

KOPAONIČKA ŠKOLA PRIRODNOG PRAVA – SLOBODAN PEROVIĆ
KOPAONIK SCHOOL OF NATURAL LAW – SLOBODAN PEROVIĆ

Universitas Iuris Naturalis Copaonici

37. Susret

37th Meeting

**PRAVO NA PRAVDU
– IZAZOVI SAVREMENOG DOBA
RIGHT TO JUSTICE
– CHALLENGES OF MODERN AGE**

Zbornik radova 37. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava
– Slobodan Perović

Proceedings of the 37th Meeting of Kopaonik School of Natural Law
– Slobodan Perović

MEĐUNARODNA NAUČNA KONFERENCIJA
INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

Kopaonik, 13 – 17. decembar 2024

Kopaonik, 13 - 17 December 2024

Tom III/Volume III



Beograd, 2024

PRAVO NA PRAVDU – IZAZOVI SAVREMENOG DOBA
RIGHT TO JUSTICE – CHALLENGES OF MODERN AGE

Zbornik radova 37. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović
Proceedings of the 37th Meeting of Kopaonik School of Natural Law – Slobodan Perović

Međunarodna naučna konferencija, 13. – 17. decembar 2024.

International Scientific Conference, 13 - 17 December 2024

Izdavač/Publisher

Kopaonička škola prirodnog prava – Slobodan Perović
Patrijarha Gavrila 12, Beograd

E-mail: office@kopaonickaskola.rs

www.kopaonikschool.org

Glavni i odgovorni urednik/Editor-in-Chief

Prof. dr Jelena S. Perović Vujačić

Predsednik Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović
President of the Kopaonik School of Natural Law – Slobodan Perović

Sekretar/Secretary

Andrea Nikolić

Uređivački odbor/Editorial Board

Prof. dr Đorđe Đorđević, Prof. dr Nataša Delić, Dr Hajrija Mujović, Mr Gordana Petković, Prof. dr Edita Kastratović, Dr Božidar Otašević, Prof. dr Milan Škulić, Prof. dr Olga Jović-Prlainović, Dr Uroš Novaković, Prof. dr Dobrosav Milovanović, Prof. dr Zoran Lončar, Prof. dr Zorica Vukašinić Radojičić, Dr Christa Jessel-Holst, Prof. dr Dragor Hiber, Akademik prof. dr Zoran Rašović, Prof. dr Nikola Mojović, Prof. dr Nina Planojević, Prof. dr Gordana Ilić-Popov, Akademik prof. dr Mirko Vasiljević, Dr Dragiša Slijepčević, Miroslav Nikolić, Jasminka Obućina, Dr Mirjana Glintić, Prof. dr Jelena S. Perović Vujačić, Dr Thomas Meyer, Dr Nataša Hadžimanović, Prof. dr Stojan Dabić, Prof. dr Mirjana Radović, Predrag Trifunović, Prof. dr Ljubinka Kovačević, Dimitrije Milić, Prof. dr Sanja Danković Stepanović, Dr Đorđe Krivokapić, Andrea Nikolić, Prof. dr Gordana Stanković, Prof. dr Gian Antonio Benacchio, Prof. dr Ivana Krstić, Akademik prof. dr Radovan Vukadinović, Dr Jelena Vukadinović Marković, Prof. dr Gordana Vukadinović, Prof. dr Saša Bovan, Prof. dr Vladan Petrov

Međunarodni naučni odbor/International Scientific Committee

Prof. dr Xavier Blanc-Jouvan (Professor emeritus, University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France), Prof. dr Rajko Kuzmanović (President of the Academy of Sciences and Arts of Republika Srpska, Bosnia and Herzegovina), Prof. dr Alfredo Ferrante (University of Pavia, Italy), Prof. dr Francesca Fiorentini (University of Trieste, Italy), Prof. dr Vlado Kambovski (Macedonian Academy of Sciences and Arts, North Macedonia), Prof. dr Aleksandra Maganić (Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia), Prof. dr Mateja Durovic (King's College London, UK)

Kompjuterska obrada/Pre-print

Miodrag Panić

Dizajn korica/Cover design

Uroš Živković

Tiraž/Number of Copies: 500

Štampa/Print

FUTURA, Novi Sad

ISBN-978-86-81956-28-1 (serija) / ISBN-978-86-81956-26-7

Radovi u ovom Zborniku podležu anonimnoj recenziji od strane dva recenzenta. Ocene iznesene u člancima objavljenim u ovom Zborniku lični su stavovi njihovih autora i ne izražavaju stavove uredništva ni institucija u kojima su autori zaposleni. Svi radovi u ovom Zborniku se objavljuju po pozivu, a njihovi autori imaju svojstvo pozvanih predavača na konferenciji.

SLAĐANA M. GLIGORIĆ

MEĐUNARODNI RADNI STANDARDI ZAŠTITE OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU – PRIMENA U PRAVU REPUBLIKE SRBIJE

Zlostavljanje na radu predstavlja problem na radu i u radnoj sredini koji svoju aktuelnost dobija poslednjih decenija, uz povećanu svest zaposlenih o neprihvatljivosti takvih ponašanja. Kao psihosocijalni rizik, zlostavljanje na radu nastaje kao produkt savremenih uslova rada, koji vođeni neoliberalnim modelom ekonomije dovode do veće nesigurnosti radnih mesta usled fleksibilizacije izvršenja prestacije rada, ali i sveopšte borbe radnika za očuvanje radnopravnog položaja, što sve vodi do „makijavelističkog“ koncepta ponašanja na radu. U „nehumanim“ uslovima borbe za očuvanje zaposlenja koriste se brojni metodi psihičkog maltretiranja kako bi se „neželjeni“ zaposleni oterao iz radne sredine. Proces osveščivanja zaposlenih, sindikata i poslodavaca o protivpravnosti zlostavljanja na radu dovodi do različitog normiranja pravne zaštite od zlostavljanja na radu, posmatrano od države do države. U pojedinim državama zabrana ponašanja koje poprima oblik zlostavljanja na radu obezbeđena je posredno ustavom kao najvišim pravnim aktom, u nekim državama odredbama posebnih zakona (kao što je slučaj u Republici Srbiji), dok u pojedinim državama u okviru radnog zakonodavstva, ili pak u okviru krivičnopravne materije. Usvajanjem međunarodnih radnih standarda, Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 190 i prateće Preporuke broj 206, sprečavanje i zaštita od zlostavljanja na radu bivaju izdignuti na najviši nivo, univerzalan i međunarodni, što sve doprinosi većoj pravnoj sigurnosti uz širi obim pravne zaštite. Shodno pomenutim standardima Međunarodne organizacije rada usvojenim 2019. godine, kriterijum ponavljanja radnje zlostavljanja na radu gubi ulogu bitnog elementa za definisanje ovog pravnog

Dr Slađana M. Gligorić, docent Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu, e-mail: sladjana.gligoric@pravni-fakultet.info.

pojma, jer se zlostavljanjem na radu smatraju i jednokratna ponašanja. Namera izvršioca zlostavljanja na radu bitan je element pravnog pojma zlostavljanja na radu ukoliko se radnje preduzimaju s ciljem, dok ukoliko se dokazuje tako da su ponašanja rezultirala ili će verovatno rezultirati negativnim posledicama po fizičko i psihičko zdravlje, dostojanstvo i ekonomsku sigurnost zaposlenog, uključujući i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, postojanje dokazivanja namere je irelevantno. Primenom istorijskog i normativnog metoda nastojaćemo da ukažemo na (ne)usklađenost srpskog normativnog okvira zaštite od zlostavljanja na radu sa međunarodnim radnim standardima.

Ključne reči: zlostavljanje na radu, Međunarodna organizacija rada, srpsko zakonodavstvo

U V O D

Zlostavljanje na radu kao savremeni radnopravni, društveni i medicinski problem, sa teškim posledicama po žrtvu zlostavljanja na radu, postaje sve zastupljenije ponašanje u sferi rada i u radnim odnosima. Ima za cilj da se zaposleni različitim ponašanjima ili uzdržavanjem od tih ponašanja psihički izmuči kako bi napustio radnu sredinu, odnosno dao otkaz ugovora o radu. Neprihvatljivim i protivpravnim ponašanjima kojima se uspostavlja zlostavljanje na radu vređaju se dostojanstvo, ugled i ličnost žrtve, kao i njen profesionalni integritet, uz ozbiljno narušavanje zdravlja žrtve, koje postaje ugroženije ukoliko zlostavljanje na radu duže traje i ima učestalija ponavljanja. Terminološki izraz koji se koristi za označavanje pojma zlostavljanja na radu razlikuje se od države do države, usled različitih normativnih okvira, ali i zbog geo-kulturoloških osobenosti, pa se tako izraz *workplace bullying* upotrebljava u Australiji, Velikoj Britaniji i Americi (anglosaksonsko pravo), izraz *harcèlement moral* koristi se u Francuskoj, *harcèlement psychologique* (psihološko uznemiravanje) u Belgiji i Kvebeku, u skandinavskim zemljama i Nemačkoj upotrebljava se izraz *mobbing*.¹ Međunarodni radni standardi upotrebljavaju izraz uznemiravanje i nasilje na radu. Svi izrečeni termini su sinonimi i označavaju uznemiravanje na radu.

Pojam uznemiravanje je najširi pojam pod kojim se podrazumeva psihičko, diskriminatorno i seksualno uznemiravanje. Srpsko radno zakonodavstvo poznaje izraz uznemiravanje u matičnom zakonu za oblast rada, ali ga posmatra kao oblik diskriminacije, dok pojam seksualnog uznemiravanja vezuje za svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.² Nadalje, Zakonom o

¹ Katherine Lippel, „The Law of workplace bullying: an international overview“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 1, Vol. 32, 2011, 1–2.

² Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 i 13/17 – odluka US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje, čl. 21, st. 1–3.

sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom se propisuje zabrana uznemiravanja, ponižavajućeg postupanja i polnog i rodnog uznemiravanja, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu njihovog ličnog svojstva, a naročito ako se time stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.³

Seksualno uznemiravanje u srpskom zakonodavstvu se posmatra i kao oblik diskriminacije ali i oblik zlostavljanja na radu, imajući u vidu normativni okvir zaštite od zlostavljanja na radu. Uporednopravno posmatrano, seksualno uznemiravanje se posmatra kao oblik zlostavljanja na radu, iako postoje autori koji isključuju seksualne akte i ponašanja iz pojma zlostavljanja na radu. Jedan od njih je Hajnc Lajman (*Heinz Leymann*) koji upotrebljava izraz psihološki teror u radnom okruženju, koji uključuje neprijateljsku ili neetičku komunikaciju, koja je na sistematičan način usmerena od strane jednog ili više lica, pretežno prema jednom licu, koje je usled toga dovedeno u poziciju bespomoćnosti ili nemogućnosti da se odbrani i koje se u tom položaju zadržava kontinuiranim aktivnostima zlostavljanja.⁴

Srpski zakonodavac upotrebljava izraz „zlostavljanje na radu“, i uređuje oblast posebnim zakonom – Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu – radi zaštite od neprihvatljivog i protivpravnog ponašanja koje pojedinac ili grupa preduzimaju prema žrtvi/ama zlostavljanja na radu ili se uzdržavaju od određenih ponašanja, čime takođe vrše zlostavljanje. Uzdržavanje bi, primera radi, bilo ignorisanje žrtve zlostavljanja na radu, neobraćanje, nepozivanje na zajedničke sastanke, koji su uobičajeni deo radnih obaveza žrtve zlostavljanja.

Kako najnoviji standardi Međunarodne organizacije rada sadržani u Konvenciji br. 190 i Preporuci br. 206, upotrebljavaju izraz uznemiravanje i nasilje na radu, može se razmatrati i da se *de lege ferenda* uključi nova terminologija u srpski normativni okvir.

MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA I MEĐUNARODNI RADNI STANDARDI

Međunarodna organizacija rada predstavlja jednu od najstarijih međunarodnih organizacija, koja je formirana nakon kraja Prvog svetskog rata, pod okriljem Društva naroda, da bi posle završetka Drugog svetskog rata postala specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija, koja ima svojstvo posebnog pravnog lica,

³ Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, *Službeni glasnik RS*, br. 33/06, čl. 12, st. 1–2.

⁴ *Leymann.se*, Leymann in English, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 6. 7. 2024.

kada menja sedište iz Montreala u Ženevu. Kao specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija, koja je ustanovljena međunarodnim sporazumom, Međunarodna organizacija rada ima poseban status, uz specifičnost tripartitnog sastava (predstavnicima vlada država članica, organizacija poslodavaca i radnika učestvuju u radu njenih glavnih organa – Opšte konferencije rada i Administrativnog saveta).⁵ Univerzalnost i tripartizam su značajna obeležja Međunarodne organizacije rada.⁶ Specifičnost koja se ogleda u univerzalnosti, odnosi se na donošenje univerzalnih međunarodnih radnih standarda, kojima se uređuju najvažnija radna, socijalna i ekonomska pitanja u oblasti rada i radnih odnosa na globalnom nivou, radi obezbeđenja minimuma socijalne pravde, socijalne sigurnosti i minimuma blagostanja radnika u svetu rada, a čime se obezbeđuje osnovni cilj organizacije – postizanje mira zasnovanog na socijalnoj pravdi, uz poštovanje dostojanstva radnika. Ciljevi potvrđeni u Preambuli Ustava Međunarodne organizacije rada ostvaruju se donošenjem konvencija i preporuka. Konvencije i preporuke MOR-a predstavljaju norme, obaveze ili smernice kojima se uređuju uslovi rada radnika, njihova socijalna i ekonomska prava, socijalna sigurnost na globalnom međunarodnom nivou. Konvencije i preporuke se razlikuju u pravnom karakteru, konvencije su pravno obavezujuće, dok su preporuke upućujuće, poput smernica, dakle pravno neobavezujući opšti akti, koji su više socijalne i političke norme, koje treba da omoguće i buduće usvajanje nekih pravnih standarda, ili da daju smernice za vladinu akciju.⁷

Republika Srbija još uvek nije ratifikovala Konvenciju br. 190. Iako nismo preuzeli obaveze po ovoj Konvenciji, država ima obavezu dostavljanja izveštaja o stanju zakonodavstva i pitanja koja su obuhvaćena Konvencijom generalnom direktoru MOR-a, što se najčešće dostavlja na svakih pet godina.

MEĐUNARODNO UREĐIVANJE ZLOSTAVLJANJA NA RADU I (NE)USKLAĐENOST DOMAĆEG ZAKONODAVSTVA SA STANDARDIMA MOR-A

Na godišnjoj konferenciji Međunarodne organizacije rada u Ženevi 2019. godine usvojene su Konvencija broj 190 o eliminaciji nasilja i uznemiravanja na radu i istoimena Preporuka broj 206. Njima se obezbeđuje zaštita od nasilja i

⁵ Borivoje Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001, 60.

⁶ U daljem tekstu umesto Međunarodne organizacije rada koristićemo skraćenicu MOR.

⁷ Branko Lubarda, *Uvod u radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2018, 72–74.

uznemiravanja na radu za zaposlene, za lica koja rade van radnog odnosa, za pripravnike, stažiste, volontere, lica na obuci, tražioce zapošljavanja i lica kojima je prestao radni odnos. Podjednako postojeći normativni okvir u Republici Srbiji obezbeđuje zaštitu od zlostavljanja na radu za najširi krug lica koja rade u radnom odnosu ili su angažovana van radnog odnosa. Nadalje, Konvencijom zaštićeni su i pojedinci koji imaju ovlašćenja, obaveze ili odgovornosti poslodavca, što našim zakonodavnim okvirom nije precizirano te je potrebno to učiniti *de lege ferenda*. Naime, u srpskom pravu poslodavac, odnosno odgovorno lice u pravnom licu odgovorno je ukoliko se zlostavljanje na radu preduzme kod poslodavca. Poslodavac, odnosno odgovorno lice u pravnom licu je pasivno legitimisana strana u sudskom postupku, ne i zaposleno lice kod poslodavca koje je stvarni izvršilac zlostavljanja na radu, što je potrebno izmeniti.⁸

U svetlu međunarodnih radnih standarda, izraz nasilje i uznemiravanje u svetu rada se odnosi i na javni i na privatni prostor, kako bi zaštita bila obezbeđena i za lica koja rade od kuće i za ulične prodavce, gde se mnogi od njih, poput uličnih prodavaca i prevoznika otpada, suočavaju sa uznemiravanjem koje preduzimaju predstavnici javne vlasti, primera radim oduzimanjem robe, zahtevanjem seksualnih usluga ili prisilne promene mesta rada.⁹ Ovoliko širok obim zaštite koji bi se proširio i na lica koja rade na crno, potrebno je da se razmotri i našim normativnim okvirom *de lege ferenda*. Preporukom br. 206 se navodi da bi države članice MOR-a

⁸ Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu može protiv poslodavca da podnese tužbu pred nadležnim sudom u predviđenom roku koji je šest meseci od poslednje izvršene radnje zlostavljanja. Jedino u ovom slučaju pokretanje internog postupka posredovanja kod poslodavca nije uslov za ostvarivanje sudske zaštite. Dakle, pasivno legitimisana strana u sudskom postupku je poslodavac, odnosno odgovorno lice, dok se u ulozi izvršioca zlostavljanja može naći i poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, kao i zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca. U situacijama kada bi zaposleni ili grupa zaposlenih bio/bili izvršilac/oci zlostavljanja, nakon što poslodavac primi obrazložen zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu obavezan je da predloži posredovanje, a nakon okončanja postupka posredovanja odlukom ili obaveštenjem teče prekluzivni rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu. Situacije u kojima se strane ne dogovore oko posrednika predstavljaju pravnu prazninu budući da tada faktički postupak posredovanja nije ni otpočeo. Ovo posebno stoga što se time otvara pitanje aktivne legitimacije lica da ostvari sudsku zaštitu, jer nakon okončanja internog postupka posredovanja teče prekluzivni rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu, a u ovom slučaju postupak posredovanja nije ni otpočeo. Svakako bi sudovi i u ovim situacijama trebalo da usvajaju tužbene zahteve, iako formalnopravno postupak posredovanja nije okončan. Ovakve situacije mogu ukazivati na intenciju poslodavca da opstruiše vođenje postupka posredovanja.

⁹ International Labour Conference, Fifth item on the agenda: „Violence and harassment in the world of work“, Geneva, 2019, 51.

trebalo i da predvide zakonodavne i preventivne mere kako bi zaštitile radnike migrante, a posebno radnice migrantkinje.¹⁰

Izraz „nasilje i uznemiravanje“ u svetu rada, u smislu odredaba Konvencije, se odnosi na lepezu neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili pretnju takvim ponašanjima, bez obzira na to da li su ona jednokratna ili se ponavljaju, a koja za cilj imaju, rezultiraju ili će verovatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom odnosno štetom. Ova ponašanja uključuju i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, pod kojim se podrazumevaju nasilje i uznemiravanje određenih lica zbog njihovog pola ili roda, ili nasilje ili uznemiravanje koje disproporcionalno pogađa lica određenog pola ili roda, i podrazumeva i seksualno uznemiravanje.¹¹ Konvencijom se dakle uvodi i pojam roda u pravno normiranje. Sagleđavanje nasilja i uznemiravanja iz rodne perspektive predstavlja važan faktor diferencijacije, pošto pojam roda prevazilazi pojam pola, što konačno dovodi do efikasnijeg nivoa pravne zaštite,¹² u čemu je još jedna vrednost ove konvencije. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu definiše zlostavljanje na radu (sinonim za uznemiravanje i nasilje na radu), kao svako aktivno i pasivno ponašanje koje se ponavlja, što nesumnjivo ukazuje na ponavljanje kao bitan element pojma zlostavljanja na radu, dok međunarodni radni standardi zlostavljanjem smatraju i ponašanja koja su jednokratna, dakle jednom su se desila i proizvode posledice.¹³ Rodno zasnovano nasilje u smislu Konvencije jeste ponašanje koje se preduzima s obzirom na lično svojstvo lica koje je u ovom slučaju rod, i posmatra se kao vid diskriminacije. Zakon o rodnoj ravnopravnosti u Republici Srbiji vrlo široko propisuje

¹⁰ Internacionalne migracije radnika moraju se uzeti u obzir jer pozitivno utiču na svet rada ali dovode do različitih statusa za radnike migrante, vode nesigurnosti, jer zapošljavanje zavisi od zemlje iz koje potiču, dužine boravka u zemlji domaćinu, vrste dozvole za boravak, vrste radne dozvole, kao i od pravnog statusa, što sve može, posebno za žene, voditi interseksionalnoj (višestrukoj) diskriminaciji. Thais Guerrero Padrón, Ljubinka Kovačević, M^a Isabel Ribes Moreno, *Labour Law and Gender* (ur. D. Vujadinovic, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich), Gender-competent legal education, Springer, 2023, 626–627.

¹¹ Konvencija MOR-a broj 190 o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svetu rada, čl. 1, st. 1.

¹² Th. Guerrero Padrón, Lj. Kovačević, M^a. I. Ribes Moreno, op. cit., 619.

¹³ Spiski zakonodavac je propustio da definiše u kom vremenskom okviru i kojim intenzitetom je potrebno da se ponove radnje zlostavljanja na radu da bi se utvrdilo postojanje zlostavljanja na radu. Sudska praksa potpuno je neopravdano na fonu da je potrebno da se radnje zlostavljanja ponavljaju u vremenskom periodu od šest meseci da bi se utvrdilo postojanje, iako je opšte poznato da posledice samo jedne radnje, kao npr. premeštaja u neuslovne radne prostorije može imati dalekosežne posledice po radnopravni položaj i zdravlje žrtve, kao i da intenzitet radnji koje se ponove samo u nekoliko dana mogu izazvati ozbiljne posledice po žrtvu zlostavljanja na radu. U tom smislu preciziranje ponavljanja ili pak uvođenje *de lege ferenda* da se jednokratnim ponašanjima vrši radnja zlostavljanja na radu, bilo bi pravično i zakonito rešenje koje je u skladu i sa međunarodnim radnim standardima.

zabranu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima. Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.¹⁴ Može se uočiti da se ovde uznemiravanje posmatra kao oblik diskriminacije, da uključuje i podrazumeva seksualno uznemiravanje, a da se zaštita obezbeđuje ne samo u toku radnog odnosa ili radnog angažovanja, već i prilikom zapošljavanja, što nije propisano Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu. Istovremeno ovim zakonom se propisuje da izvršioci uznemiravanja mogu biti i radnoangažovana lica.¹⁵ Nadalje Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja propisuje da je u ustanovi zabranjeno fizičko, psihičko, socijalno, seksualno, digitalno i svako drugo nasilje, zlostavljanje i zanemarivanje zaposlenog, deteta, učenika, odraslog, roditelja odnosno drugog zakonskog zastupnika ili trećeg lica u ustanovi. Pod nasiljem i zlostavljanjem podrazumeva se svaki oblik jedanput učinjenog, odnosno ponavlanog verbalnog ili neverbalnog ponašanja koje ima za posledicu stvarno ili potencijalno ugrožavanje zdravlja, razvoja i dostojanstva ličnosti deteta, učenika i odraslog.¹⁶ Možemo uočiti da je ovim zakonom propisana zaštita od jednom učinjenog, odnosno jednokratnog ponašanja kao i u Konvenciji MOR-a br. 190. Takođe potonjim srpskim zakonom obezbeđuje se zaštita od fizičkog, psihičkog, socijalnog, seksualnog i digitalnog nasilja, gde se pod poslednjim smatra zloupotreba informacionih i komunikacionih tehnologija koja može da ima za posledicu povredu druge ličnosti i ugrožavanje dostojanstva i ostvaruje se slanjem poruka elektronskom poštom, SMS-om, MMS-om, putem veb-sajta (web site), četovanjem, uključivanjem u forume, socijalne mreže i drugim oblicima digitalne komunikacije,¹⁷ što je širok nivo pravne zaštite, neophodan da bi se zaštitila deca u najosetljivijem dobu, kao i zaposleni u ustanovi, roditelji dece i svako treće lice koje se nalazi u ustanovi. Možemo uočiti da je na ovaj način omogućena i zaštita trećih lica koja se nađu u poslovnim prostorijama ustanove, što se ne predviđa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu te je neophodna njegova novela u tom smeru *de lege ferenda*.

¹⁴ Zakon o rodnoj ravnopravnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 52/21, čl. 32, st. 1–2.

¹⁵ Upućujemo predlog da se *de lege ferenda* propiše da se u ulozi izvršioca zlostavljanja na radu može naći radno angažovano lice.

¹⁶ Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, *Službeni glasnik RS*, br. 88/17, 27/18, 10/19, čl. 111, st. 1–3.

¹⁷ Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, *Službeni glasnik RS*, br. 88/17, 27/18, 10/19, čl. 111, st. 6–10.

U smislu odredaba Konvencije, nasilje i uznemiravanje na radu mogu se preduzimati na sledećim mestima: fizičko mesto rada, kancelarija ili drugi radni prostor, kao i javni prostor na kome se vrši prestacija rada, mesta u preduzeću gde radnici odmaraju, hrane se ili zadovoljavaju zdravstvene i sanitarne potrebe, ali i tokom službenih putovanja, izleta, seminara i drugih društvenih događaja i aktivnosti, tokom puta na radno mesto i povratka kući, u smeštaju koji poslodavac obezbeđuje.¹⁸ Dakle u pitanju su sva mesta koja imaju veze sa radom i radnim procesom, što uključuje rad od kuće, rad na terenu, ali i svaku aktivnost koja je u vezi sa radom kod poslodavca, kao što su i društveni događaji, poput proslava koje organizuje poslodavac, različitih korporativnih događaja, i sl. Druga važna odrednica za definisanje uznemiravanja na radu jeste da se neprihvatljivo ponašanje dešava u toku rada, da je povezano sa radom ili da proističe iz njega, što bi mogle biti i neke radne obaveze poput prisustva poslovnim večerama, ručkovima, društvenim događajima, tim bildinzima i sl. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu ne definiše precizno šta se smatra mestom rada u smislu obezbeđenja pravne zaštite žrtvi zlostavljanja, ali budući da zabranjuje zlostavljanje na radu, shodno tome može se tumačiti da bi zaštitu od zlostavljanja na radu trebalo obezbediti za sva lica koja učestvuju na radu i u radnom procesu, bez obzira na to da li se neprihvatljivo ponašanje preduzima prema licu koje radi u sedištu poslodavca, na terenu, od kuće, ili se pak nalazi na službenom putu u zemlji ili inostranstvu.¹⁹ Ako bi se pak desilo neprimereno ponašanje na društvenom događaju van radnog vremena, takva situacija bi mogla biti sporna, zbog mogućih različitih tumačenja odrednice na radu i u vezi sa radom, te predlažemo da se izmenama zakonodavnog okvira precizira mesto na radu na način da se zaštita od zlostavljanja na radu obezbeđuje i u vezi sa radom, gde je lice zaštićeno od neprimerenih ponašanja kolega ili koleginica, uz izričito navođenje službenih putovanja, prisustva seminarima ili najrazličitijim društvenim okupljanjima, poput proslava koje organizuje poslodavac, što je u skladu i sa usvojenim međunarodnim standardima.

Međunarodnim standardima zaštite od uznemiravanja i nasilja na radu nastoji se delovati preventivno, minimiziranjem uticaja psihosocijalnih rizika na radnom mestu, tako što će se, zajedno sa zaposlenima, raditi na zajedničkoj strategiji i konkretnim programima za sprečavanje nasilja i uznemiravanja u svetu rada.²⁰

¹⁸ Konvencija MOR-a broj 190 o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svetu rada, čl. 3, st. 1.

¹⁹ Ukoliko bi se npr. zlostavljanje na radu dogodilo van rada, radnog vremena i radnog procesa, npr. na privatnom okupljanju radnika, pravna zaštita u tom slučaju ne bi bila obezbeđena u srpskom pravu.

²⁰ Slađana Gligorić, „Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti, doktorska disertacija“ (neobjavljena), Pravni fakultet u Beogradu, Beograd, 2021, 164.

Srpski normativni okvir ne poznaje eksplicitnu zaštitu od psihosocijalnih rizika na radu, u smislu prepoznavanja mogućnosti za pojavu psihosocijalnih rizika i načina na koji je potrebno sprečiti njihovo dejstvo. Novi Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu nije predvideo niti definisao psihosocijalne rizike, što se može uočiti kao veliki propust zakonodavca.

Kolika je važnost upravljanja psihosocijalnim rizicima za očuvanje mentalnog zdravlja zaposlenih na radu svedoče i najnovije aktivnosti Međunarodne organizacije za standardizaciju koja je 2018. godine donela ISO stadarde br. 45001, a 2021. i ISO standarde br. 45003 pod nazivom „Upravljanje zdravljem i bezbednošću na radu – Psihološko zdravlje i bezbednost na radu – Smernice za upravljanje psihosocijalnim rizicima“.²¹ Ovaj dokument daje smernice za upravljanje psihosocijalnim rizikom u okviru sistema upravljanja zdravljem i bezbednošću na radu, čime se sprečavaju povrede na radu i loše zdravlje radnika i drugih zainteresovanih strana, uz promociju dobrobiti na poslu. Psihosocijalni rizik je kombinacija verovatnoće pojave izloženosti opasnostima u vezi sa radom psihosocijalne prirode i ozbiljnosti nastanka povrede i lošeg zdravlja koji mogu biti uzrokovani ovim opasnostima. Opasnosti psihosocijalne prirode obuhvataju aspekte organizacije rada, socijalne faktore na poslu, radno okruženje, opremu i opasne zadatke.²² Pravilnom procenom uzroka pojave psihosocijalnih rizika i moguće verovatnoće dejstva rizika, kojim dolazi do štetnog događaja (narušavanja psihičkog zdravlja zaposlenih), omogućava se izgradnja zdrave i bezbedne radne sredine, uz očuvanje mentalnog zdravlja radnika, a sve u cilju opšte dobrobiti na poslu. U srpskom pravu, kontrolna lista za analiziranje rada od kuće sadrži i analizu pojedinih uzroka psihosocijalnih rizika. Predviđena je Vodičem za zdrav i bezbedan rad,²³ koji predstavlja pravno neobavezujući dokument,²⁴ koji je donet radi pružanja smernica pri analizi dejstva rizika ukoliko se rad obavlja od kuće.²⁵ Prilikom rada od kuće i rada na daljinu

²¹ ISO 45003:2021, <https://www.iso.org/standard/64283.html>, 25. 9. 2024.

²² Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks, <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en:tab:2>, 28. 9. 2024.

²³ Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/objavljen-vodic-za-bezbedan-i-zdrav-rad-od-kuce>, 25. 9. 2024.

²⁴ Vodič je donelo nadležno Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, odnosno Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, u jeku epidemije korona virusom.

²⁵ U okviru Vodiča za bezbedan i zdrav rad od kuće nalazi se kontrolna lista. Pitanja koja se odnose na organizaciju rada i psihosocijalna pitanja, predstavljaju način za upravljanje dejstvom psihosocijalnih rizika. Uzroke koji mogu da dovedu do psihosocijalnih rizika treba produbiti uz razvijanje metodologije i alata za analizu i procenu.

poslodavac je dužan da obezbedi bezbednost i zdravlje na radu u saradnji sa zaposlenim, pri čemu je poslodavac dužan da utvrdi uslove za bezbedan i zdrav rad, izdaje sredstva za rad, definiše radni proces u vezi sa izvršenjem poslova za koje je zaposleni zadužen i propisuje preventivne mere za bezbedan i zdrav rad. Poslodavac može da donese akt o proceni rizika za rad od kuće i rad na daljinu u pisanoj formi uz učešće zaposlenog.²⁶ Ukoliko ga donese može izvršiti i analizu dejstva psihosocijalnih rizika poput zlostavljanja na radu, diskriminacije, dejstva stresa na radu, što su opšte prepoznati i prihvaćeni psihosocijalni rizici na radu.²⁷ Nadalje, Konvencija ostavlja na slobodu državama članicama da nakon ratifikacije donesu zakone ili druge propise kojima će sprečiti nasilje i uznemiravanje u svetu rada, a posebno da uzmu u obzir nasilje i uznemiravanje i psihosocijalne rizike povezane sa njima prilikom upravljanja bezbednošću i zdravljem na radu.²⁸ Konvencija takođe propisuje da je potrebno skenirati i minimizirati mogući uticaj rizika koji se odnose na uslove rada, organizaciju rada i rukovođenje radom zaposlenih, ali i na odnose sa klijentima, pacijentima, korisnicima, predstavnicima javnosti.²⁹ Ovi potonji predstavljaju treća lica – subjekte odnosno potencijalne izvršioce zlostavljanja na radu, u postupku povodom zaštite od uznemiravanja i nasilja na radu, povodom kojih je pravna zaštita omogućena međunarodnim radnim standardima. Srpski normativni okvir ne predviđa ovaj nivo pravne zaštite, što je potrebno da se izmenama i dopunama Zakona promeni.

Preporukom, kojom se razrađuju odredbe Konvencije, izdvojeni su sektori, zanimanja ili radna angažovanja gde je verovatnije da dođe do uznemiravanja na radu, kao što su noćni rad, rad u izolaciji, zdravstvene, ugostiteljske, socijalne usluge, hitne službe, rad u kući, saobraćaj, obrazovanje ili estrada.³⁰ U skladu sa tim upućujemo preporuku domaćim socijalnim partnerima da posebnu pažnju posвете ovim oblastima, posebno kroz obuke zaposlenih i rukovodilaca o prepoznavanju, sprečavanju i pravnoj zaštiti od zlostavljanja na radu, jer je rizik da se dogodi uznemiravanje na radu znatno viši.

Vrlo važno pitanje posebne zaštite osetljivih kategorija lica koja su pretrpela nasilje u porodici, uređeno je Konvencijom, imajući u vidu posledice koje porodično

²⁶ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 35/23, čl. 44–45

²⁷ Sanja Stojković Zlatanović, Anđelija Stevanović, „Upravljanje psihosocijalnim rizicima i izazovi zaštite mentalnog zdravlja u radnom pravu“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2, Beograd, 2023, 234.

²⁸ Konvencija o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svetu rada, broj 190, čl. 9, st. 1, tač. b.

²⁹ International Labour Conference, „Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on violence and harassment in the world of work“, 2019, 6.

³⁰ Preporuka o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svetu rada, br. 206, čl. 9.

nasilje može imati i po radnopravni status lica koje trpi nasilje. Mere, poput plaćenog odsustva sa rada i obezbeđivanja smeštaja za radnike pogođene nasiljem u porodici, kao i mere, poput fleksibilnog radnog vremena ili fleksibilnog mesta rada, pokazale su se delotvornim.³¹ Konvencija i Preporuka potvrđuju da izvršioци nasilja i uznemiravanja na radu treba da posećuju savetovališta, gde je prikladno, radi sprečavanja ponavljanja takvih neprihvatljivih ponašanja, a sve u cilju olakšane integracije u radni proces.³² Slična mera predviđena je Zakonom o rodnoj ravnopravnosti u Republici Srbiji propisivanjem posebnih programa ali za rad sa izvršiocima nasilja u porodici.³³ Primer ove mere može se *de lege ferenda* proširiti i na lica koja su izvršila zlostavljanje na radu.

Državni organi i institucije, kao i nezavisna kontrolna tela, poput inspekcije rada, tela koja se bave zaštitom ravnopravnosti, bezbednosti i zdravljem na radu i diskriminacijom treba da prođu kvalitetnu obuku u vezi sa prepoznavanjem i sprečavanjem nasilja i uznemiravanja na radu, kojima će se baviti i koje će kontrolisati.³⁴ Organi javne vlasti i poslodavci iz privatnog sektora imaju obavezu da rade na osmišljavanju obuka o prepoznavanju i sprečavanju uznemiravanja i nasilja na radu, za najviše državne funkcionere i rukovodioce u kompanijama, u cilju razvijanja i održavanja bezbedne i zdrave radne sredine, koja treba da bude imperativ svima. Ovo posebno stoga što ukoliko imamo uzrok zlostavljanja na radu koji dolazi sa najviših

³¹ International Labour Conference, Fifth item on the agenda: „Violence and harassment in the world of work“, 2019, 69.

³² International Labour Conference, Fifth item on the agenda: „Violence and harassment in the world of work“, 2019, čl. 19.

³³ Naime, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog i Ministarstvo za rad, zapošljavanje, socijalna i boračka pitanja u saradnji sa drugim organima, organizacijama i ustanovama koje se bave zaštitom od nasilja, obezbeđuje sprovođenje programa za rad sa licima koja su izvršila nasilje u porodici. Ciljevi programa su da lica koja su izvršila nasilje usvoje nenasilni model ponašanja u međuljudskim odnosima i da se spreči ponavljanje krivičnog dela nasilja. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, *Službeni glasnik*, br. 52/21, čl. 56, st. 1–2. Na osnovu toga možemo uočiti da su pojedina rešenja sadržana u Konvenciji br. 190 našla svoje mesto u srpskom zakonodavnom okviru o rodnoj ravnopravnosti, uz modifikaciju, propisivanjem novih usluga socijalne zaštite, kao što su i savetovališta za izvršioce nasilja u porodici. Potrebno je predvideti i savetovališta za izvršioce zlostavljanja na radu radi osveščivanja o neprihvatljivosti izvršenog ponašanja. Ukazujemo da je Ustavni sud Srbije 27. juna 2024. godine pokrenuo postupak za utvrđivanje neustavnosti Zakona o rodnoj ravnopravnosti, obustavivši izvršenje svakog pojedinačnog akta ili radnje preduzete na osnovu odredaba navedenog zakona (predmet IUz-85/2021).

³⁴ Za analizu Konvencije MOR broj 190 i Preporuke MOR 206 v. Senad Jašarević, Darko Božičić, „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, Novi Sad, 2019, 785–802.

nivoa rukovođenja, on postaje kolektivni model ponašanja, te takve kompanije teško mogu razviti bezbednu i zdravu radnu sredinu.

Srpski normativni okvir, s druge strane, propisuje obavezu poslodavca da pre stupanja zaposlenog i radno angažovanog lica na rad obavesti ova lica o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, odnosno radno angažovanog lica i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja. Pored toga, poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.³⁵ Iako se ovim rešenjem nameće obaveza poslodavcima da rade na obučavanju svojih zaposlenih kako bi shvatili uzroke, posledice i oblike zlostavljanja na radu, međunarodnim radnim standardima se ide i korak dalje, kada se propisuje obaveza posebno za javni sektor, što bi trebalo dopuniti *de lege ferenda*, uz zaprećivanje prekršajne odgovornosti za poslodavce i odgovorna lica u pravnom licu koji to ne učine. Izrada metodologije i alata za procenu dejstva rizika koji dovode po pojave zlostavljanja na radu potrebno je da bude zajednička aktivnost državnih organa, poput inspekcije rada, Uprave za bezbednost i zdravlje na radu i medicine rada, nevladinog sektora, socijalnih partnera pod okriljem međunarodnih organizacija, čime bi se moglo uticati na minimiziranje protivpravnog ponašanja zlostavljanja na radu. Procena dejstva rizika nadalje bi mogla biti osnov za izradu obuka za zaposlene, u cilju samoprocene radne sredine u odnosu na rizike koji povećavaju mogućnost za zlostavljanje na radu.

ZAKLJUČAK

Normativni okvir zaštite od zlostavljanja na radu u domaćem pravu potrebno je uskladiti sa međunarodnim radnim standardima utvrđenim Konvencijom broj 190 i Preporukom broj 206. Potrebno je propisati da i jednokratna ponašanja mogu predstavljati radnju zlostavljanja na radu, uz usklađivanje zakona u posebnom režimu radnih odnosa sa opštim nivoom zaštite koja se obezbeđuje Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.

Namera zlostavljača bitan je element pravnog pojma zlostavljanja na radu i u međunarodnim standardima i u domaćem pravu, ukoliko se dokazuje da je radnja zlostavljanja preduzimana u cilju povrede dostojanstva žrtve ili stvaranja neprijateljskog radnog okruženja. Međutim, ukoliko se dokazuje na način da predstavlja povredu zaštićenih dobara, poput ugleda, zdravlja, profesionalnog integriteta, dostojanstvo

³⁵ Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/10, čl. 7, st. 1–2.

(srpsko pravo) ili stvaranjem ili verovatnoćom nastanka fizičke, psihološke, seksualne ili ekonomske štete (međunarodni standardi) namera je irelevantna.

Zakonskim okvirom zaštita od zlostavljanja na radu obezbeđena je i za zaposlena i za radno angažovana lica, u opštem i posebnom režimu radnih odnosa, dok je izostala zaštita ukoliko bi izvršilac zlostavljanja na radu bilo neko treće lice (klijent, potrošač, korisnik usluga poslodavca itd.), kao i ukoliko bi izvršilac zlostavljanja bio osnivač preduzeća ili stvarni vlasnik koji nema funkciju rukovođenja u preduzeću ali ima kontakt sa zaposlenima. Takođe lica koja pružaju usluge ili u su korisnici usluga nisu zaštićeni.³⁶ *De lege ferenda*, potrebno je proširiti zaštitu i na ova lica, shodno međunarodnim radnim standardima.

Poslodavac nema aktivnu legitimaciju za pokretanje interne ili sudske zaštite od zlostavljanja na radu ukoliko je izvršilac zlostavljanja neko od zaposlenih lica, iako je takva zaštita obezbeđena međunarodnim radnim standardima, što je potrebno izmeniti.

Obaveza je poslodavca da predloži interni postupak za rešavanje spornog odnosa, ukoliko primi obrazložen zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu, ali ne postoji obaveza strana da se dogovore o ličnosti posrednika. Pa ipak, interni postupak posredovanja je važan i koristan žalbeni mehanizam kod poslodavca koji omogućava da se ispitaju sve okolnosti slučaja i postigne sporazum, u cilju rešavanja spornog odnosa i eliminacije bilo kakvog neprihvatljivog ponašanja.

Nadalje, utvrđivanje metodologije i alata za analizu procene dejstva rizika zlostavljanja na radu može biti dobar preventivni metod u cilju razvijanja stimulativne i prijateljske radne sredine, jer se sa jasnim sagledavanjem dejstva rizika može i sprečiti njegovo delovanje. Potrebno je srpskim zakonodavstvom definisati psihosocijalne rizike, uz unapređenje sadržine Akta o proceni rizika koji treba da uključi i psihosocijalne rizike. Predlažemo uvođenje obaveznih obuka za zaposlene i rukovodioce, uz posebno osposobljavanje inspektora rada, sudija, tužilaca, policajaca, i drugih predstavnika javne vlasti, lica koja se bave rodnom ravnopravnošću, lica za podršku i posrednike za prepoznavanje i sprečavanje rodno zasnovanog nasilja na radu i zlostavljanja u sferi rada, uz definisanje digitalnog nasilja, koji sa tehnološko informacionim promenama u sferi rada postaje dominantan oblik zlostavljanja na radu, a pravno je neuređen.

Konačno, treba istaći da je dobro da smo uredili ovu oblast posebnim zakonom. U cilju poboljšanja delotvornosti i efikasnosti pravne zaštite od zlostavljanja na radu u budućnosti, predlažemo ratifikaciju Konvencije MOR-a broj 190.

³⁶ Mario Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe i Centar za dostojanstven rad, Beograd, 2019, 187.

Dr. SLAĐANA M. GLIGORIĆ
Assistant Professor, Faculty of Law
for Commerce and Judiciary
University Business Academy, Novi Sad

INTERNATIONAL LABOUR LAW STANDARDS FOR PROTECTION
AGAINST HARASSMENT AT WORK – IMPLEMENTATION
IN THE LAW OF THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

Harassment at work is a problem at work and in the labour environment that has gained relevance in recent decades with the increased consciousness of employees of the unacceptability of such behaviors. As a psychosocial risk, harassment at work arises as a product of modern working conditions, which, guided by the neoliberal model of the economy, lead to greater job insecurity through the flexibility of work, but also the general struggle of workers to preserve their labor position, which all leads to the „Machiavellian“ concept of behavior at work. In the „inhumane“ conditions of the struggle to preserve employment, numerous methods of psychological harassment are used to drive the „unwanted“ employee to quit his job. The process of raising the awareness of employees, trade unions and employers about illegality of harassment at work leads to different standardization of legal protection against harassment at work, observed from country to country. In some countries, the prohibition of behavior that takes the form of harassment at work is provided indirectly by the constitution as the highest legal act, in some countries by the provisions of special laws (such as the case in the Republic of Serbia), while in some countries within the framework of labour legislation, or within the framework of criminal law matters. With the adoption of international labour standards, International Labour Organisation Convention No. 190 and accompanying Recommendation No. 206, the protection against harassment at work are raised to the highest level, universal and international, which all contributes to greater legal certainty and wider scope of legal protection. In accordance with the standards of the International Labor Organization adopted in 2019, the criterion of repeated acts of harassment at work loses the role of an important element for defining this legal term, because harassment at work is also considered to be one-off behaviors. The intention of the perpetrator of harassment at work is an important element of the legal concept of harassment at work if the actions are undertaken with a purpose, while if it is proven that the behavior has resulted or is likely to result in negative consequences for the physical and mental health, dignity and economic security of the employee, including gender-based violence and harassment, the existence of proof of intent is irrelevant. By applying the historical and normative method, we will try to point out the (in)compliance of the Serbian normative framework of protection against harassment at work with international labour standards.

Key words: harassment at work, International Labour Organisation, serbian legislation

Literatura

- Gligorić S., „Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti“, doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021.
- Dukić L., „Pravna zaštita zbog zlostavljanja na radu“, *Bilten Vrhovnog kasacionog suda*, br. 3, 2012.

- Jašarević S., Božičić D., „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3, Novi Sad, 2019.
- Guerrero Padrón Th., Kovačević Lj., Ribes Moreno M. I., *Labour Law and Gender* (ur. Vujadinovic D., Fröhlich M., Giegerich T.), Gender-Competent legal education, Springer, 2023.
- Lippel K., „The Law of workplace bullying: an international overview“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 1, Vol. 32, 2011.
- Lubarda B., *Uvod u radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2018.
- Reljanović M., *Alternativno radno zakonodavstvo*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe i Centar za dostojanstven rad, Beograd, 2019.
- Stojković Zlatanović S., Stevanović A., „Upravljanje psihosocijalnim rizicima i izazovi zaštite mentalnog zdravlja u radnom pravu“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2, Beograd, 2023.
- Šunderić B., *Pravo međunarodne organizacije rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001.

PREGLEDNI RAD

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

347.77/.78(082)

340.114(082)

342.721(082)

342.22(082)

КОПАОНИЧКА школа природног права Слободан Перовић. Сусрет (37 ; 2024 ; Копаоник)

Pravo na pravdu – izazovi savremenog doba : zbornik radova 37. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava - Slobodan Perović, Kopaonik, 13. – 17. decembar 2024 : međunarodna naučna konferencija. Tom 3 = Right to justice – challenges of modern age: proceedings of the 37th Meeting of Kopaonik school of natural law - Slobodan Perović, Kopaonik, 13 - 17 December 2024 : international scientific conference. Vol. 3 / [glavni i odgovorni urednik, editor in chief Jelena S. Perović Vujačić]. - Beograd : Kopaonička škola prirodnog prava - Slobodan Perović, 2024 (Novi Sad : Futura). - 690 str. ; 24 cm

Na vrhu nasl. str.: Universitas Iuris naturalis Copaonici. - Tiraž 500. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija uz svaki rad. - Summaries.

ISBN 978-86-81956-26-7

ISBN 978-86-81956-28-1 (za izdavačku celinu)

а) Право на имовину -- Зборници б) Интелектуална својина -- Зборници
в) Правна држава -- Зборници г) Правда -- Зборници

COBISS.SR-ID 157505033