

NEZAVISNOST PRAVOSUĐA

Priredio: redovni profesor dr Milorad Bejatović

INDEPENDENCE OF THE JUDICIARY

Edited by: full professor Milorad Bejatovic, Ph.D.

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
Faculty of Law for Commerce and Judiciary
University Business Academy Novi Sad

Novi Sad 2017.

Zbornik referata sa međunarodnog naučnog skupa održanog
od 21. – 23. septembra 2017. godine u Novom Sadu,
u organizaciji Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu.

Izdavač:

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu,
Geri Karolja br. 1, telefon: 021 400 – 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Recenzenti:

Prof. dr Milorad Bejatović
Prof. dr Mirko Kulić
Prof. dr Milan Počuča
Prof. dr Zoran Pavlović
Prof. dr Zdravko Jež
Prof. dr Nenad Avramović
Prof. dr Miloš Marković

Prof. dr Jelena Matijašević-Obradović
Doc. dr Predrag Mirković
Doc. dr Darko Golić
Doc. dr Jelena Stojšić – Dabetić
Doc. dr Sanja Škorić
Doc. dr Nenad Bingulac

Za izdavača:

Prof. dr Marko Carić

Urednik:

Prof. dr Milorad Bejatović

Štampa:

Štamparija FELJTON, Novi Sad

Tiraž: 150

ISBN
978-86-6019-075-0

Programski odbor:

Prof. dr MARKO CARIĆ | Dekan Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe
- Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu | Republika Srbija
Prof. dr MILORAD BEJATOVIĆ | Redovni profesor Pravnog fakulteta za privredu i
pravosuđe - Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu | Republika Srbija
Akademik prof. dr MIODRAG N. SIMOVIĆ | Sudija Ustavnog suda Bosne i
Hercegovine | Republika Bosna i Hercegovina
Prof. dr BORČE DAVITKOVSKI | Pravni fakultet „Justinijan Prvi“ - Univerzitet
„Sv. Kiril i Metodij“ u Skoplju | Republika Makedonija
Prof. dr KOSTADIN PUŠARA | Redovni profesor – emeritus i specijalni
savetnik na Univerzitetu Ujedinjenih nacija za mir i razvoj u Beogradu |
Republika Srbija
Prof. dr BORA ČEJOVIĆ | Predsednik krivičara Srbije | Republika Srbija
Prof. dr BRANKO VUČKOVIĆ | Predsednik Osnovnog suda u Kotoru |
Republika Crna Gora
Prof. dr ČEDOMIR BACKOVIĆ | Pomoćnik ministra pravde Republike Srbije |
Republika Srbija
Prof. dr ZORICA DRLJAČA | Univerzitet “Apeiron” u Banjoj Luci | Bosna i
Hercegovina
Prof. dr MIRKO SMOLJIĆ | Veleučilište “Lavoslav Ružička” u Vukovaru |
Republika Hrvatska
Prof. dr ROK LAMPE | Research Institute of European Faculty of Law in Nova
Gorica | Republika Slovenija
Prof. dr PETR VIKTOROVIČ MENŠIKOV | Katedra za razvojnu i pedagošku
psihologiju | Psihološki fakultet - Kaluški Državni Univerzitet Ciolkovski | Rusija

Organizacioni odbor:

Prof. dr Milorad Bejatović
Prof. dr Miloš Marković
Prof. dr Nikola Čirović
Prof. dr Jelena Matijašević-Obradović
Doc. dr Predrag Mirković
Doc. dr Darko Golić
Doc. dr Sanja Škorić
Doc. dr Jelena Stojić – Dabetić
Dr Dragan Grahovac

Sekretar:

Tamara Preradović, dipl.prav.

Proceedings of the International Scientific Conference
held from September 21 – 23, 2017 in Novi Sad,
organized by the Faculty of Law for Commerce and Judiciary
University Business Academy in Novi Sad

Publisher:

Faculty of Law for Commerce and Judiciary
University Business Academy in Novi Sad,
Geri Karolja No.1, telephone: 021 / 400 – 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Reviewers:

Milorad Bejatovic, PhD
Mirko Kulic, PhD
Milan Pocuca, PhD
Zoran Pavlovic, PhD
Zdravko Jez, PhD
Nenad Avramovic, PhD
Milos Markovic, PhD
Jelena Matijasevic-Obradovic, PhD
Predrag Mirkovic, PhD
Darko Golic, PhD
Jelena Stojacic-Dabetic, PhD
Sanja Skoric, PhD
Nenad Bingulac, PhD

For the Publisher:

Marko Caric, PhD - Dean

Editor-in-Chief:

Milorad Bejatovic, PhD

Print:

Print shop FELJTON, Novi Sad

Circulation: 150

ISBN
978-86-6019-075-0

Program Committee:

MARKO CARIC, PhD | Dean of the Faculty of Law for Commerce and Judiciary
- University Business Academy in Novi Sad | Republic of Serbia

MILORAD BEJATOVIC, PhD | Full Professor at the Faculty of Law for
Commerce and Judiciary - University Business Academy in Novi Sad | Republic
of Serbia

MIODRAG N. SIMOVIC, academician | Judge of the Constitutional Court of
Bosnia and Herzegovina | Bosnia and Herzegovina

BORCE DAVITKOVSKI, PhD | Faculty of Law „Iustinianus Primus“ - Ss. Cyril
and Methodius University in Skopje | Republic of Macedonia

KOSTADIN PUSARA, PhD | Full Professor - Emeritus and Special Advisor at
the European Center for Peace and Development - University for Peace
established by the United Nations, Belgrade | Republic of Serbia

BORA CEJOVIC, PhD | President of the Serbian Association for Criminal Law |
Republic of Serbia

BRANKO VUCKOVIC, PhD | President of the Basic Court in Kotor | Republic
of Montenegro

CEDOMIR BACKOVIC | Assistant Minister of Justice | Republic of Serbia

ZORICA DRLJACA, PhD | “Apeiron” University in Banja Luka | Bosnia and
Herzegovina

MIRKO SMOLJIC, PhD | “Lavoslav Ruzicka” University in Vukovar | Republic
of Croatia

ROK LAMPE, PhD | Research Institute of European Faculty of Law in Nova
Gorica | Republic of Slovenia

PETR VIKTOROVICH MENSHIKOV, PhD | Department of Developmental and
Educational Psychology | Kaluga State University | Russia

Organizing Committee:

Milorad Bejatovic, PhD

Milos Markovic, PhD

Nikola Cirovic, PhD

Jelena Matijasevic-Obradovic, PhD

Predrag Mirkovic, PhD

Darko Golic, PhD

Sanja Skoric, PhD

Jelena Stojacic-Dabetic, PhD

Dragan Grahovac, PhD

Conference Secretary:

Tamara Preradovic, LL.B.

Doc. dr Sanja Škorić

*Docent na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe,
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
e-mail: sanja@pravni-fakultet.info*

Nenad Aritionović, dipl. prav.

*Advokatska kancelarija Pajčin Luka, Beograd
e-mail: ariton.nenad@gmail.com*

ZABRANA UZNEMIRAVANJA ZAPOSLENIH I LICA KOJA TRAŽE ZAPOSLENJE I NJENO DOKAZIVANJE U PRAKSI

Apstrakt:

Pozitivno radno zakonodavstvo po prvi put propisuje zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja zaposlenih i lica koja traže zaposlenje. Zabrana je u delu Zakona o radu koji propisuje opštu zabranu diskriminacije. Obzirom na to da je pomenuti zakon na snazi od 2005. godine, odnosno 12 godina, postojali su naponi da se dodatno razvije svest o tome šta diskriminacija zaista znači, koliko je štetna po čitavo društvo, kao uostalom i svi oblici uznemiravanja. U tom smislu je donet Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu 2010. godine, gde je propisana obaveza poslodavca da svakog zaposlenog pismenim putem obavesti šta se podrazumeva pod zabranjenim ponašanjima i pod terminom uznemiravanja, kao i o svim pravima zaposlenog u tom smislu. Imenovani zakon je *lex specialis* u odnosu na Zakon o radu i on sadrži odredbe koje preciziraju značenje osnovnih pojmova, postupak zaštite od radnji uznemiravanja (posredovanje kod poslodavca i sudska zaštita), kao i nadzor nad primenom odredbi i kaznene odredbe. Međutim, obzirom na to da je zabrana uznemiravanja relativno skoro uvedena u naš pravni sistem, uz sva ostala ograničenja, pravna praksa u ovoj materiji je dosta oskudna, postupci pred sudom dugotrajni (mada je propisana hitnost u njihovom rešavanju), posledice po zaposlene koji su pretrpeli neki vid uznemiravanja, velike, nužno je pronaći bolje mehanizme zaštite ili bar unaprediti postojeće. S tim u vezi, autori ovog rada su nastojali uporednopravnom analizom, koristeći sve poznate naučne metode, doći do rezultata koji bi mogli uticati na efikasnije rešavanje postavljenog problema u praksi, kako u radnoj sredini, tako i pred nadležnim sudom.

Ključne reči: diskriminacija zaposlenih, zabrana uznemiravanja, seksualno uznemiravanje, zaštita zaposlenih od radnji diskriminacije

1. UVODNE NAPOMENE

Osim veoma teške ukupne situacije u svetu zapošljavanja i pronalaženja posla, pa i veoma velike stope nezaposlenosti, postoji još jedan problem o kome se kod nas malo govori, a to je svakako zlostavljanje i uznemiravanje na radnom mestu. Naime, ubrzane društvene promene pojedincu postavljaju velike zahteve za prilagođavanjem. U vrtlogu prilagođavanja i samoodržavanja pojedinac ne samo da pristaje na stres kako bi opstao, nego ga i sam proizvodi kako bi osigurao ličnu dobit. Zabrana uznemiravanja ili kako je to u našem zakonodavstvu navedeno, zabrana i sprečavanje zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, pokazala se kao veoma važna i neophodna u zaštiti prava zaposlenih, ali i zaštiti prava lica koja traže zaposlenje. U teoriji se ona izučava zajedno sa zabranom diskriminacije i u tom smislu je zabrana podignuta na nivo ustavnog načela. Osim domaćeg zakonodavstva, mnogobrojni međunarodni izvori prava, konvencije i preporuke, prvenstveno Međunarodne organizacije rada i Organizacije Ujedinjenih nacija, pa onda i Evropske unije i sl., u cilju zaštite prava radnika, propisuju ovu zabranu. Ipak, njena pravna regulacija, za razliku od pravne regulacije zabrane diskriminacije, je relativno nova i seže u poslednju deceniju XX veka. Do sada su svi oblici uznemiravanja i zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (psihički i fizički) regulisani zakonima većine razvijenih zemalja i kao takvi apsolutno zabranjeni. U zakonodavstvu Republike Srbije, ova zabrana je regulisana 2005. godine, ali su ostali propratni zakoni i pravilnici, *lex specialis* doneti tek 2009. i 2010. godine¹. Obzirom na napred navedeno, potpuno je za očekivati da je sudska praksa u vezi ove zabrane tek u poslednje vreme (2015-2016.g.) počela da dobija na značaju, jer su prve pravosnažne sudske presude upravo iz ovog perioda. I baš na osnovu navedenih presuda, može se reći da je dokazivanje radnji uznemiravanja i zlostavljanja na poslu veoma složeno i da zahteva angažovanje niza stručnjaka iz ove oblasti, kako sudija koji poznaju navedenu materiju i specijalizovani su u tom smislu, tako i psihologa, psihijataru i dr. stručnjaka koji empirijskim metodama mogu utvrditi postojanje uznemiravanja i zlostavljanja, kao i posledice koje oni mogu imati po život i zdravlje zaposlenih.

Konsultujući različitu literaturu, autori ovog rada su, poznatim naučnim metodama (normativno-dogmatskim, istorijskim, komparativnim i sl.), došli do zaključaka o obrađivanoj temi, uz istovremeno pružanje eventualnih rešenja *de lege ferenda*, koja bi se mogla u budućnosti primeniti u pravnoj praksi vezanoj za ovu tematiku.

1 Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS“ br. 22/2009); Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“ br. 36/2010); Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“ br. 62/2010).

2. GENEZA POJMA UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA NA RADU I U VEZI SA RADOM

Ukoliko se prvo osvrnemo na terminološko određenje pojma, odmah se pojavljuje termin *mobing*, kao opšteprihvaćen u svakodnevnoj upotrebi kako u većini drugih zemalja, tako i kod nas. Mobing je specifičan oblik ponasanja na radnom mestu, kojim jedna osoba ili grupa, duže vreme psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve dok zlostavljana osoba ne napusti radno mesto². Sindrom mobinga upozorava na veliko društveno-psihološko značenje radnog mesta s mogućim negativnim uticajima na psihičko, zdravstveno, socijalno i ekonomsko stanje pojedinca. Kod osoba izloženih pritisku mobinga zbog nakupljenih negativnih emocija, pojavljuju se različite psihičke i psihosomatske smetnje.

Reč mobing potiče od engleske reči *mob*, što u prevodu na srpski jezik znači - agresivna grupa, rulja i *mobbish* - prostački, grubo, vulgarno. Izvedenica *mobbing* znači prisilno, vulgarno, manirom ološa, nekog psihički dokrajčiti, društveno potpuno degradirati, uništiti ga i isključiti iz društvenog života³. U svetskoj literaturi srećemo, osim *mobbing* i termine *bullying*, *work abuse* i *employee abuse*. *Mobbing* kao termin se koristi u švedskoj, nemačkoj i italijanskoj literaturi. Termin *bullying* je zastupljen u zemljama engleskog govornog područja, osim u Sjedinjenim Američkim Državama, gde se ova pojava određuje upotrebom termina *work abuse* ili *employee abuse*⁴. Ovaj fenomen, sem nekoliko izuzetaka (pionir u istraživanjima zlostavljanja na radu. Brodsky C. M. 1976. godine smatra seksualno nasilje samo jednim od pet mogućih oblika nasilja na radnom mestu) nije prepoznat kao naučno pitanje ili problem sve do sredine osamdesetih godina prošlog veka. Sistematska istraživanja započela su prvo u skandinavskim zemljama, a prvi naučnik koji je ovaj fenomen počeo istraživati, bio je nemački psiholog Hajnc Lejman (Heinz Leymann). On je zaslužan jer je prvi upotrebio naziv „mobing“ za specifično ponašanje na radnom mestu, odredio njegove karakteristike i posledice na zdravlje (Hanc Lejman je osnovao kliniku za pomoć žrtvama mobinga, a do smrti 1999. godine napisao je nekoliko knjiga i veliki broj članaka na ovu temu.)⁵. Lejman je ovaj izraz preuzeo iz etiologije Konrada Lorenca (Conrad Lorenz), koji kao mobing prikazuje ponašanje životinja koje odaberu jednog svog člana, etiketiraju ga kao nepoželjnog i počinju da ga proganjaju. Proganjanje se ne zaustavlja dok žrtvu ne isteraju iz čopora. U životinjskom svetu odstranjivanje iz čopora često predstavlja

2 Cassito MG. (2001): Mobbing in the workplace: new aspects of an old phenomenon. *Med Lav* :92(I): 12-24.

3 McCall E. (1996) Horizontal violence in nursing: continuing silence. *Lamp*, 53 (3), str. 28-31.

4 Einarsen S. (1999) The nature and causes of bullying at work. *Int J Manpower*, 20 (1-2), str. 16-27. i Leymann H. (1996) The content and development of mobbing at work. *Fur J Work Organ PsychoI*, 5 (2), str. 165-184.

5 Milutinović, D., Prokeš, B., Gavrilov-Jerković, V., i Filipović, D. (2009). Mobing - osvrst na sestrinsku profesiju. *Medicinski pregled*, 62(11-12), str. 529-533.

smrtnu presudu. Dakle, mobing je pojava koja je tipična za svet životinja, a posebno je izražena kod vukova koji često iz svog čopora oteraju najslabijeg člana, ostavljajući ga tako da luta sam bez potpore ostalih članova čopora⁶.

Prvu zvaničnu definiciju mobinga je dao upravo Hajnc Lejman 1984. godine. Po njegovom shvatanju, „mobing ili psihološki teror na radnom mestu / poslovnom životu odnosi se na neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je usmerena na sistematičan način od jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je zbog mobinga stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti da se odbrani, i zadržava se u toj poziciji pomoću stalnih maltretirajućih/mobing aktivnosti. Te aktivnosti se odvijaju sa visokom učestalošću (najmanje jednom nedeljno) i u dužem vremenskom razdoblju (najmanje 6 meseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja, to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje⁷”. Ova definicija isključuje povremene konflikte, odnosno naglašava da suština razlike između „konflikta“ i „mobinga“ nije šta je urađeno i kako je urađeno, nego, fokus je u učestalosti i trajanju onoga šta je urađeno. Po Lejmanu, svaki radnik tokom svog radnog veka ima 25% šanse da bude barem jednom žrtva mobinga. Mobing je daleko više od povremenih konflikata ili kancelarijskih svađa. Svako ko praktikuje mobing ima svesnu nameru (retko nesvesnu) da naškodi radniku i/ili da ga na kraju prisili da napusti radnu sredinu⁸.

Aktivnosti kojima se radnik zlostavlja, mogu se podeliti na sledeći načina:

1. **napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja** – nadređeni ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve; žrtva se prekida u razgovoru; odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom (izbegavaju se pogledi, ne primećuju se znakovi npr. dizanje ruke i sl.);
2. **napadi na mogućnost održavanja socijalnog odnosa** - žrtva se stalno izbegava, dolazi do njenog izopštavanja iz kolektiva, odnosno izolacije, niko joj se ne obraća niti na nju neko obraća pažnju;
3. **napadi na ličnu reputaciju i ugled** – izmišljaju se priče o žrtvi i njenom privatnom životu, žrtva se ogovara, ismejava i sl.;
4. **napadi na kvalitet profesionalne reputacije** – stalne kritike i prigovori, vređanje, preterana kontrola, stalno kažnjavanje i niska ocena rada, žrtvi se ne daju radni zadaci ili se daju ali nejasno definisani, oduzimaju joj se sredstva za rad ili se žrtvi daje previše posla sa veoma kratkim rokovima i sl.;
5. **napadi na zdravlje** – žrtva se prisiljava da obavlja zadatke koji mogu narušiti njeno zdravlje, uskraćuje joj se odlazak na godišnji odmor ili na slobodne dane, preti se fizičkim napadima, žrtva se seksualno zlostavlja (mada se u

6 *Ibid.*

7 Leymann H. (1996) The content and development of mobbing at work. *Fur J Work Organ PsychoI*, 5 (2), str. 165-184.

8 *Ibid.*

literaturi pod mobingom podrazumeva samo psihičko nasilje, dok seksualno uznemiravanje predstavlja fizičko nasilje)⁹.

3. POZITIVNOPRAVNA REGULATIVA ZABRANE UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Ukoliko se uzme u obzir da je ova zabrana relativno nova u teoriji, a time još novija u praksi i njena primena u svetu jedva da ima 30-tak godina, još uvek se traga za najboljim rešenjima koja će ovakvu pojava na radu i u vezi rada svesti na njen minimum, ako ne i iskoreniti je. Možda s tim u vezi treba napomenuti da je uzmeniravanje i zlostavljanje na radu i počelo da se proučava da bi se ukupan položaj radnika poboljšao. Međutim, posmatrajući sliku današnjeg društva, učestale ekonomske i društveno-političke krize, težak materijalni položaj stanovništva, procesi tranzicije i globalizacije, poražavajući je položaj savremenog radnika.

3.1. Republika Srbija

Ranije je već napomenuto da je zabrana zlostavljanja i uznemiravanja na radu i u vezi sa radom uvedena u pravni sistem Republike Srbije donošenjem Zakona o radu 2005. godine¹⁰. Pojave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja lica koja traže posao, kao i zaposlenih lica, nisu retke, već su, naprotiv, veoma prisutne u praksi u svim delovima sveta. S toga ne treba da čudi što se poslednjih decenija u sve većem broju zemalja ukazuje na potrebu stvaranja zakonskih i drugih pretpostavki za njihovo suzbijanje i eliminisanje. U tom kontekstu, dolazi do značajnih promena, ne samo u radnom zakonodavstvu, nego i u krivičnom zakonodavstvu mnogih zemalja.

Iz navedenih razloga, u Zakon o radu RS unete su odredbe o uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju lica koja traže posao, odnosno zaposlenih. Uznemiravanjem, u smislu člana 21. stav 2. tog zakona, podrazumeva se svako ponašanje koje je u suprotnosti sa zabranom diskriminacije i koje ima za cilj, odnosno koje predstavlja povredu dostojanstva lica koje traže zaposlenje, kao i zaposlenog, ako se njime izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo raspoloženje¹¹.

Seksualnim uznemiravanjem smatra se verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje usmereno protiv dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i protiv zaposlenog, u sferi polnog života, ako se njime izaziva strah ili stvara neprijateljsko,

9 Pražetina Kaleb, R. (2012): Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga; Polic. sigur. (Zagreb), godina 21, br. 4, str. 823-836.

10 „Službeni glasnik RS“ br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 13/2017 – odluka US.

11 Kulić, Ž. i Škorić S (2016): Radno pravo,; Novi Sad, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, str. 112.

ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Iz navedenog se može zaključiti da se određeno ponašanje može smatrati uznemiravanjem, odnosno seksualnim uznemiravanjem, pod uslovom:

1. da je usmereno protiv dostojanstva zaposlenog lica ili lica koje traži zaposlenje;
2. da se njime izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje¹².

Dakle, ponašanje u kojem se navedene pretpostavke nisu stekle, ne može se smatrati uznemiravanjem niti seksualnim uznemiravanjem, u smislu odredbi Zakona o radu. Ispunjenje samo jedne pretpostavke nije dovoljno da se određeno ponašanje okvalifikuje kao uznemiravanje, odnosno seksualno uznemiravanje. Iz svega gore navedenog, može se izvući zaključak da je za postojanje uznemiravanja u smislu odredbi Zakona o radu Republike Srbije veoma važan mentalni sklop žrtve, tj. onog koji trpi neki oblik uznemiravanja. Može se zamisliti situacija da radnje uznemiravanja postoje i da su usmerene protiv dostojanstva ličnosti zaposlenog, ali da je zaposleni takvog mentalnog sklopa da ne oseća strah niti neprijateljsko ili ponižavajuće okruženje. Drugim rečima, to znači da će lice koje vrši radnje uznemiravanja proći nekažnjeno iako praktikuje radnje koje su kažnjive zakonom (?)

U našem zakonodavstvu se zabrana uznemiravanja reguliše u okviru zabrane diskriminacije, koja se u ovom slučaju posmatra kao šira kategorija od uznemiravanja. S tim u vezi, važni propisi iz oblasti zabrane uznemiravanja su i Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, kao i Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu. Ono što se odmah, na prvi pogled da primetiti, to je terminološko mimoilaženje. Jedno je vezano za uopšteni pojam uznemiravanja ili zlostavljanja na radu, a to je ustaljeni i uobičajni termin *mobing*, gde bi bilo celishodna upotreba tog termina i u pozitivnom pravu, obzirom na njegovu široku prihvaćenost u svakodnevnoj upotrebi. Drugo je vezano za različite termine koje koristi Zakon o radu i Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu. Naime, Zakon o radu koristi termin *zabrana uznemiravanja*, dok Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu koristi upravo termin koji je i u nazivu samog zakona – *zlostavljanje*. Iako su navedeni termini slični po svom značenju, oni nisu sinonimu, a obzirom na to da su oba u upotrebi, ravnopravno (jer su oba navedena zakona na snazi) mogu se zamisliti poteškoće u tom smislu. Suštinski, oba ova zakona na jednak način tretiraju uznemiravanje, odnosno zlostavljanje, s tim što Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu detaljnije reguliše navedenu materiju, pojam, subjekte, zaštitu i kaznene odredbe.

3.2. Uporednopravni prikaz

Zabrana uznemiravanja je ugrađena u pravne propise gotovo svih razvijenih država. Već je napomenuto da su je prvo pravno regulisale skandinavske zemlje.

12 *Ibid.*

Mober (onaj koji maltretira) je kazneno odgovoran, a žrtva može zatražiti odštetu, tzv. *Biološku odštetu*. U okviru Evropskog parlamenta se raspravljalo o mobingu 2001. godine, preko Komiteta za zapošljavanje i socijalne poslove¹³. Raspravljalo se o učestalosti tog fenomena u zemljama članicama Evropske unije. Komitet je analizirao zakone u pojedinim državama i naglasio potrebu za razmenom informacija, edukacijom i potrebom za definisanjem zajedničkih zakona koji bi omogućili dobru prevenciju mobinga¹⁴. I time počinje nova era borbe za bolji položaj radnika i njihovu zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Tako je, na primer u susednoj Republici Hrvatskoj, pravna regulacija mobinga se može naći u Ustavu Republike Hrvatske¹⁵, Zakonu o radu¹⁶, Zakon o suzbijanju diskriminacije¹⁷, Zakonu o ravnopravnosti spolova¹⁸ i u Kaznenom zakonu od 2013. godine¹⁹, gde je mobing predviđen kao posebno krivično delo i to *Zlostavljanje na radu* (član 133). U Krivičnom zakoniku Republike Srbije²⁰, na primer, ne postoji zlostavljanje na radu kao posebno krivično delo. U delu Krivičnih dela protiv prava po osnovu rada (glava XIV) uopšte ne postoji predviđeno delo zlostavljanja na radu kao takvo, dok u delu Krivičnih dela protiv sloboda i prava čoveka i građanina (glava XVI, član 137), postoji krivično delo zlostavljanja i mučenja, kao opšte delo pod koje bi se i zlostavljanje na radu i u vezi sa radom eventualno moglo podvesti. Rešenje koje je prihvaćeno i postoji u susednoj Hrvatskoj se može okarakterisati kao primerenije i bolje, jer se značaj zlostavljanja na radu, kroz propisivanje posebnog krivičnog dela, podiže na najviši nivo i time se država, kroz pravnu regulativu opredeljuje za spremniju borbu sa tom negativnom i rasprostranjenom pojavom. Ono što se takođe može videti u pravnim propisima Hrvatske jeste da se i ovde zakonodavac opredelio za termin koji nije *mobing*, već zlostavljanje na radu, mada se u teoriji za tu pojavu najčešće koristi izraz *mobing*.

4. ZABRANA ZLOSTAVLJANJA I UZNEMIRAVANJA U PRAKSI

Nakon izlaganja o pojmu i pravnoj regulativi zlostavljanja i uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, praktična primena propisa je sasvim nešto drugo i nije nimalo jednostavno, kao prvo prepoznati *mobing* kao pojavu i razlikovati ga od

13 *European Parliament, Report 2001/2339INII, Committee on Employment and Social Affairs*

14 Pražetina Kaleb, R. (2012): Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga; Polic. sigur. (Zagreb), godina 21, br. 4, str. 823-836.

15 „Narodne novine RH“ br. 85/10.

16 „Narodne novine RH“ br. 93/14.

17 „Narodne novine RH“ br. 149/09.

18 „Narodne novine RH“ br. 82/08.

19 „Narodne novine RH“ br. 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15.

20 „Službeni glasnik RS“ br. 85/2005, 88/2005 – ispr, 107/2005 – isp., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016.

eventualno drugačijih ponašanja, a kao drugo dokazati postojanje mobinga u sudskom postupku. Tome svedoče i posebni web sajtovi čija svrha je upravo edukacija društva o tome šta je mobing, kako ga prepoznati i na kraju kako ga dokazati²¹. Takođe, u svrhu edukacije zaposlenih, svaki poslodavac je u obavezi da radniku koji zasniva radni odnos, pri zaključenju ugovora o radu, dostavi i specijalan akt koji zaposleni treba da pročita i da na kraju potpiše u znak razumevanja teksta u aktu²². Ipak, da li to znači da je zlostavljanje i uznemiravanje na poslu smanjeno ili da je suzbijeno? Naravno da ne. O tome svedoče presude u poslednje 2. godine. Može se samo zamisliti koliko zlostavljanja i uznemiravanja se, prvo nikada ne prijavi, a drugo – nikada ne dokaže niti stigne do suda. S tim u vezi, zakonski propisi Srbije, rešavanje pitanja mobinga predviđaju na dva način i to:

1. vansudska zaštita, odnosno rešavanje spora kod poslodavca i arbitra i
2. sudska zaštita.

4.1. Vansudska zaštita

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu predviđa i postupak za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca²³. Pokretanje ovog postupka nije obavezno ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu ili poslodavac kao fizičko lice. U svim drugim slučajevima je obavezno i to je u skladu da pravom subjekata radnog odnosa (zaposlenog i poslodavca) na mirno rešavanje sporova, te se ovaj postupak obavlja kod poslodavca, putem posredovanja, bez mnogo „halabuke“, izlaganju troškovima i eventualnom i nepotrebnom izlaganju javnosti situacija koje možda nisu za širi auditorijum. Navedeni članovi Zakona su veoma precizni i njime su predviđeni svi koraci u postupku posredovanja kod poslodavca i vanske zaštite od zlostavljanja na radu. Subjekti radnog odnosa, mogu se, pre sudske zaštite odlučiti i na arbitražno rešavanje spora kod Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, a u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova. Na sličan način je predviđena vanska zaštita i u susednoj Republici Hrvatskoj u skladu sa Zakonom o radu (član 130).

4.2. Sudska zaštita i prikaz dosadašnje sudske prakse

U već pomenutom Zakonu o sprečavanju zlostavljanja (član 29-33.), naveden je i način pokretanja postupka pred sudom, navođenje nekoliko specifičnosti ovog postupka – teret dokazivanja, hitnost u odlučivanju i privremene

21 Na primer <http://mobing.rs>, gde se mogu pronaći sve osnovne informacije o mobingu.

22 Obrazac je dostupan na internet sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, na linku <http://www.minrzs.gov.rs/cir/dokumenti/rad/obraci-obavestenja-i-uputstva> - pristupljeno 19.05.2017.

23 Član 13-28. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu.

mere, dok se na sve ostalo primenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku. Teret dokazivanja je u ovom postupku drugačiji, odnosno ukoliko tužilac u toku postupka učini verovatnim da su postojale radnje zlostavljanja, teret dokazivanja prelazi na tuženog, koji tada mora dokazati da radnji zlostavljanja nije bilo.

Analizirajući dosadašnju sudsku praksu iz navedene materije (radnje zlostavljanja nastale posle 2010. godine, a postupci okončani rešenjem Apelacionog suda i jedan presudom Vrhovnog kasacionog suda i to ukupno 11 postupaka, okončanih 2016. godine²⁴), autori ovog rada su mogli samo da potvrde prethodnu pretpostavku da je dokazivanje radnji zlostavljanja ili uznemiravanja na radu veoma teško i da se, naizgled veoma jasne radnje zlostavljanja, koje su kao takve navedene u teoriji kao radnje zlostavljanja (vređanje, neverbalni pokreti, pritisci na ućlanjenje u određene političke partije, neobaveštavanje i izolacija zaposlenog i sl.), u rešenjima Apelacionog suda ne karakterišu kao takve, uz obrazloženje nedostatka uzročno-posledične veze, te zbog toga što tužilac nije učinio verovatnim postojanje datih radnji i sl. Takođe, analizom sudske prakse, nametnuo se zaključak da je vremenski kontinuitet veoma važan i da radnje zlostavljanja moraju da se ponavljaju u nekom vremenskom periodu, ali da ni to nije dovoljno da bi se neka radnja okarakterisala kao zlostavljanje, odnosno uznemiravanje na radu.

5. ZAKLJUČAK

Obzirom na to da je uznemiravanje i zlostavljanje na radu teorijski određeno 80-tih godina XX veka, a pravno na početku XXI veka, da li to znači da ono nije postojalo pre toga? Naravno da ne znači. To predstavlja samo dokaz da je društvo tek tada postalo svesno da se određene radnje moraju preciznije definisati, kako bi lakše bile prepoznate u praksi i kako bi se radilo na njihovom suzbijanju. Relativno kratka praksa primene je pokazala da radnje mobinga itekako postoje, ali da uslovi koji se zahtevaju za njegovo postojanje i dokazivanje mogu ostaviti onog koji vrši mobing, nekažnjenog. Takođe, sudska praksa svedoči o tome da često tužilac ne učini verovatnim postojanje radnji mobinga, što može voditi ka zaključku nedovoljne edukacije, kako zaposlenih kao tužioca, tako i njihovih zastupnika, advokata, koji ne bi smeli učiniti takav propust. Takođe, može se prigovoriti terminološkim neslaganjima – uznemiravanje i zlostavljanje u zakonu, a mobing u svakodnevnoj upotrebi, pa čak i u naslovima pojedinih rešenja sudova. Uporednopravnom analizom, pokazalo se kao bolje rešenje u pozitivnom pravu Hrvatske, u kojem je Zlostavljanje na radu određeno kao posebno krivično delo u krivičnom zakonu. Republika Srbija, kao država sa veoma delikatnom novijom istorijom (ratni sukobi, bombardovanje 1999., tranzicija, politička previranja, ekonomske poteškoće, visoka stopa nezaposlenosti, veliki procenat odlaska radno sposobnih državljana iz zemlje), mora više pažnje poklanjati radniku, kao individui od čijeg rada ne zavisi samo njegova egzistencija, već i egzistencija njegove porodice. Šire gledajući, od nivoa zaštićenosti radnika (zdravstvene, materijalne, moralne,

24 Pristupljeno preko paketa propisa <http://www.propissoft.propissoft.rs/>, dana 19.05.2017.godine

psihičke i sl.), zavisi i ukupan prosperitet države i društva. Uskratiti radniku njegovo pravo na zaradu koja je primerena njegovom dostojanstvu kao čoveka, pa uz to ne zaštititi ga od različitih radnji uznemiravanja i zlostavljanja na radu i u vezi rada, ravno je latentnom samoubistvu jedne države i svih njenih građana.



Sanja Skoric, PhD

*Assistant Professor at the Faculty of Law,
University Business Academy in Novi Sad*

Nenad Aritionovic, LL.B.

Law Office Pajcin Luka, Belgrade

THE PROHIBITION OF HARASSMENT OF EMPLOYEES AND JOB SEEKERS AND ITS PROVING IN PRACTICE

Abstract:

*Positive labor legislation for the first time provides for the prohibition of harassment and sexual harassment of employees and job seekers. The ban is part of the Labor Act which stipulates a general prohibition of discrimination. Given that the said law in force since 2005, or 12 years, there have been efforts to further develop awareness of what discrimination really means, how it is harmful to the entire society, as well as all forms of harassment. In this sense, it was adopted Law on Prevention of Harassment at Work in 2010, which stipulates the obligation of the employer to inform each employee in writing about prohibited conduct and harassment, as well as on all rights of the employee in this regard. The designated law is the *lex specialis* in relation to the Labor Act and contains provisions specifying the meaning of the basic concept, the process of protection against acts of harassment (mediation with the employer and judicial protection), and monitoring of the implementation of the provisions of the penal provisions. However, given that the prohibition of harassment relatively recently introduced in our legal system, in addition to any other restrictions, the rule of law in this matter is quite scarce, proceedings in the court long term (although the prescribed urgency in solving them), the consequences for employees who suffered some form of harassment, large, it is necessary to find better mechanisms to protect or improve the existing protection. In addition to this, the authors of this study sought the comparative analysis, using every known scientific method to reach a result that could affect the efficient solution of the problem in practice, both in the workplace, as well in the court.*

Keywords: *employee discrimination, prohibition of harassment, sexual harassment, protection of employees against acts of discrimination*

L I T E R A T U R A:

1. Cassito MG. (2001): Mobbing in the workplace: new aspects of an old phenomenon. *Med Lav* :92(I): 12-24.
2. Einarsen S. (1999) The nature and causes of bullying at work. *Int J Manpower*, 20 (1-2), str. 16-27.
3. *European Parliament, Raport 2001/2339INII, Committee on Employment and Social Affairs*
4. Kazneni zakon „Narodne novine RH“ br. 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15.
5. Krivični zakonik „Službeni glasnik RS“ br. 85/2005, 88/2005 – ispr, 107/2005 – ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016.
6. Kulić, Ž. i Škorić S (2016): Radno pravo,; Novi Sad, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, str. 112.
7. Leyrnnann H. (1996) The content and development of mobbing at work. *Fur J Work Organ PsychoI*, 5 (2), str. 165-184.
8. McCall E. (1996) Horizontal violence in nursing: continuing silence. *Lamp*, 53 (3), str. 28-31.
9. Milutinović, D., Prokeš, B., Gavrilov-Jerković, V., i Filipović, D. (2009). Mobing - osvrt na sestrinsku profesiju. *Medicinski pregled*, 62(11-12), str. 529-533.
10. Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“ br. 62/2010);
11. Pražetina Kaleb, R. (2012): Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga; Polic. sigur. (Zagreb), godina 21, br. 4, str. 823-836.
12. Zakon o radu „Službeni glasnik RS“ br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 13/2017 – odluka US.
13. Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS“ br. 22/2009);
14. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“ br. 36/2010);
15. Zakon o radu „Narodne novine RH“ br. 93/14.
16. Zakon o suzbijanju diskriminacije „Narodne novine RH” br. 149/09.
17. Zakon o ravnopravnosti spolova „Narodne novine RH“ br. 82/08.
18. Ustav Republike Hrvatske „Narodne novine RH“ br. 85/10.
19. <http://mobing.rs>,
20. <http://www.minrzs.gov.rs/cir/dokumenti/rad/obraci-obavestenja-i-uputstva>
21. <http://www.propissoft.com>

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

34(497.11)(082)
34(497)(082)

**МЕЂУНАРОДНИ научни скуп “Правнички дани проф.
др Славко Царић” (14 ; 2017 ; Нови Сад)**

Nezavisnost pravosuđa : [zbornik referata sa XIV
međunarodnog naučnog skupa “Pravnički dani prof. dr Slavko
Carić” održanog od 21.-23. septembra 2017. godine u Novom
Sadu] = Independence of the judiciary / priredio, edited by
Milorad Bejatović. - Novi Sad : Pravni fakultet za privredu i
pravosuđe = Faculty of Law for Business and Justice, 2017 (Novi
Sad : Feljton). - 650 str. : ilustr. ; 24 cm

Tiraž 150. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. -
Bibliografija uz svaki rad. - Rezime na engl. jeziku uz svaki rad.

ISBN 978-86-6019-075-0

a) Судство - Независност - Србија - Зборници b) Судство -
Независност - Балканске државе - Зборници
COBISS.SR-ID 315956487