организацију која је формирана 1949. године Лондонским уговором, са циљем залагања за развој демократије и очувања основних постулата на којима демократија почива, и то на заштити људских права, индивидуализму, очувању културног, моралног и политичког наслеђа, путем гаранције политичких слобода и плурализма и владавине права. За област радног и социјалног права важна Конвенција која је донета под окриљем Савета Европе јесте Европска социјална повеља.²⁰ Европска социјална повеља донета је 1961. године у Торину. Њом се гарантују основна економска и социјална права, укључујући право на достојанство на раду, право на праведне услове рада, право на безбедне и здраве услове рада, право на заштиту здравља, одакле би се, посредно, могло извести и право на заштиту од злостављања на раду.²¹ Унапређење радноправне и социјалне заштите омогућено је усвајањем Ревидиране европске социјалне повеље која је усвојена у Стразбуру, 3. маја 1996. године, којом се гарантује 31 основно економско и социјално право. То је и први правно обавезујући акт којим се гарантује право на достојанство на раду и забрана сексуалног

правним стандардима“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2019, 785–802.

20 Европска социјална повеља (*European Social Charter* 1996).

21 С. Глигорић, 166.

узнемиравања и узнемиравања на раду,²² и то тако да се сексуално узнемиравање дефинише у члану 26 став 1 као кршење једнаког третмана, иако се оно не мора односити на дискриминацију засновану на полу. Дакле, овим актом, прописивањем заштите од сексуалног узнемиравања и узнемиравања на раду, обезбеђује се и заштита од злостављања на раду и забрана потоњег понашања. Уз то, Европски Комитет за социјална права тумачи члан 26 Ревидиране повеље као гаранцију забране психичког узнемиравања на раду.²³ Психичко узнемиравање је идентичан појам злостављању на раду. Државе које су ратификовале Ревидирану европску социјалну повељу и члан 26, потребно је да обезбеде правну заштиту од злостављања на раду пред независним органом, уз обезбеђење адекватне накнаде за жртве, уз заштиту од додатне виктимизације лица које је тражило правну заштиту.

б) Европски комуниџарни сџандарди од значаја за зашџиџиџу од злосџављања на раду

Европско комуниџарно право и његови примарни извори (осниџачки уговори Европских заједница, односно Европске Уније) не познају норме којима се обезбеђује непосредна заштита од злостављања на раду. Посредно, оваква заштита могућа је у оквиру заштите људских права, посебно у оквиру антидискриминационог права, заштите достојанства и здравља и безбедности, односно путем заштите економских и социјалних права и слобода.

У првих неколико деценија егзистенције заједнице европских народа, већа пажња је посвећивана економској политици, док је социјална политика била занемаривана. Својеврсну прекретницу, у том смислу, доноси Јединствени европски акт, којим је у Осниџачки уговор унет члан 118А, којим се предвиђају активности држава чланица усмерене на подстицање унапређења безбедности и здравља, посебно у радној средини, тако што ће се усклађивати услови рада, уз одржавање постигнутих побољшања.²⁴ Питања здравља и безбедности на раду регулисана су оквиру Европске уније путем директива. Међу најбитнијим је Оквирна директива о увођењу мера у циљу охрабриџања унапређења безбедности и здравља на раду од 12. јуна 1989. године. Директива почиџа на општим принципима спречаџања дејства ризика кроз евалуацију,

22 Csilla Kollonay-Lehoczy, „The right to dignity at work“, *The European Social Charter and the Employment Relations* (eds. Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert), Hart Publishing, Oxford, 2017, 443.

23 Rolf Birk, *European Social Charter*, Wolters&Kluwers, The Hague, 2007, 125–129.

24 Љубинка Ковачеџић, „Безбедност и здравље радника у оквиру Европске уније“, *Сџирани љравни живоџи*, бр. 1–3/2002, 220.

превенцију, елиминацију, адаптацију, обуку и информисање, уз познату норму из Оквирне Директиве да посао треба прилагодити раднику.²⁵ Њеним одредбама намеће се обавеза послодавцу да обезбеди безбедност и здравље радника у свим аспектима који се односе на рад. Ова обавеза укључује избегавање ризика по безбедност и здравље радника, уз примену мера у циљу превенције и отклањања штетног дејства ризика. Потребно је, дакле, да послодавац води бригу о дејству психосоцијалних ризика. Директива утврђује принцип објективне одговорности послодавца, чак и када послодавац одреди једно или више лица која ће се бавити здрављем и безбедношћу на раду, док послодавац може бити ослобођен одговорности једино у случају више силе (*vis major*).²⁶

Оквирна директива потврђује начела која се односе на превенцију професионалних ризика, заштиту безбедности и здравља, елиминацију ризика који могу да доведу до несрећних случајева, информисање и консултовање радника о безбедности и здрављу на раду и праксу и обуку радника и њихових представника, као и опште смернице за примену поменутих принципа.²⁷ Сходно томе, послодавци имају обавезу да информишу запослене и да спроводе обуку о заштити безбедности и здравља како би се радници информисали и обучили о потенцијалним ризицима услова и организације рада, ради превенције и елиминације истих. Директивом се сагледавају физички и психички ризици, који проистичу из лоше организације рада или поремећених међуљудских односа холистички, чиме се омогућава спречавање и заштита од злостављања на раду.

Међу правно необавезујућим документима, у праву ЕУ, којима се обезбеђује заштита од злостављања раду је Резолуција Европског Парламента о злостављању на раду.²⁸ Потоња резолуција представља документ од изузетног значаја за област заштите од злостављања на раду, јер је то први документ, у оквиру европског комунитарног права, који уређује непосредним путем ову област. Резолуција не садржи експлицитну дефиницију појма злостављања на раду. Међутим, под тим појмом подразумевају се следећа непожељна понашања: узнемиравање, насиље,

25 Franck Héas, „Prevention of psychosocial risks in labour law: role of the law and collective bargaining“, *Psychosocial risks in labour and social security law* (ed. Loic Lerouge), Springer, Cham, 2017, 68.

26 Бранко Лубарда, *Евројско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004, 249.

27 Оквирна директива о увођењу мера у циљу охрабривања унапређења безбедности и здравља на раду (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work, OJ L 183, 29. 6. 1989, 1–8).

28 Резолуција Европског парламента о злостављању на раду (*European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))*, OJ C 77 E/138, 28. 3. 2002).

злостављање, као и други облици нежељеног понашања у радној средини којима се вређају достојанство човека/радника, његова приватност и интегритет његове личности.²⁹ Овом Резолуцијом апелује се на државе чланице да уреде област заштите од злостављања на раду, било у оквиру посебног закона – било другим радноправним прописима, имајући у виду сву штетност и погубност ове појаве у радној средини.

У европском комунитарном праву донети су Европски колективни уговор о стресу на раду 2004. године³⁰ и Европски колективни уговор о узнемиравању и насиљу на раду³¹ 2007. године као производ колективног преговарања социјалних партнера, с тим да је изостало доношење директива по овим колективним уговорима, као правнообавезујућих докумената. Стрес није болест, али дуга изложеност стресу може смањити продуктивност и мотивисаност радника уз лоше здравље, што представља и последицу злостављања на раду. Сходно томе, стрес се може посматрати као узрок, али и последица злостављања на раду, јер злостављање производи стање континуираног, хроничног стреса. Оквирни споразум о професионалном стресу успоставља оквир унутар којег послодавци и представници радника могу заједно да раде на спречавању, идентификацији и борби против стреса на раду.³² Сходно раније наведеном, Оквирна директива прописује да су послодавци обавезни да заштите здравље и безбедност радника, што укључује и заштиту од стреса, као врсте психосоцијалног ризика. Имплементација овог колективног уговора могућа је путем радног законодавства, посебног закона о безбедности и здравља на раду, закона о инспекцијском надзору, или појединачних колективних уговора које социјални партнери закључују у државама чланицама на разним нивоима преговарања или, пак, путем водича, смерница и интерних компанијских процедура, као што је случај у Немачкој.

Европски колективни уговор о узнемиравању и насиљу на раду намеће обавезу да предузећа, у циљу рада на превенцији, идентификацији и решавању проблема узнемиравања и насиља на раду, неће толерисати узнемиравање и насиље у радној средини, уз обавезу да утврде јасне процедуре поступања уколико дође до таквог проблема. Дакле, споразум настоји да обезбеди превенцију, уз заустављање појаве

29 С. Глигорић, 173.

30 Европски колективни уговор о стресу на раду из 2004. године (*Framework agreement on work-related stress*), доступно на адреси: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-work-related-stress>, 17. 1. 2022.

31 Европски колективни уговор о узнемиравању и насиљу на раду (*Communication from the Commission to the Council and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work*, COM/2007/0686 final, 8. 11. 2007).

32 Roger Blanpain, *European Labour Law*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2013, 227.

злостављања на раду решавањем спорних односа. Споразум уочава следеће врсте злостављања на раду: вертикално злостављање, хоризонтално злостављање и злостављање од стране трећих лица, као што су клијенти, купци, пацијенти, корисници услуга или студенти.³³ Процедуре за решавање случајева злостављања на раду укључују неформални интерни поступак, у којем учествује лице које ужива поверење и руководства и радника, а које настоји да саслуша стране и пружи им савете, а све у циљу решавања случајева злостављања на раду.³⁴ Важност споразума је у томе што потврђује однос између злостављања на раду и стреса, и то тако да један може бити узрок другог, и обратно, уз разумевање радног окружења, у ширем смислу, као организације рада, услова рада и садржаја рада који могу утицати на изложеност радника злостављању на раду и насиљу.³⁵

Европски оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду, осим што намеће обавезу послодавцима да раде на превенцији и спречавању злостављања на раду, освешћује социјалне партнере и јавност о непримереним понашањима којих се треба уздржавати у радној средини.³⁶ У Извештају о праћењу напретка у примени Оквирног споразума у 2011. години, закључено је да је Оквирни споразум донео додатну вредност за подизање свести, уз боље прилагођавање послодаваца и радника да се баве ситуацијама узнемиравања и насиља на радном месту.³⁷ Кључ успеха је у флексибилној природи Оквирног споразума која, упркос исказивању неких изазова у имплементацији, омогућава прилагођавање жељених циљева различитим националним, секторским и компанијским реалностима.³⁸

33 *Ibid.*, 1625.

34 Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду (*Framework Agreement on Harassment and Violence at work*), доступно на адреси: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 20. 1. 2022.

35 Peruzzi Marko, „Effectiveness, and problematic aspects of the EU framework on psychosocial risks“, *Psychosocial risks in labour and social security law* (ed. Loic Lerouge), Springer, Cham, 2017, 59.

36 Европски оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду (*Framework agreement on harassment and violence at work*, 2007), доступно на адреси: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 17. 1. 2022.

37 Извештај о праћењу напретка у примени Оквирног споразума у 2011 (*Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work*), доступно на адреси: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 17. 1. 2022; Helge Hoel, Maarit Vartia, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public space and in political life in the EU*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Brussels, 2018, 46.

38 *Ibid.*

Социјални партнери предлажу да оквирни план за послодавце за превенцију укључи следеће елементе: информисање о дефиницији злостављања од стране трећих лица или упозорење трећим лицима да се злостављање на раду неће толерисати, предлог политике која је заснована на процени ризика у радној средини, обуке за менаџере и запослене, и транспарентну политику подршке запосленима, уз утврђивање јасних процедура за праћење и испитивање навода поводом злостављања на раду.³⁹

III Заштита од злостављања на раду у домаћем праву

1. Битни елементи правног појма злостављања на раду и обим правне заштите

У Републици Србији 2010. године донет је посебан закон, којим се уређује област заштите од злостављања на раду. Поред закона ову област уређује и подзаконски акт, Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.⁴⁰ Злостављање на раду 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.⁴¹ Из ове дефиниције могу се уочити следећи битни елементи правног појма злостављања на раду. На првом месту имамо понављање понашања, које је активно или пасивно (уздржавање од активности), с тим да није утврђен минимални рок трајања радњи нити укупан број понављања, односно учесталост понављања радњи које представљају злостављање на раду. Сходно домаћој судској пракси, која се поклапа са Лајмановим тумачењима, потребно је да се радње злостављања понављају барем два пута недељно, у дужем периоду, најмање шест месеци. Међутим, у правној научној и стручној пракси, постоје и мишљења да се радња злостављања на раду може успоставити и само једном радњом, која оставља дуготрајне

39 R. Blanpain, 1631–1634.

40 Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 62/2010.

41 Закон о спречавању злостављања на раду – ЗСЗР, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010, чл. 6 ст. 1.

последнице *pro futuro*, као нпр. распоређивање запосленог на неусловно и небезбедно место рада, у подрумске просторије. Томе у прилог говори и пракса Социјалног одељења француског Касационог суда, којом је, супротно од схватања да је за злостављање на раду потребно дуже време, први пут афирмисан став да чињенице које успостављају злостављање могу да се догађају и у једном врло кратком периоду од месец дана. Сва понашања која је у предметном случају продавац половних аутомобила трпео, у кратком периоду, а односила су се на бесмислене радне задатке (скупљање аутомобилских кључева, стављање пластичких цирада на аутомобиле, послове одржавања), уз забрану запосленом да излази на терен, ради аквизиције нових купаца, што је био основни посао продавца, након чега су уследиле и претње послодавца, које су створиле код запосленог психичку трауму, биле су довољне да суд утврди злостављање на раду, будући да француски законодавац није предвидео никакав (минимални) временски услов за постојање злостављања на раду.⁴² Дужина трајања радњи злостављања, у погледу временског оквира и учесталости понављања чини се ирелевантном, ако се сагледа погубност коју интензивно и систематско злостављање производи по здравље жртве, које и након краћег времена може бити озбиљно, чак и трајно нарушено. Такође, сходно најновијим међународним радним стандардима, прописано је и да једнократна понашања могу успоставити радњу узнемиравања и насиља на раду, чиме питање понављања, као битног елемента појма злостављања на раду – постаје беспредметно.

Поред понављања, битни елементи правног појма злостављања на раду су намера, уколико се злостављање на раду доказује са циљем, као и последице противправних понашања, које представљају повреду угледа, части, професионалног интегритета и здравља, када није потребно доказати намеру. У потоњем случају, радња злостављања на раду се доказује последицом извршених понашања које се огледају у повреди заштићених добара. Поред тога, последице су отуд и стварање непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења, погоршање услова рада, што утиче на жртву да се психички измори и уништи, да би се натерала да да отказ. Прописивање да је злостављање на раду могуће доказати тако да то понашање има „за циљ или представља“, због раставног везника „или“ ствара неуједначеност судске праксе, која у неким ситуацијама тражи доказивање намере, а у другим не, што води правној несигурности. Па тако, указујемо на пресуду по којој уколико је лице које се терети за злостављање било свесно наступања последица

42 Љубинка Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, *Казнена реакција у Србији* (ур. Ђорђе Игњатовић), Београд, 2016, 229.

својих активности и имало вољу да последица настане, деловало је у складу са тим циљем.⁴³ У једној пресуди Апелационог суда у Нишу, потврђено је да није нужно да је радња злостављања предузета са циљем повреде заштићеног добра, довољно је да је до те повреде дошло предузетом радњом, без обзира на то да ли је она предузета са намером повређивања, те ће злостављање постојати и ако радња није предузета са тим циљем, али сама по себи представља повреду достојанства или другог заштићеног добра.⁴⁴ Према томе, радња може бити предузета управо са циљем да се повреди заштићено добро, али ће злостављање постојати и ако радња није предузета са тим циљем, али сама по себи (радња) представља повреду достојанства или другог заштићеног добра.⁴⁵ Друга заштићена добра су углед, лични и професионални интегритет и здравље адресата злостављања. Зарад правне сигурности, предложимо да се из дефиниције брише „које има за циљ“, а задржи „које представља“, чиме би се из поступка доказивања искључило постојање намере, а злостављање на раду би се доказивало последицама противправних понашања, попут дискриминације.

Нормативним оквиром, заштита од злостављања на раду обезбеђена је и за запослене и за радно ангажована лица у општем и посебном режиму радних односа, док је изостала заштита уколико би извршилац злостављања на раду било неко треће лице (клијент, пословни партнер, пацијент). *De lege ferenda*, потребно је проширити заштиту и на ова лица, сходно међународним радним стандардима. Послодавац нема активну легитимацију за покретање интерне или судске заштите од злостављања на раду уколико је извршилац неко од запослених лица, иако је таква заштита обезбеђена међународним радним стандардима. Са друге стране, послодавац има обавезу да у одређеним ситуацијама предложи посредовање, као начин решавања спорног односа поводом злостављања на раду, чиме се превенира судски спор а спор решава трајно, споразумом страна код послодавца.

43 Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 396/14 од 15. 3. 2014. године, доступно на адреси: <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-396-14.html>, 14. 1. 2022.

44 Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 2312/2017 од 22. 2. 2018. године, доступно на адреси: <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/Гж1/2312/2017>, 14. 1. 2022.

45 Лидија Ђукић, „Правна заштита због злостављања на раду“, *Билтен Врховној касационој суда*, бр. 3/2012, 4.

2. Поступак заштите од злостављања на раду код послодавца – интерни поступак посредовања

Специфичност српског нормативног оквира заштите од злостављања на раду огледа се у увођењу обавезног интерног поступка посредовања под окриљем послодавца. Поступак посредовања је обавезно предложити и остварити заштиту код послодавца у свим случајевима, осим уколико је као лице које врши злостављање означено одговорно лице код послодавца или предузетник, као физичко лице, када се може покренути поступак пред судом до истека рока застарелости, који износи шест месеци од последње извршене радње злостављања.⁴⁶ Захтев за заштиту од злостављања на раду подноси се одговорном лицу у правном лицу или послодавцу са својством физичког лица, уколико нису означени као извршиоци злостављања.⁴⁷ Захтев се може поднети и неком другом лицу, које је за то овлашћено, писменим путем од стране одговорног лица. Ако се за злостављање на раду терети одговорно лице у правном лицу или предузетник као физичко лице, лице које сматра да је изложено злостављању може покренути предлог за поступак посредовања том лицу.⁴⁸ Директно сучељавање са злостављачем који се налази на највишој позицији у хијерархији послова код послодавца, а која носи моћ и власт, је стресно и тешко, чак и непотребно, јер ментално постоји могућност остваривања судске заштите. Тако посматрано, ова одредба се донекле чини илузорном, уз отежану могућност довођења до решења у пракси, те предлагемо њено брисање.

Субјекти који учествују у поступку посредовања код послодавца су лице које сматра да је злостављано, лице које је означено да је злостављач и посредник, с тим да на захтев било које од страна, у поступку може учествовати и представник синдиката. Поступак је тајан, хитан и поверљив, уз обавезност, којом се негира начело добровољности, које је основно начело у поступцима мирног решавања – посредовању, мирењу и арбитражи.⁴⁹ Посредник усмерава поступак посредовања, водећи рачуна да се понаша неутрално, независно и непристрасно. Ток

46 ЗСЗР, чл. 14 ст. 2.

47 ЗСЗР, чл. 14 ст. 2.

48 ЗСЗР, чл. 14 ст. 1.

49 Као што са правом Марио Рељановић истиче да је основно начело поступка посредовања добровољност те да се овако прописаном обавезности несумњиво нарушава основно начело поступка. Вид. више Марио Рељановић, „Недостаци Закона о спречавању злостављања на раду“, *Iustitia*, бр. 2/2015, 64. Важно је истаћи да је у овој ситуацији намера законодавца била да се нарушавањем начела добровољности омогући трајно решавање радног спора код послодавца, уз обострану корист – како за послодавца, тако и за и запосленог/е, а све у циљу превенирања дугих и скуних судских поступака.

поступка утврђује посредник у договору са странама, и то начин на који ће се одржавати састанци, заједнички или одвојени, уз доказе у поступку. Због хитности, поступак траје до осам дана, с тим да се може продужити највише до 30 дана. Све што посредник чини у поступку треба да доведе стране до тога да саме нађу решење за свој спор, који представља израз њихових воља, а којим се трајно окончава спорни однос.⁵⁰ За разлику од судског поступка, код посредовања нема губитника, јер се тим путем долази до решења које ће задовољити обе стране.⁵¹

Надаље, за остваривање правне заштите код послодавца важно је право на информисање које имају запослени. Послодавац је дужан да учини јавно доступним информације о начину остваривања заштите од злостављања на раду. Одлука коју послодавац доноси је једностранни општи акт, јер се односи на све запослене и радно ангазоване. Она садржи информацију: коме се подноси захтев за заштиту од злостављања на раду; која лица уместо запосленог могу поднети захтев; о лицима за подршку којима се запослени обраћа када сумња да је злостављан, о листи посредника код послодавца.⁵² Листу посредника, састављену од интерних или екстерних посредника, или комбиновано – слободно одређује послодавац. Интерни посредници су запослени код послодавца, лица од поверења која немају обавезу, већ само могућност да прођу обуке. Белгијско право предвиђа обавезне обуке за ова лица, које треба увести изменама и допунама нашег нормативног оквира, имајући у виду сву сложеност и захтевност радних задужења које обавља интерни посредник у поступцима заштите од злостављања на раду код послодавца. Са друге стране, екстерни посредници су професионалци, који су специјализовани за такву врсту спорова, којима знање и експертиза не мањка, али се може довести у питање њихова непристрасност, јер их за посредовање плаћа послодавац. Како су у питању професионалци, морају се руководити основним начелима поступка посредовања, међу којима је непристрасност, уз етички кодекс посредника.

Поступак посредовања се окончава писменим споразумом, што је крајњи циљ поступка, јер се тиме решава спорни однос. Поступак се може окончати повлачењем сагласности једне стране за избор посредника или одлуком посредника уколико процени да даљи поступак није оправдан, јер се стране нису помериле са почетних позиција. Да би се споразум постигао, свака од страна мора попустити и одустати од не-

50 Мирослав Миљковић, *Коментар Закона о сјречавању злостављања на раду*, Пословни биро, Београд, 2010, 18.

51 Гордана Михаиловић, „Медијација у радним споровима“, *Новине у јуриспроудису о раду* (ур. Зоран Ивошевић), Глосаријум, Београд, 2016, 309.

52 Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, чл. 6 ст. 1 тач. 1–4.

ких почетних захтева. Поступак посредовања није успео ако се стране на самом почетку нису договориле о личности посредника, као и када нека од страна повуче сагласност (тада посредник доноси обавештење), или када посредник одлуком, након консултација са странама, обустави поступак.⁵³

Поступак посредовања се води под окриљем послодавца, који има нормативну, дисциплинску и управљачку власт у својим рукама. Споразум закључују стране учеснице поступка посредовања, док спровођење споразума, у виду реализације мера уговорених споразумом, није могуће без послодавца.⁵⁴ Сходно томе, може се рећи да послодавац потајно влада и самим поступком посредовања, и да од његове воље зависи спровођење споразума у пракси. Тиме се доводи у питање примена споразума, који је сагласност воља страна које су га закључиле, али у овом случају постоји једна воља, која је изнад, а то је воља и моћ послодавца, те се може рећи да споразум не зависи само од слободне воље страна потписница. Квалитет споразума зависи и од преговарачких способности страна у спору, али и способности запосленог да се „ценка“, чиме поступак посредовања добија елемент „баналности“, што је и проблематично са аспекта начела „правичности и поштења“, што се може сматрати недостатком поступка посредовања.⁵⁵ Надаље, имајући у виду важност положаја послодавца, може се рећи и да начело поверљивости поступка посредовања није апсолутно, јер се не односи на послодавца. Сходно јачој позицији послодавца у радном односу, постоји могућност

53 ЗСЗР, чл. 20.

54 Битно је указати на то да постоји мишљење међу правним теоретичарима, попут Драгићевић (Марија Драгићевић, „Техничке и правно-логичке мањкавости Закона о спречавању злостављања на раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2019, 303), да интерни поступак посредовања не може довести до споразума страна, јер се њиме тражи признање лица да је извршило злостављање на раду. Поступком посредовања се не квалификује нити утврђује радња злостављања, већ се настоји трајно решити спорни однос, разматрањем чињеница и утврђивањем мотива, односно окидача који су узроковали спорни однос. У споразум се не уносе експлицитна признања, већ неодређеније одредбе, којима се истиче да извршилац злостављања на раду није био свестан противправности свог понашања, и да ће се у будућности понашати примерено и у складу са законским оквиром заштите од злостављања на раду. У поступку посредовања није неопходно да злостављач призна своје понашање – важно је постизање решења спорног односа. Оно је у многим ситуацијама могуће: зависи од вештина посредника, спремности страна на попуштање и на крају, можда и најважније, од свести и воље послодавца да решавају проблеме злостављања у радној средини. Утврђење и квалификовање радње злостављања на раду је посао суда, не посредника.

55 Љубинка Ковачевић, Урош Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2018, 21.

употребе разних метода ради опструкције поступка, уколико не постоји стварна жеља да се спор реши.

Но, иако уочавамо мане интерног поступка посредовања, важно је указати и на позитивне стране. Послодавци који стварно брину о општој добробити радника, желеће да решавају радноправне проблеме у интерном поступку посредовања. Тиме не само да доприносе квалитетној и здравој радној средини, већ и превенирају дуге и скупе судске поступке. Белгијско законско решење предвиђа да послодавци који запошљавају више од 50 запослених, запошљавају интерног посредника, који решава спорове међу запосленима, што треба да размотри и српски законодавац, а послодавци да примењују такво решење у пракси, и без законског прописивања.

3. Дисциплински поступак против лица које је извршило злостављање на раду или злоупотребило право на заштиту од злостављања на раду – обавеза послодавца

Дисциплински поступак је *sui generis* поступак којим се код послодавца утврђује одговорност запосленог за кршење радне обавезе или дисциплине. Специфичност нашег нормативног оквира је у томе да уколико поступак посредовања није успео, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или злоупотребљено право на заштиту од злостављања – послодавац је дужан да води поступак за утврђивање дисциплинске одговорности тог запосленог ради изрицања дисциплинских мера и утврђења чињеница. Стављање овакве обавезе послодавцу чини се врло спорним, имајући у виду да јасна правила дисциплинског поступка и дисциплинских органа нису прописана Законом о раду.⁵⁶ Матичним законом за област рада питања дисциплинског поступка уређена су путем института престанка радног односа на иницијативу послодавца. Тиме су многа правна питања остала неуређена и непотпуна, посебно ако имамо у виду одлуку Уставног суда, која ствара правну несигурност и подељеност мишљења стручне и научне праксе у погледу легитимности и легалности уређивања дисциплинског поступка општим актима у општем режиму радних односа. Уставни суд, оцењујући законитост колективних уговора и правилника о раду, којима су уређена питања дисциплинске одговорности, заузео је став да се општим актима не може уређивати дисциплинска одговорност, дисциплински органи и дисциплински поступак.⁵⁷ Важно је указати и на могући проблем

56 Закон о раду, *Службени тласник РС*, бр. 24/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 0150 одлука УС, 113/2017 и 95/2018.

57 Одлука Уставног суда Србије, број IV-494/2004 од 14. 7. 2005. године и одлука истог суда број IV-213/2004 од 23. 6. 2005, *Службени тласник РС*, бр. 68/2005.

који може представљати утврђење злоупотребе права на заштиту од злостављања на раду у дисциплинском поступку код послодавца, на основу кога се лицу откаже уговор о раду, а надаље у судском поступку се утврди да је лице претрпело злостављање на раду, што последично води и незаконитом отказу. Законодавац, дакле, није утврдио границе послодавчевих дисциплинских овлашћења, остављајући запослене у општем режиму радних односа без адекватне заштите.⁵⁸ Ради правне сигурности, било би правичније и целисходније да се чл. 23 брише из закона, барем док се јасна правила дисциплинског поступка не пропишу матичним законом за област рада. Надаље, спорна је и сама презумпција „основане сумње“ послодавца, на основу којих сазнања ствара слику о спорним питањима и доноси одлуку о вођењу дисциплинског поступка, посебно ако се зна да је интерни поступак посредовања тајан.⁵⁹

IV Закључак

Правна заштита од злостављања на раду код послодавца је од изузетне важности за сва запослена и радно ангажована лица да би се очувао њихов физички, психички и морални интегритет, и обезбедила здрава, безбедна и стимулативна радна средина. Стога, послодавци морају да раде на сталној едукацији радника о противправним понашањима са аспекта злостављања на раду, како би лица била свесна која су то понашања, ради уздржавања од истих, уз моментално реаговање уколико до њих дође. Послодавац треба да развија квалитетне међуљудске односе у колективу, где се према свима односи са поштовањем, уважавајући подједнако достојанство сваке личности у радној средини. У таквој радној средини тешко да злостављање на раду може да се догоди. Уколико послодавац, са врха, развија колективни образац понашања

58 Љубинка Ковачевић, „Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа: особено номотехничко и/или концепцијско решење у српском законодавству“, *Правна ријеч*, бр. 42/2015, 507.

59 У пракси се често дешава проблем да се послодавци суочавају са отвореним питањем, након суочавања са сумњом о злоупотреби права, а на основу сопственог сазнања о случају и позадини истог, на основу чијег мишљења и перцепције се води поступак за утврђивање злоупотребе права на заштиту након неуспеха поступка посредовања. Чије је мишљење меродавно и чија је перцепција објективна и разумна? Ово није прецизирано, и потребно је то учинити изменама закона, увођењем разумног стандарда, а не досадашњег психолошког, јер се тиме све своди на дискрециону процену послодавца, који као иначе јача страна у радном односу може тиме теоретски вршити и злоупотребу права на заштиту, вршећи својеврсну одмазду и додатну виктимизацију над лицем које је поднело захтев за заштиту, јер подношење захтева не одговара интересима послодавца, а он своју управљачку функцију схвата уско и кратковидо, без вођења рачуна о стварној добробити својих запослених. Вид. више С. Глигорић, 253.

који садржи елементе злостављања на раду, тешко да је могуће остварити правну заштиту код послодавца у интерном поступку посредовања, јер такав послодавац подстрекава непримерена понашања преко руководиоца и других лица, подобних за такве активности. У таквим условима, обавезни интерни поступак посредовања најчешће ће постати средство за задовољење форме закона, јер код послодавца не постоји стварна воља и жеља да реши проблем. Узрок злостављања на раду је тиме колективан, и потиче са врха – од послодавца. И тада, запослени мора да покрене интерну заштиту, осим уколико је одговорно лице или послодавац, као физичко лице, означен за извршиоца злостављања, да би судска заштита била допуштена.

Нормативни оквир заштите од злостављања на раду у домаћем праву потребно је изменити и допунити у складу са међународним радним стандардима, Конвенцијом број 190 и Препоруком број 206, ради унапређења. Сходно томе, потребно је прописати и да једнократна понашања представљају радњу злостављања на раду, уз прописивање могућности заштите и од трећих лица (клијенти, пацијенти, пословни партнери итд.), уколико се нађу у улози извршиоца злостављања. По угледу на белгијско право, потребно је увести обавезне обуке за интерне посреднике и лица за подршку на тему превенције и спречавања злостављања на раду, уз предлог да послодавци, који запошљавају више од 50 лица, имају и запосленог посредника који би решавао спорове међу запосленима који имају радноправни основ. Да би се интерни поступак посредовања учинио објективнијим, процену основаности сумње да је извршено злостављање или злоупотребљено право на заштиту потребно је везати за личност посредника, јер он испитује чињенице у интерном поступку, пре него за дискрециону оцену послодавца. Наметање обавезе послодавцу да води дисциплински поступак, након неуспелог поступка посредовања, а на основу основане сумње да је извршено злостављање или злоупотребљено право на заштиту од злостављања, не чини се довољно легалним и легитимним решењем, јер јасна правила дисциплинског поступка нису прописана матичним законом за област рада, а сам дисциплински поступак је сужен изједначавањем са поступком поводом престанка радног односа.

Коначно, имајући у виду поједине изложене мањкавости нормативног оквира заштите од злостављања на раду у Републици Србији, треба истаћи да је похвално и добро да смо уредили ову област посебним законом. Међутим, да би правна заштита била делотворнија и ефикаснија у будућности, потребно је ратификовати међународне радне стандарде и постојећи оквир прилагодити истим.

Коришћена литература

- Birk Rolf, *European Social Charter*, Wolters&Kluwers, The Hague, 2007.
- Blanpain Roger, *European Labour Law*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2013.
- Глигорић Слађана, *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021. (Gligorić Slađana, *Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021)
- Драгићевић Марија, „Техничке и правно-логичке мањкавости Закона о спречавању злостављања на раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2019. (Dragićević Marija, „Tehničke i pravno-logičke manjkavosti Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu“, *Radno i socijalno pravo*, br. 1/2019)
- Ђукић Лидија, „Правна заштита због злостављања на раду“, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2012. (Đukić Lidija, „Pravna zaštita zbog zlostavljanja na radu“, *Bilten Vrhovnog kasacionog suda*, br. 3/2012)
- Kollonay-Lehoczky Csilla, „The right to dignity at work“, *The European Social Charter and the Employment Relations* (eds. Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert), Hart Publishing, Oxford, 2017.
- Lippel Katherine, „The Law of workplace bullying: an international overview“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, Nr. 1/2010, 1–2.
- Јашаревић Сенад, Божић Дарко, „Заштита од насиља и узнемиравања на раду у међународним правним стандардима“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2019. (Jašarević Senad, Božićić Darko, „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2019)
- Ковачевић Љубинка, „Безбедност и здравље радника у оквиру Европске уније“, *Страни правни живот*, бр. 1–3/2002. (Kovačević Ljubinka, „Bezbednost i zdravlje radnika u okviru Evropske unije“, *Strani pravni život*, br. 1–3/2002)
- Ковачевић Љубинка, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, *Казнена реакција у Србији* (ур. Ђорђе Игњатовић), Београд, 2016. (Kovačević Ljubinka, „Pojam zlostavljanja na radu u zakonodavstvu i sudskoj praksi Republike Srbije“, *Kaznena reakcija u Srbiji* (ur. Đorđe Ignjatović), Beograd, 2016)

- Ковачевић Љубинка, „Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа: особено номотехничко и/или концепцијско решење у српском законодавству“, *Правна ријеч*, бр. 42/2015. (Kovačević Ljubinka, „Uređivanje disciplinske odgovornosti u okviru instituta prestanka radnog odnosa: osobeno nomotehničko i/ili konceptijsko rešenje u srpskom zakonodavstvu“, *Pravna riječ*, br. 42/2015)
- Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2018. (Kovačević Ljubinka, Novaković Uroš, „Mirno rešavanje sporova povodom diskriminacije zaposlenih po osnovu porodičnih dužnosti“, *Pravo i privreda*, br. 7–9/2018)
- Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013. (Kovačević Ljubinka, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, 2013)
- Лубарда Бранко, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004. (Lubarda Branko, *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004)
- Миљковић Мирослав, *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Пословни биро, Београд, 2010. (Miljković Miroslav, *Komentar Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu*, Poslovni biro, Beograd, 2010)
- Михаиловић Гордана, „Медијација у радним споровима“, *Новине у прописима о раду* (ур. Зоран Ивошевић), Глосаријум, Београд, 2016. (Mihailović Gordana, „Medijacija u radnim sporovima“, *Novine u propisima o radu* (ur. Zoran Ivošević), Glosarijum, Beograd, 2016)
- Peruzzi Marko, „Effectiveness, and problematic aspects of the EU framework on psychosocial risks“, *Psychosocial risks in labour and social security law* (ed. Loic Lerouge), Springer, Cham, 2017.
- Рељановић Марио, „Недостаци Закона о спречавању злостављања на раду“, *Iustitia*, бр. 2/2015. (Reljanović Mario, „Nedostaci Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu“, *Iustitia*, br. 2/2015)
- Héas Franck, „Prevention of psychosocial risks in labour law: role of the law and collective bargaining“, *Psychosocial risks in labour and social security law* (ed. Loic Lerouge), Springer, Cham, 2017.
- Hoel Helge, Vartia Maarit, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public space and in political life in the EU*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Brussels, 2018.
- Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001. (Šunderić Borivoje, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd, 2001)

Sladana GLIGORIĆ, PhD

**Consultant at Laura Consulting Ltd., Assistant and Associate at the
Faculty of Law for Economics and Justice, Serbia**

LEGAL PROTECTION AGAINST HARASSMENT AT WORK IN DOMESTIC AND INTERNATIONAL LAW

Summary

Harassment at work is a labour law problem that has become relevant in recent decades, in parallel with the development of neoliberal capitalism and globalisation, which together cause flexibility in the sphere of labour. In such working conditions, when the workplace is harder to maintain, other employees and employer use several illegal methods, harassing colleagues, to break them mentally, so that they leave the work environment. We have had a Law on prevention of harassment at work for more than a decade. It contains shortcomings and good solutions. The efficiency of legal protection against harassment at work in work environment depends mostly on the position of the employer. Internal mediation is an effective method to prevent harassment at work with employers who maintain quality interpersonal relationships in the team, while it is often a method for satisfying the form of law. By applying the historical, sociological, and comparative method, with reference to the international labour standards, Convention No. 190 and Recommendation No. 206 and European standards, we tried to send proposals to the legislator, in order to improve the existing normative framework.

Key words: *Harassment at Work. – Legal Framework for Protection against Harassment at Work in Domestic Law. – International Labour Law Standards. – European Labour Law Standards.*

Датум пријема рада: 17. 2. 2022.

Датум прихватања рада: 21. 3. 2022.