

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>

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.

*LLD, Full Professor, University Business Academy in Novi Sad, Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad, Novi Sad, Serbia, e-mail: 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/>).

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

1. Introduction

The relationship between the prohibition of discrimination and the prohibition of workplace harassment can be viewed from several aspects. One and the initial one is certainly the relationship between the general and special legal institute. Namely, the prohibition of discrimination in the Republic of Serbia is set much more broadly than the prohibition of workplace harassment and as such has been raised to the level of a constitutional principle, within the framework of “Human and Minority Rights” (Article 21 of the Constitution of the Republic of Serbia, 2006), while the prohibition of workplace harassment is not, but through a systematic interpretation of constitutional provisions, especially those within the framework of “Human Rights and Freedoms” – dignified and free development of the personality, the right to work, etc., a basis can be found for the prohibition of workplace harassment and harassment in connection with work (Article 23, 60 of the Constitution of the Republic of Serbia, 2006).

In addition of the above, i.e. the relationship between the general and the particular, it is similarly legally regulated in the highest legal act of the Republic of Croatia, with certain differences in relation to the Constitution of the Republic of Serbia. Namely, the Constitution of the Republic of Croatia also raises the prohibition of discrimination to the level of a constitutional principle, but does not use the term “discrimination”, but the provision itself defines equality: “Citizens of the Republic of Croatia have the same rights and freedoms, regardless of their work, skin color, sex, language, religion, political or other beliefs, national or social origin, property, birth, education, social status or other characteristics. All are equal before the law.” (Article 14 of the Constitution of the Republic of Croatia, 1990) The cited provision is followed by the one concerning national minorities, who are guaranteed equality. The difference compared to the Constitution of the Republic of Serbia is that the provisions related to labor are listed within the framework of “Economic, social and cultural rights”, and not in human rights and freedoms, behind the provisions that guarantee the right to entrepreneurship and market freedoms, the right to work, freedom of labor, the right to strike, the right to minimum wage and vacation, etc. (Articles 55-61, Constitution of the Republic of Croatia, 1990).

In EU law, the general prohibition of discrimination is also contained in the provisions of Article 13 of the Treaty establishing the European Community (Đukić, Petrušić & Janković, 2020, p. 28). In the consolidated version of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, the prohibition of discrimination is already mentioned in Article 2 and further, in a large number of provisions of the treaties (Consolidated version of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union).

Therefore, after the above, when it comes to the relationship between the prohibition of discrimination and the prohibition of workplace harassment, one can hypothesize that they are different, but that their distinction in practice is sometimes difficult and that this fluid difference actually tends to a kind of encounter in the concept of personal dignity, which must legally exist in all spheres of life, including at work and in connection with work. Therefore, the relationship implies both differences and similarities, and the encounter of both with the same goal – the protection of the dignity of a person at work and in connection with work.

2. Legal framework

Legal regulations regulating the prohibition of discrimination and the prohibition of harassment at work can be divided into domestic and international. The Republic of Serbia has ratified most of the international regulations, and domestic regulations in this area are in line with international standards and obligations that our country has assumed by signing numerous international treaties and ratifying international conventions.

Of the large number of declarations, conventions, directives and international agreements, only the most important and those that are considered fundamental in international circles in the areas of prohibition of discrimination and prohibition of work at work will be mentioned.

- 1) United Nations Charter, in Article 55, point c, obliges all articles to “respect for human rights and fundamental freedoms for all, without distinction as to race, sex or religion, language (1945).
- 2) The Universal Declaration of Human Rights, in Articles 1 and 2, guarantees freedom and equality in dignity and rights to all people, regardless of “any distinction, whether such as sex, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status”. One, within it, the right to work is included in the basic human rights, Article 23. (Škorić, 2016).

- 3) The UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination is the basic UN document in the fight against racism and discrimination (Law on the Ratification of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1967).
- 4) International Covenant on Civil and Political Rights (Law on the Ratification of the International Covenant on Civil and Political Rights, 1971).
- 5) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Law on the Ratification of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1971).
- 6) Convention on the Rights of the Child (Law on the Ratification of the United Nations Convention on the Rights of the Child, 1990).
- 7) The International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979) prescribes the responsibility of member states to eliminate all forms of discrimination against women in the exercise of civil, political, economic, social, and cultural rights, not only in public, but also in private life, including the family (Law on the Ratification of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 2002).
- 8) UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Law on Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2009).

In the field of protection against discrimination, secondary sources of law are also important – EU directives, the most important of which are: Directive 2000/43/EC, implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial and ethnic origin; Directive 2000/78/EC, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; Directive 2002/73/EC implementing the principle of equal treatment for women and men as regards employment, vocational training and promotion, and working conditions; Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in access to goods and services; Directive 2006/54/EC of the European Union on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation; Directive 2010/41/EU of the European Union on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in a self-employed activity, etc. (Đukić, Petrušić & Janković, 2020, p. 29).

In the international context, and especially for the topic of this paper, the conventions and recommendations of the International Labour Organization (ILO) are also very important. Of the conventions that have been adopted more recently, C190 stands out, the Convention against Violence and Harassment, adopted in 2019, with entry into force in 2021, which the Republic of Serbia has not yet ratified (International Labour Organization). As far as the prohibition of discrimination is concerned, the most significant is Convention C111 from 1958, which entered into force in 1960 and has been ratified by all ILO member states (Singh, 2025).

Based on the international legal framework, the Republic of Serbia has adopted a set of legal regulations concerning the prohibition of discrimination and the prohibition of harassment at work. Although the sets of laws for both institutes are independent and at first glance different, in a large number of articles of the law, they are intertwined. To begin with, the Labor Law (2005, Articles 18–23) contains a standard prohibition outlined as a general regulatory provision. It, under the section entitled “Prohibition of Discrimination”, legally treats both discrimination of employees and persons seeking employment, but also the prohibition of harassment and sexual harassment of the same institutes, which would be – the prohibition of harassment at work (Kulić & Škorić, 2020, pp. 89–92).

As a separate institution, the prohibition of discrimination was later regulated by the Law on the Prohibition of Discrimination (2009), within which, again as a general regulation, the prohibition of discrimination in the field of labor is specifically highlighted (Article 16).

The law prohibiting harassment at work was passed in 2010 under the title of the Law on the Prevention of Harassment (or Abuse) at Work, as a separate law that treats this prohibition in more detail, which was originally prescribed by the Labor Law (2005), as part of the general prohibition of discrimination. In the Serbian legal system, there is a certain terminological inconsistency in the institute of prohibition of harassment at work, because different legal regulations are in force at the same time, which have different names for, one might say, the same institute (Škorić & Matijašević, 2018).

However, is it just terminological? Analyzing the provisions of the Labor Law (2005), where harassment and sexual harassment are treated within the framework of the prohibition of discrimination as “Harassment and sexual harassment are prohibited. Harassment, within the meaning of this law, is any unwanted behavior caused by any of the grounds set forth in Article 18 of this law that is intended to or constitutes a violation of the dignity of a person seeking employment, as well as an employee, and that causes fear or

creates a hostile, humiliating or offensive environment. Sexual harassment, within the meaning of this law, is any verbal, non-verbal or physical behavior that is intended to or constitutes a violation of the dignity of a person seeking employment, as well as an employee in the sphere of sexual life, and that causes fear or creates a hostile, humiliating or offensive environment” (Article 21 of the Labor Law 2005) in relation to the definition of the prohibition of abuse from the Law on the Prevention of Abuse at Work (2010) (Workplace harassment) “Abuse, within the meaning of this law, is any active or passive behavior towards an employee or a group of employees of an employer that is repeated, and which aims to or constitutes a violation of the dignity, reputation, personal and professional integrity, health, position of the employee and which causes fear or creates a hostile, humiliating or offensive environment, worsens working conditions or leads to the employee being isolated or causing him to terminate the employment relationship or cancel the employment contract or other contract on his own initiative. Abuse, within the meaning of this law, is also inciting or inducing others to behave as referred to in paragraph 1 of this article. The perpetrator of abuse is considered to be the employer with the status of a natural person or the responsible person of the employer with the status of a legal entity, the employee or group of employees of the employer who commits the abuse referred to in paragraphs 1 and 2 of this article.” (Article 6 of the Law on the Prevention of Abuse at Work (Workplace harassment) 2010), many similarities, but also differences, can be found. Namely, the first and mentioned difference is the term used, harassment, versus abuse. Then, the Law on the Prevention of Abuse at Work (2010) defines this behavior more precisely and introduces another type, which is “inciting or inducing others to behave...” Further, according to the systematization and definition from the Labor Law (2005), it follows that harassment is part of discrimination, because it is regulated in that part. Also, according to the Labor Law, from abuse, or harassment, as stated in the text, both employees and persons seeking employment are protected (Article 23 of the Labor Law, 2005), while in the Law on the Prevention of Abuse (2010) this is not the case, because this protection is enjoyed by employees and persons engaged in work on any basis with the employer, the basis on which they work, but not by persons seeking employment (Article 2 of the Law on the Prevention of Abuse (harassment) of the Republic of Serbia, 2010). What is common to both definitions is that the behavior is negative, undesirable and affects the dignity of employees or persons seeking employment. It is precisely in the term “dignity” and everything it represents, as a civilizational achievement, that the key that is the link between the prohibition of discrimination and

the prohibition of workplace harassment and in connection with work lies. The above-mentioned differences can be partially justified by the fact that the Labor Law (2005) was enacted earlier, in relation to the laws that prevent discrimination and abuse at work, but also by the fact that the current law and many of its provisions, the circumstances in which we live and the emergence of new forms of work and work flexibility, have made the current law and many of its provisions outdated and ready for changes, including for a completely new Labor Law (Gligorić & Škorić, 2021).

Also, terminological differences are not only specific to domestic legislation. Namely, there are noticeable semantic differences in comparative law as well, and different terms are used to denote this phenomenon. For example, in Australia, the United Kingdom and the USA the term bullying is used (in the sense of persistent mistreatment of an employee that has consequences for the physical and mental health of that person), in France, Belgium and Spain the term psychological harassment is used, while in Germany, Italy, Norway and Denmark the term mobbing is used, which is also the case in the Republic of North Macedonia and the Republic of Montenegro. In Sweden, the term victimization at work has been used since 1993 (Gligorić & Stojković Zlatanović, 2020, p. 35). Of course, it should not be forgotten that the term “harassment” is used as a basic term for all behaviors that may constitute abuse, bullying or violence at work (De Stefano Durri, Stylogiannis, & Wouters, 2020, p.13).

In the legal system of the Republic of Serbia, there are a large number of special laws that primarily prohibit discrimination as a constitutional principle, and listing all of them would further burden the work and take us away from the main topics and hypotheses, which is the relationship between the prohibition of discrimination and the prohibition of workplace harassment and in connection with work.

3. Discussion

After reviewing the legal framework, both international and domestic, related to the prohibition of discrimination and the prohibition of workplace harassment, a historical and legal question arises, which is how the prohibition of discrimination was guaranteed at work, and especially the prohibition of workplace harassment? So, how was respect for the dignity of employees at work guaranteed in Serbia before the adoption of a set of laws that regulated it more precisely in 2009 and 2010? Also, in positive law, another dilemma rise up. Namely, if both the prohibition of discrimination and the prohibition

of work harassment primarily protect the dignity of the person, which law will individuals refer to if their right to dignified work is violated? What is the difference that distinguishes between these two legal institutions, when an analysis of the current labor law has determined that this distinction is not even made in it, but was made only a few years later, with the adoption of special laws?

If we go in order, from a historical and legal perspective, before the current Labor Law of 2005, according to Reljanović and Petrović (2011): “The Serbian (and previously Yugoslav) legal system has long been devoid of regulations that would sanction discriminatory behavior” (p. 186). The same authors state that both discrimination and harassment existed before the adoption of the currently valid legal regulations, but their sanctioning was “limited by the interpretation of criminal law provisions, i.e. by subsuming various criminal acts under this type of prohibited behavior. Workplace harassment was also “wrapped” under the institute of “chicanopic behavior”, which has been developing exclusively in court practice for decades, without explicit legal support” (Reljanović & Petrović, 2011, p. 187). If we look at the current criminal law solutions and provisions of the Criminal Code of the Republic of Serbia, it can be determined that within Chapter 14 Criminal Acts Against Freedom and Rights of Human and Citizen, there is a prescribed criminal part Violation of equality and thus protection of all from discriminatory behavior (Article 128 of the Criminal Code of the Republic of Serbia, 2005).

Further analysis of the same law revealed that there is no criminal offense that sanctions harassment at work and in connection with work, but that there is a criminal offense within the same chapter, “Abuse and Torture”, whose essence is human dignity, which is protected by the prohibition of abuse of another person. (Article 137, Criminal Code of the Republic of Serbia, 2005). However, neither abuse (harassment) at work nor other rights based on work enjoy criminal law protection. In the neighboring Republic of Croatia, for example, this is not the case. Namely, the Criminal Code has a special Chapter 12 dedicated to criminal offenses against employment relations and social security, which lists several criminal offenses, such as: violation of the right to work, non-payment of wages, harassment at work, violation of the right to social security and illegal employment (Articles 131-134 of the Criminal Code of the Republic of Croatia, 2011). Also, in Chapter 11, within the framework of criminal offenses against human rights and fundamental freedoms, the criminal offense of violation of equality is prescribed (Article 125 of the Criminal Code, RH), similar to what exists in the Criminal Code of the Republic of Serbia, with the same penalty – imprisonment for up to 3

years, with the difference that in Serbian code there is another form of this criminal offense, namely if the perpetrator is an official in the performance of his duties.

After answering several previously asked questions concerning the historical-legal element and additional analysis of positive criminal legislation, the turn came to practical issues concerning the application of regulations regulating the prohibition of discrimination and the prohibition of harassment at work. Certain inconsistencies in domestic positive legislation have been discussed above, while one of the basic rules in the application of regulations will be highlighted here – *Lex specialis derogat legi generali*. Namely, in accordance with this, the Labor Law of the Republic of Serbia (2005) is to be considered a general law, while the Law on the Prohibition of Discrimination (2009) and the Law on the Prevention of Abuse (Harassment) at Work (2010) are special laws. Special laws have priority over the general law, and issues that one of them does not regulate, the one that regulates the given issues is applied, provided that if both general and special laws regulate the same matter in a different way, the special law has priority. Therefore, the fact that the Labor Law regulates the matter of the prohibition of discrimination and the prohibition of harassment (abuse) in such a way that it can be concluded that they are one institution, by enacting separate laws on discrimination and on the prohibition of harassment, resolves this dilemma and confirms one of the initial hypotheses, which is that these two institutions are separate and different, but that this difference is often fluid and difficult to notice. As another argument that supports the above, there are numerous reports from the Commissioner for the Protection of Equality¹ in which the most common area of discrimination is listed as race and employment, and in a table, for the period 2022-2024, the area of discrimination in labor and employment in relation to other areas of discrimination (Commissioner for the Protection of Equality), as follows:

¹ Specifically established by the Law on the Prohibition of Discrimination in 2009, which law also determined the conditions for its selection, mandate, competences, etc., Articles 28-34, as well as the procedure before the Commissioner, Articles 35-40b of the Law on the Prohibition of Discrimination.

Table 1. Participation in % according to different areas of discrimination²

Area of discrimination	2022	2023	2024
Work and employment	20,7%	26,8%	20,3%
Proceedings before public authorities	23%	23%	23%
When providing public services or when using facilities and areas	16,1%	10,5%	8%
Public sphere / general public	11,4%	1,3%	2,7%
Health care	7%	7%	7%
Education and vocational training	7,8%	13%	8%
Public information and media	4,0%	4,5%	2,5%
Other areas (Social protection, Private relations, Housing, Justice, Culture, Art, Sports, Other relations)	10%	13,9%	28,5%

Source: Annual reports of the Commissioner for the Protection of Equality for 2022, 2023 and 2024

Based on the table, it can be concluded that the field of work and employment is, unfortunately, one of the fields where discrimination is present. The trend from the latest annual reports is that it is either the first in terms of share or the second, right after the Field of Proceedings before Public Authorities, with the highest percentage being in 2023, with a certain drop in 2024. However, since for the correct interpretation of all reports, numbers and statistics, it is necessary to have a broader social picture, the conditions that exist in a society, the data that will be found in the Annual Report of the Commissioner for 2025 will be very interesting. For now, based on the available data, it is clear why work and employment are inseparable from the institute of prohibition of discrimination, and therefore with the prohibition of work harassment.

Considering that work harassment, in addition to judicial proceedings, can be established, but also resolved in an out-of-court procedure, or in: proceedings before the employer³, mediation, arbitration before the Republic Agency for Peaceful Resolution of Labor Disputes. Since proceedings before the employer and mediation are confidential, it is impossible to determine their number and content. However, interesting information is published on the official website of the Agency for Peaceful Resolution of Labor Disputes, and it concerns

² The table was prepared by the author based on data contained in the Annual Reports of the Commissioner for the Protection of Equality.

³ It is also an obligation for the employee to first initiate a procedure for protection against abuse before the employer, if the employer, or the authorized person at the legal entity, is not the one who committed the acts of abuse (Article 13 of the Law on the Prevention of Abuse (Harassment) at Work, 2010)

harassment at work: “Since the entry into force of the Law on Prevention of Abuse (Harassment) at Work, the Agency has had the most Proposals for initiating an individual labor dispute procedure regarding mobbing. A good indicator is the fact that in the first 2 months of 2015, all 20 Proposals related to mobbing. The employer’s consent is obtained for 1/5 of the proposals, which is proportional to obtaining consent in other labor disputes. Interesting information is that in 30% of cases, mobbing was determined, in 50% it is a violation of other labor rights, and in 20% there is suspicion that it is an abuse of the right to protection” (Republic Agency for Peaceful Resolution of Labor Disputes). Therefore, from the above, it can be concluded that employee work harassment is interpreted much more broadly than is prescribed by theory, law and practice, and other violations of labor rights that cannot be considered harassment in the sense of the legal regulations of the Republic of Serbia are also classified under this act. Previously, it could be attributed to inadequate business policies of employers, which could greatly contribute to the elimination or at least reduction of such phenomena in the workplace if they were clearly defined, not only by state legal regulations, but also by the internal regulations of employers (Saram, Hasan & Aburumman, 2024).

4. Conclusion

In accordance with all of the above, and with the hypothesis set out in the introductory part of this paper, the following can undoubtedly be concluded: the prohibition of discrimination at work and in connection with work and the prohibition of workplace harassment represent two complementary institutes of labor rights protection. Their distinction has theoretical significance, legal distinction, but in practice they are often intertwined. Effective protection of employees, which requires clear procedures, institutional support and continuous harmonization of domestic legislation with the labor standards of the European Union, but also of the International Labor Organization, can greatly contribute to improving the position of employees and people seeking employment. The application of the principles of decent work and equal opportunities are key prerequisites for the development of modern and fair labor relations in the Republic of Serbia. The legal framework exists and is in line with all internationally recognized standards that prevent both discrimination and workplace harassment, but it is necessary to consistently and continuously implement the regulations in practice, to speed up the procedure for resolving such disputes, and above all, to continue educating employees and job seekers about their labor rights and the fundamental right to decent work and respect

for human dignity. The aforementioned education is also needed by employers, almost as much as a decisive stance by the state in severely punishing those who do not comply with the prohibitions prescribed by law.

Conflict of Interest

The author declare no conflict of interest.

Funding

The work was developed as part of the scientific research project “*Discrimination in relation to work and employment*” („*Diskriminacija u vezi sa radom i zapošljavanjem*“), funded by the Provincial Secretariat for Higher Education and Scientific Research of the Autonomous Province of Vojvodina (Project No. 003788094 2025 09418 003 000 000 001 04 002).

Data availability statement

The original contributions presented in the study are included in the article and/or supplementary material. Further inquiries may be directed to the corresponding author(s).

Informed Consent for Participation in the Study / Institutional Review Board Statement

Not applicable.

Škorić Sanja

Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad, Srbija

ODNOS ZABRANE DISKRIMINACIJE I ZABRANE ZLOSTAVLJANJA NA RADU I PRI ZAPOSŁJAVANJU

APSTRAKT: Ovaj rad analizira odnos između zabrane diskriminacije i zabrane zlostavljanja na radu i pri zapošljavanju u okviru savremenog radnog prava. Kako je zabrana diskriminacije, pravno posmatrano, široko postavljena i nužno ju je primenjivati u svim oblastima društveno-političkog

i ekonomskog sistema, u radu se analizira deo zabrane diskriminacije i deo mogućih razloga nejednakog tretmana određenih kategorija lica, i to zaposlenih lica i lica koja traže zaposlenje. Upravo na tom mestu dolazi do značajnog preplitanja zabrane diskriminacije i zabrane zlostavljanja i, iako predstavljaju različite pravne institute, oba instituta imaju zajednički cilj, a to je zaštita dostojanstva zaposlenih na radu i u vezi s radom, kao i jednako postupanje prema svima. Rad sadrži pregled relevantnog zakonodavstva Republike Srbije, teorijska tumačenja, kao i uporednopravnu analizu rešenja u pravu Evropske unije i u međunarodnom pravu. Poseban akcenat stavljen je na praktične aspekte preklapanja diskriminatorskih i zlostavljачkih ponašanja, kao i na značaj bavljenja ovim temama i sprovođenje preventivnih mehanizama poslodavca u stvaranju bezbednog i dostojanstvenog radnog okruženja.

Ključne reči: *diskriminacija, zlostavljanje na radu, mobing, dostojanstvo zaposlenih.*

References

1. Gligorić, S., & Škorić, S. (2021). Flexible forms of work and work engagement. *Pravo – teorija i praksa*, 38(4), pp. 87–100
2. Gligorić, S., & Stojković Zlatanović, S. (2020). Savremeni oblici povrede dostojanstva ličnosti na radu – osnovne sličnosti i razlike [Contemporary forms of violation of personal dignity at work – basic similarities and differences]. *Strani pravni život*, 64(3), pp. 31–42
3. Godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (2022). [Annual report of the Commissioner for the Protection of Equality]. Downloaded 2026, February 25 from <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>
4. Godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (2023). [Annual report of the Commissioner for the Protection of Equality]. Downloaded 2026, February 25 from <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>
5. Godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (2024). [Annual report of the Commissioner for the Protection of Equality]. Downloaded 2026, February 25 from <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. Đukić, L., Petrušić, N., & Janković, B., (2020). *Istraživanje sudske prakse u parnicama za zaštitu od diskriminacije i pojam i značaj strateških parnica Poverenika za zaštitu od diskriminacije* [Research of court practice in litigation for protection against discrimination and the concept and importance of strategic litigation of the Commissioner for Protection against Discrimination]. Beograd: Pravosudna akademija; Poverenik za zaštitu ravnopravnosti
8. Zakon o radu [Labor Law]. *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – odluka US, 113/17, 95/18 – autentično tumačenje i 109/25 – dr- zakon
9. Zakon o zabrani diskriminacije [Law on the Prohibition of Discrimination]. *Službeni glasnik RS*, br. 22/09 i 52/21
10. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu [Law on prevention of abuse/harassment at work]. *Službeni glasnik RS*, br. 36/10
11. Zakon o ratifikaciji Konvencije UN o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije [Law on the Ratification of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination]. *Službeni list SFRJ- Međunarodni ugovori*, br. 31/67
12. Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima [Law on the Ratification of the International Covenant on Civil and Political Rights]. *Službeni list SFRJ- Međunarodni ugovori*, br. 7/71
13. Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima [Law on the Ratification of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights]. *Službeni list SFRJ- međunarodni ugovori*, br. 7/71
14. Zakon o ratifikaciji Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima deteta [Law on the Ratification of the United Nations Convention on the Rights of the Child]. *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 15/90 i 2/97
15. Zakon o ratifikaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena [Law on the Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women]. *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 11/81
16. Zakon o potvrđivanju Opcionog protokola uz Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena [Law on the Ratification of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. *Službeni list SRJ – Međunarodni ugovori*, br. 13/02

17. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom [Law on Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. *Službeni glasnik RS*, br. 42/09
18. Kazneni zakon [Criminal law]. *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. Konvencija Međunarodne organizacije rada protiv diskriminacije na radu i u vezi sa radom [Convention of the International Labor Organization against discrimination at work and in relation to work]. (1958). br. C111, Downloaded 2026, February 15 from (https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)
20. Konvencija Međunarodne organizacije rada protiv nasilja i uzmemiravanja [International Labour Organization Convention against Violence and Harassment]. (2019). br. C190, Downloaded 2026, February 15 from https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
21. Krivični zakonik [Criminal Code]. *Službeni glasnik RS*, br. 85/05, 88/05 – ispr., 107/05 – ispr., 72/09, 111/09, 121/12, 104/213, 108/14, 94/16, 35/19 i 94/24
22. Kulić, Ž., & Škorić, S. (2020). *Radno pravo*. (drugo izmenjeno i dopunjeno izdanje) [*Labor Law*. (second Amended and Supplemented Edition)]. Novi Sad: Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu
23. Povelja Ujedinjenih nacija [United Nations Charter]. *Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori FNRJ*, br. 5/45
24. Prečišćena verzija ugovora o Evropskoj uniji i ugovora o funkcionisanju Evropske unije [Consolidated version of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union] Downloaded 2026, February 14 from https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/ugovor_eu.pdf
25. Reljanović, M., & Petrović, K. A. (2011). Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – zakonska regulativa i praksa [Harassing the exercise of rights, discrimination and abuse at work – legislation and practice]. *Pravni zapisi*, 2(1), pp. 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*, vol 569. (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. Ustav Republike Srbije [Constitution of the Republic of Serbia]. *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021
 29. Ustav Republike Hrvatske [Constitution of the Republic of Croatia]. *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. Škorić, S. (2016). Pravo na radu u teoriji i u praksi [The right to work in theory and practice]. *Kultura polisa*, 13(31), pp. 457–465
 31. Škorić, S., & Matijašević, J. (2018). Zlostavljanje na radu – osvrt na javni sektor [Harassment at work – review of the public sector]. In: *Zbornik radova sa VIII međunarodne konferencije „Razvoj javne uprave“* [Proceedings of the VIII International Conference “Development of Public Administration”] (pp. 230–238). Vukovar: Veleučilište „Lavoslav Ružička“
 32. Međunarodna organizacija rada [International Labour Organization]. Downloaded 2026, February 15 from <https://www.ilo.org/>
 33. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti [Commissioner for the Protection of Equality]. Downloaded 2026, February 22 from <https://ravnopravnost.gov.rs/>
 34. Republička agencija za mirno rešavanje sporova [Republic Agency for Peaceful Resolution of Labor Disputes]. Downloaded 2026, February 25 from <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr>