

Бојан Урдаревић

Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

Зоран Радуловић

*Висока школа за пословну економију и предузетништво,
Београд*

ПОСЕБНИ ОБЛИЦИ ЗАШТИТЕ ЗАПОСЛЕНИХ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Сажетак

На почетку рада аутори разматрају семантичка и појмовна одређења злостављања на раду и констатују да се ради о глобалној појави која превазилази границе појединих држава, професија и радног окружења. Процес глобализације прате све значајније промене у сфери рада и радних односа. Оштра конкуренција, организационе промене, рецесије, кретања на тржишту рада и несигурност радних места доводе до погоршања услова рада, али и међуљудских односа уопште. Спроведена емпиријска истраживања из ове области показују да су готово сви запослени у току свог радног века изложени конфликтима, који, под одређеним условима, могу да прерасту у поједине облике злостављања на раду.

У вишегодишњој примени Закона о спречавању злостављања на раду Републике Србије отворила су се многа питања пред судовима и арбитрама, а нека од најзначајнијих су обрађена у овом раду. Поред дефинисања основних појмова, аутори анализирају и сва три облика заштите запослених од злостављања на раду у Републици Србији и указују на одређене процесно-правне проблеме који настају, или могу настати, у пракси арбитражног решавања спорова. На крају, закључују, да законско регулисање

злостављања на раду у домаћем праву представља пример добре праксе који даље треба развијати и предлажу одговарајућа решења како би се поступак по основу злостављања на раду учинио ефикаснијим и делотворнијим.

Кључне речи: злостављање на раду, мобинг, заштита запослених, мирно решавање радних спорова, посредовање, арбитража

Злостављање на раду (мобинг), представља социјално – медицински феномен који је све чешће присутан у радним организацијама, односно местима где запослени остварују своја права и обавезе. Први га је формулисао 1984. године немачки психолог и научник Ханс Лејман (*Heinz Laymann*) као „психолошки терор на радном месту који се односи на неетичну и непријатељску комуникацију, а који је системски усмерен од стране једног или више појединаца према, углавном, једном појединцу, који је због тога доведен у позицију беспомоћности и немогућности да се од исте одбрани“.¹⁾ Према истом аутору, ове активности су учестале и трају дужи временски период, услед чега може доћи до менталне, психосоматске и социјалне патње.²⁾

Одмах на почетку неопходно је направити терминолошку разлику између мобинга и насилничког понашања на радном месту које се односи на: вређање, узнемиравање, социјално искључивање или неко друго негативно деловање на појединца. Услов да би се неко насилничко понашање могло квалификовати као мобинг јесте учесталост његовог појављивања током одређеног времена, као и да су методе застрашивања постигле жељене резултате. Другим речима, мора постојати континуитет поступања који доводи до одређених последица које не могу настати из само једне радње. У литератури постоји и мишљење да „мобинг не постоји уколико се ради о издвојеном, појединачном догађају, или уколико су стране у сукобу равноправне“.³⁾ По нашем мишљењу, могуће је да постоји мобинг и у случају равноправности страна у сукобу, па чак и да злостављање врши запослени који је ниже рангиран у организационој хијерархији.

- 1) Иначе, Лејман је термин “mobbing” преузео од Конрада Лоренца (*Konrad Lorenz*) који је сматрао да су животиње, као и људи, од рођења обдарене агресијом, која им служи у борби за опстанак јединке и врсте. Видети више у: Erich Fromm., *Anatomija ljudske destruktivnosti*, Prava knjiga, Zagreb, 1989, стр. 69.
- 2) Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological terror at workplaces”, *Violence and Victims*, Springer Publishing Company, No. 5(2), 1990, стр. 119-126.
- 3) Ståle Einarsen, The nature and causes of bullying, *International Journal of manpower*, Emerald, No. 20, 1999, стр. 16-27.

Такође, потребно је направити разлику и између мобинга и дискриминације јер се ради о двема различитим појавама које имају извесне додирне тачке. У начелу, забрана дискриминације обухвата све области друштвеног живота и све активности појединца, док се мобинг као облик злостављања на раду, односи искључиво на процес рада. Такође, дискриминација постоји увек када је одређеном радњом једно лице, или група доведена у неповољан положај, неvezано од субјективног осећаја жртве.⁴⁾ То даље значи, да у случају постојања дискриминације увек постоји и повреда достојанства због одређеног личног својства које није од значаја за обављање послова (расна, полна припадност...).

С друге стране, забрана дискриминације на раду, као и забрана злостављања на раду, представљају радноправни оквир моралног интегритета и достојанства запосленог, који је од значаја приликом утврђивања радноправне способности.⁵⁾ Питање моралног интегритета запослених је посебно важно приликом заснивања радног односа у делатностима од ширег друштвеног интереса, односно тамо где се поред испуњења општих услова за заснивање радног односа, тражи и постојање одређених етичких вредности, а које подразумевају и поштовање морала и људског достојанства.⁶⁾

У контексту овог рада, под мобингом сматрамо сваки чин, или исход који узрокује одређену штету по другу особу с намером да се угрози њен углед, достојанство, и психофизички интегритет, а понавља се у одређеном временском периоду.⁷⁾

4) Видети више у: Марио Рељановић, Регулација мобинга у Босни и Херцеговини у контексту Закона о забрани дискриминације, *Policy Brief*, бр. 17/2015, стр. 2.

5) „Морална страна радникова рада намеће обавезу радној организацији да поштива личност радника (и као човека и као радника), да од радника не захтева противправно и противморално понашање, да се уздржи од делатности које би раднику нанеле моралну штету, да подумне све како би односи међу радницима, у вези са радом били такви да не буду супротни моралу и да не вређају особну вредност ниједног радника, већ да се свакоме пружи поштовање и пажња која се дугује сваком људском бићу.“ Видети више у: Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo – knjiga prava: Radni odnosi (II)*, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 1972, стр. 298.

6) Предраг Јовановић, „Радноправна способност (стицање радноправне способности и њена заштита на раду)“, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Београд, бр. 1/2016, стр. 17.

7) Важно је истаћи да у литератури и стручној јавности не постоји консензус око тога које све активности и облици антисоцијалног понашања улазе у сам термин мобинга, као ни око тога колико учестало и у ком временском периоду се такво понашање треба појављивати да би се сматрало мобингом. Видети више у: Charmaine Hockley, “The impact of workplace violence on third party victims: A mental health perspective”, *The Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, Routledge, No. 2/2003,

1. ПОЈАМ И ДЕФИНИСАЊЕ МОБИНГА

Данас, постоји велики број дефиниција мобинга, али оно што је свима заједничко је да се ради о специфичном облику понашања којим на радном месту једна особа или група дуже време и на системски начин психички злоставља или понижава другу особу, у намери да угрози њен углед, част и људско достојанство.

Може се оправдано поставити питање откуд данас велико интересовање стручне и шире јавности за ову проблематику, ако се зна да су слични облици понашања одувек постојали у људском друштву. Сматрамо да постоји неколико разлога. Први се односи на процес глобализације који прате све значајније промене у сфери рада и радних односа. Оштра домаћа и међународна конкуренција, организационе промене, рецесије, неповољна кретања на тржишту рада и несигурност радних места доводе до све израженијих психосоцијалних оптерећења запослених. Такође, у циљу смањења трошкова производње повећава се експлоатација радника, а услови рада и живота се непрекидно погоршавају.⁸⁾ Посебно је уочљив и мањак солидарности међу људима што може бити последица све израженије борбе за опстанак.⁹⁾ Запослени су најчешће принуђени да сами проналазе начине решавања својих проблема који настају у страху од губитка запослења и привилегија. Друга група разлога односи се на саму човекову природу, јер је код одређених људи одувек постојала жеља за влашћу, доминацијом и понижавањем других. На крају, отуђеност човека уз одсуство основних људских потреба попут љубави, хармоније, среће и слободе погодује порасту феномена мобинга где људско достојанство губи на вредности и где опстају само оне јединке друштва које имају капацитет да уништавају све оне који им се нађу на путу.

Поред тога што се са сигурношћу може констатовати да је мобинг на радном месту појава која постоји колико и сам организовани рад, за сада у правној теорији није на општеприхваћен начин утврђена дефиниција наведеног појма. Један од разлога

стр. 1-11; Laura Crawshaw, "Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by A Thousand Definitions", *Consulting Psychology Journal: Practice and research*, American Psychological Association, No. 61(3), 2009, стр. 627-637.

- 8) Бојан Урдаревић, Зоран Радуловић, „Глобализација и концепт социјалних права“, *Српска политичка мисао*, Институт за политичке студије, Београд, бр. 1/2012, стр. 169-186.
- 9) Видети више у: Весна Балтазаревић, *Мобинг - Комуникација на четири ноге*, Мали Немо, Београд, 2007, стр. 55.

зашто је толико тешко сачинити правну квалификацију мобинга је велика хетерогеност поступака којима се врши мобинг.¹⁰⁾ Такође, није у довољној мери заступљено ни теоријско-семантичко разграничење мобинга у односу на друге појмове са ширим и садржински другачијим значењем,¹¹⁾ као што су дискриминација на раду, достојанство на раду итд, који су по својој природи делимично повезани са злостављањем на раду. Примера ради, кроз разне законске и друге правне облике спречавања вршења дискриминације или гарантовањем права на достојанство на раду, заправо је, поред спречавања осталих форми дискриминације, као и заштитом достојанства на раду, забрањивано и злостављање на раду. У вези са тим, треба посебно истаћи и међународне,¹²⁾ али и домаће¹³⁾ акте којима се забрањује дискриминација и штити достојанство на раду, чиме се, како је наглашено, такође,¹⁴⁾ спречава и злостављање на раду.

У оквиру Европске уније, одавно је дошло до значајних реакција на мобинг. Тако, на пример, Резолуција европског парламента о узнемиравању на радном месту из 2001. године,¹⁵⁾ позива

- 10) На пример Ханс Лејман је својевремено уочио да се ради о 45 различитих конкретних активности којима се може вршити злостављање на раду, док се у новијим истраживањима помиње и преко 70 различитих облика понашања које могу водити ка злостављању на радном месту. Видети више у: Andreja Kostelić - Martić, *Mobing: Psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005, стр. 128; Elvira Koić, Jadranka Mustajbegović, Slađana Ivezić, „Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe“, *Medix*, бр. 71/2007, Zagreb, стр. 108.
- 11) Ови појмови се налазе или у директној или *in tergo* позицији у односу на мобинг. То значи, на пример, да дискриминација на раду представља претпоставку, оквир за вршење злостављања на раду јер нема мобинга без дискриминације, тј. различитог понашања према мобингованом у односу на друге запослене. С друге стране, достојанство на раду искључује постојање мобинга јер исти подразумева, у сваком случају, и одсуство, угрожавање права на достојанство злостављаног запосленог.
- 12) Предраг Јовановић, „Нормативни оквири мобинга“, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Београд, бр. 1/2008, стр. 53: „Ревидирана европска социјална повеља предвиђа право на правичне услове рада (члан 2.) Сем тога, ово је ретки европски документ у коме се директно говори о праву на *достојанство* на раду.“
- 13) Одредбом чл. 23. ст. 1. Устава Републике Србије (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006) прописано је: „Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите“, а одредбом чл. 60. ст. 4: „Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.“
- 14) У појединим случајевима се ради о директном спречавању злостављања на раду иако је предмет регулисања други институт социјалног, односно радног права, нпр. достојанство на раду.
- 15) European Parliament, Resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)).

све земље чланице да се супротставе злостављању и сексуалном узнемиравању на радном месту, да измене и допуне постојеће законодавство и преиспитају законске дефиниције у овој области, као и да изграде ефикасне механизме правне заштите. Текст Резолуције не познаје јединствену дефиницију мобинга, већ истовремено као непожељна понашања истиче: узнемиравање (*harassment*), насиље (*violence*), злостављање (*bullying*) и друге облике насиља на радном месту за које се каже да представљају акте којима се повређује људско достојанство, приватност и интегритет људске личности.¹⁶⁾ Европски парламент је позвао све социјалне партнере у државама чланицама да заједнички раде на развоју сопственог приступа у борби против насиља на радном месту.

У оквиру Међународне организације рада мобинг се одређује као увредљиво понашање које се манифестује као осветољубиви, сурови, злонамерни или понижавајући покушаји да се саботира један или група запослених.¹⁷⁾

Мобинг, као ни друге радноправне конфликте, није могуће у апсолутном смислу спречити. Ипак, могуће је, првенствено, преко адекватне правне регулативе, у знатној мери спречити његове негативне последице.

У циљу превенције мобинга посебно истичемо важност примарне превенције која има за циљ подизање и очување основних услова рада, односно радног окружења, као и подизање животног стандарда уопште, те контролисање и спречавање оних узрока за које се зна да могу довести до нарушавања динамике радног окружења и међуљудских односа.¹⁸⁾ Истовремено, потребно је водити континуирану друштвену акцију у смислу медијског представљања негативних последица мобинга, истичати конкретне податке о штети коју друштво трпи због ове појаве (трошкови здравственог осигурања, пензијско-инвалидског и др) и стално усавршавати правну регулативу у области злостављања на раду, као и предузимати друге мере усмерене ка осуди, односно спречавању мобинга.

16) Бранко Лубарда, „Мобинг/Булинг на раду“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије*, Београд, бр. 2/2008, стр. 448.

17) Тања Дробњак, Виолета Кочић - Митачек, *Модел закона о спречавању злостављања на раду*, Центар за унапређивање правних студија, Београд, 2008, стр. 14.

18) Примарна превенција насиља уопште, па и мобинга, треба да крене још у предшколском узрасту, када се деца васпитавају у складу са политиком „нулте толеранције на насиље“ и када их треба васпитавати у духу толеранције и поштовања интегритета других особа.

2. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Закон о спречавању злостављања на раду¹⁹⁾ је одредбом члана 6. ст. 1. дефинисао злостављање (на раду, односно радном месту) као „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“. Оваквом законском дефиницијом санкционисано је свако активно, или пасивно понашање које доводи до нежељених последица, при чему мотивација извршиоца није од значаја.²⁰⁾ Појам злостављања постављен је широко, па су тако обухваћени и хоризонтални и вертикални мобинг,²¹⁾ односно сви односи између запослених без обзира на њихов међусобни положај код послодавца.

Ипак, овакво законско решење трпи и извесне критике, пре свега оне које се односе на изостанак минималног трајања радњи злостављања, јер није јасно о ком временском оквиру је реч, већ се користи формулација „понашање које се понавља“. У Републици Србији, понашање којим се врши радња злостављања на раду најчешће представља оговарање, док је примена физичке силе и претњи мање заступљена.²²⁾

19) Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

20) Још је Закон о радњама, објављен на СЛIV редовној седници Народне скупштине од 11.06.1910. године, у члану 51 прописивао да радник може напустити послодавца и пре истека уговореног рока „ако се његови претпостављени према њему или његовој породици неучтиво понашају“.

21) Видети више у: Бранко Лубарда, „Социјална права и достојанство на раду“ (уводни реферат), *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Београд 1/2008, стр. 20. Хоризонтални мобинг постоји када се активности мобинга јављају између запослених који су на истом положају у хијерархијској структури, а мотиви за предузимање непријатељских поступака могу бити личне природе или жеља да се колега елиминира како би се сачувало радно место. Вертикални мобинг постоји када се активности мобинга јављају између надређеног и подређеног запосленог. На крају, у новије време може се говорити и о политичком мобингу који је нарочито присутан у државним органима на свим нивоима, као и у јавним предузећима и у установама. У одсуству стручне компетенције, веома често, као аргумент према запосленом који није довољно „кооперативан“, политички кадрови из странака који учествују у власти прибегавају сили и претњи отпуштањем са посла.

22) Постоје значајне разлике између појединих држава у погледу начина на који се злостављање на раду врши, а што је у вези са културолошким и другим специфичностима

У правном систему Републике Србије постоје три процесна начина решавања конфликта насталих поводом злостављања на раду.²³⁾ Два су уређена директно, самим Законом о спречавању злостављања на раду, а један је предвиђен Законом о мирном решавању радних спорова.²⁴⁾

Као прво, истакли бисмо да је Законом о спречавању злостављања на раду обезбеђена судска заштита запослених који сматрају да се у односу на њих врши мобинг, односно према којима је учињено злостављање на раду.²⁵⁾ Друго, велики легислативни простор²⁶⁾ у Закону о спречавању злостављања на раду заузима поглавље под називом „Поступак за заштиту од злостављања код послодавца.“ Тај поступак спада у категорију посредовања, што подразумева постојање воље страна у спору да на тај начин реше свој међусобни конфликт. Трећа процесна могућност која стоји на располагању лицу које сматра да је злостављано на раду је да покрене поступак пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова ради спровођења поступка од стране арбитра уписаног у Именик миритеља и арбитра.²⁷⁾ Овај начин решавања спора поводом мобинга није изричито наведен у тексту Закона о спречавању злостављања на раду, али јесте у Закону о мирном решавању радних спорова²⁸⁾ у којем је, као један од могућих основа за покретање арбитражног поступка пред арбитром, предвиђен и мобинг.

појединих друштава. Видети више у: Ivana B. Petrović, Svetlana Čizmić, Milica Vukelić, “Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job related behaviors”, *Психологија*, 2014, вол. 47, бр. 2, стр. 195.

- 23) Важно је напоменути да постоји значајна разлика између конфликта и мобинга која се огледа, пре свега, у фреквентности, трајању и намери. Конфликт најчешће постоји између запослених са симетричним односом у хијерархији и у доста случајева је краткотрајан. Мобинг се врши систематично и смишљено, а вршилац обично покушава да успостави или има психолошку доминацију над жртвом.
- 24) Закон о мирном решавању радних спорова, *Сл. гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009.
- 25) Одредбе чланова 29-33. истог закона.
- 26) Одредбе 13-28. истог закона.
- 27) Иако се овај поступак води уз активно учешће, односно обезбеђивање услова од стране Агенције за мирно решавање радних спорова, у ствари, арбитра који воде поступак имају потпуно самосталност у поступању и одлучивању. Агенција није под ингеренцијом министарства надлежног за послове рада, већ је одговорна директно Влади Републике Србије да би се обезбедила потпуна самосталност у решавању предмета. Агенција за мирно решавање радних спорова Републике Србије за кратко време стекла је значајно поверење заинтересованих лица, има далеко највећи број случајева решених овим путем у региону и задужена је за инструктажу околних земаља.
- 28) Одредбом чл. 30. Закона о мирном решавању радних спорова одређено је да „Индивидуални спор може да се решава пред арбитром, у складу са овим законом, ако је предмет спора (између осталог) дискриминација или злостављање на раду.“

2.1. Поступак за заштиту од злостављања код послодавца

Циљ правила којима се уређује интерни поступак заштите од злостављања, који се спроводи пред послодавцем, је да омогуће брзу правну реакцију и ефикасну заштиту запосленом који је претрпео, трпи, или коме прети опасност од злостављања на раду. Закон о спречавању злостављања на раду предвиђа посредовање као начин решавања спорног односа.

Међутим, овакав начин решавања спорног односа у услови-ма високе стопе незапослености као последице тешког економског стања због дугог процеса транзиције и начина приватизације, којим је промовисано, пре свега, индивидуално власништво над привредним субјектима (чак и оним највећим), тренутно не представља радноправни институт који може имати шири практични, па ни теоријски значај. Наиме, запослени који су изложени великој конкуренцији на тржишту рада, тешко да могу очекивати објективан приступ послодавца у посредовању, већ, напротив, углавном сумњају у непристрасност посредника због могућности индиректне злоупотребе супериорног економског и правног положаја послодавца.

У случају неуспешног посредовања могућност покретања судског спора стоји на располагању странама у спору, чиме се код њих отвара дилема да ли одмах покренути судски спор.

Посебан практични проблем у вези са посредовањем представља чињеница да „за посредника може бити одређено лице које ужива поверење страна у спору, као и лице са списка посредника који се води код послодавца у складу са колективним уговором, односно законом“²⁹⁾ Радње послодавца (с изузетком хоризонталног мобинга који је знатно мање заступљен у пракси) које запослени доживљава као злостављање по природи ствари узрокују сумњу у објективност било ког лица које би, због поверења које има у њега, послодавац предложио за посредника, а иста ствар постоји и у супротном смеру. Овакву процесну резервисаност не умањује ни чињеница да посредовање нема обавезујући карактер зато што тај начин решавања спора стране у конфликту, по правилу, сматрају губљењем времена.

2.2. Судска заштита поводом злостављања на раду

Запослени који није успео да оствари заштиту у интерном поступку, може да подношењем тужбе против послодавца захтева од суда заштиту од злостављања на раду.

29) Чл. 16 Закона о спречавању злостављања на раду.

Закон о спречавању злостављања на раду у чл. 29. прописује да се тужба поводом злостављања може поднети у року од 15 дана од дана завршетка неуспелог посредовања, односно у року од шест месеци од дана када је извршена последња радња злостављања. Запослени има право на тужбу без обзира да ли је претходно вођен поступак посредовања код послодавца или није. Тужбом се не може побијати законитост појединачног акта којим је решавано о правима запосленог из радног односа који може да покрене спор по другим законским овлашћењима (нпр. Закон о раду, Закон о државним службеницима и др.), у зависности од радноправног положаја запосленог. Тужилац може, пре свега,³⁰⁾ тражити да се утврди да је претрпео злостављање, а економичности ради може тражити и накнаду штете.

Законом о спречавању злостављања на раду предвиђено да је „терет доказивања да није било понашања које представља злостављање на послодавцу, ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање на раду“.³¹⁾ Суд може, по захтеву тужиоца или *ex officio* донети и привремене мере (у њих нарочито спадају: забрана приближавања и забрана приступа у простор око места рада запосленог) ради спречавања даљег злостављања или ради спречавања ненадокнадиве штете.

Иако је Закон о спречавању злостављања на раду ступио на снагу још 2010. године, може се оценити да у протеклом периоду није дошло до стварања озбиљније судске праксе у вези са мобингом.³²⁾ Као проблем у овом смислу намеће се и чињеница да су ови спорови Законом о спречавању злостављања на раду дефинисани као хитни,³³⁾ што је логично с обзиром на природу спора. Као објашњење за овакву ситуацију може се навести да је доказни поступак (као и доказна средства) у наведеним правним стварима заиста сложен и изазива многе недоумице. Такође,

30) Поред наведеног, тужбом се може захтевати и забрана вршења понашања које представља злостављање на раду, забрану даљег злостављања, односно понављања злостављања, извршење радње ради уклањања последица злостављања и објављивање пресуде.

31) Чл. 31. Закона о злостављању на раду.

32) Новинска агенција Бета је 03.07.2011. године објавила чланак - вест (поред осталог та вест је објављена у дневном листу „Блиц“) под насловом „Нема пресуда за злостављање на раду“. Текст гласи: „Први основни суд у Београду није донео ниједну пресуду по жалбама грађана на злостављање на раду, иако је закон о мобингу готово годину дана на снази, а на мобинг се, како показује досадашња пракса, подједнако жале и жене и мушкарци.“

33) Чл. 32 Закона о спречавању злостављања на раду.

чињеница да је терет доказивања, као што је већ наведено, на туженом (послодавцу) а не тужиоцу (запосленом), те да је за стварање овакве процесне ситуације довољно да се „учини вероватним да је злостављање извршено“ без сумње је ставило судије у сасвим нову, а самим тим и деликатну позицију.

Посебно је важно нагласити да је од 2014. године суђење у споровима ради злостављања прешло у надлежност виших судава, односно пренето је са основних на више судове. Оваква пракса довела је до застоја у поступцима поводом злостављања на раду јер су судије виших суда морале изнова да започну главну расправу у овим поступцима.

На крају, ни ревизија као ванредно правно средство није дозвољена у сваком случају који се тиче мобинга, већ само према општим прописима који важе за радне спорове, што свакако представља још један од пропуста у нормирању злостављања на раду,³⁴⁾ а нарочито ако се узме у обзир одредба члана 41 став 4 Закона о забрани дискриминације³⁵⁾ који прописује да је ревизија увек дозвољена. Сматрамо да нема разлога за прављење разлике у погледу допуштености права на ревизију у зависности од тога да ли се ради о дискриминацији или злостављању на раду, и да ће законодавац што пре отклонити наведени пропуст.

2.3. Злостављање на раду у поступку мирног решавања радног спора

Сложеност примене прописа о спречавању злостављања на раду може се сагледати на примеру наших законских решења. Наиме, легислативно је предвиђена двострука надлежност – судска и пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова³⁶⁾ чије

34) Према чл. 441 Закона о парничном поступку Републике Србије (*Сл. гласник РС*, бр. 72/11, 49/13, Одлука Уставног суда 74/13, 55/14), ревизија је дозвољена у радном спору једино када је реч о споровима о заснивању, постојању или престанку радног односа; када је реч о споровима поводом новчаних потраживања који укључују и радне спорове, односно спорове поводом злостављања на раду, ревизија је допуштена само уколико вредност спора прелази 100,000 евра.

35) Закон о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009.

36) У циљу истицања специфичне материјалноправне илустративности може се навести чињеница да Законом о спречавању злостављања на раду није уопште предвиђена надлежност арбитра уписаних у Именик који води Агенција за мирно решавање радних спорова за решавање питања злостављања на раду. Међутим, одредбом чл. 30. ст. 1. тач. 3 Закона о мирном решавању решавању радних спорова уређено је да „индивидуални спор може да се решава пред арбитром, у складу са овим законом, ако је предмет спора злостављање на раду“.

постојање и деловање у Србији, за разлику од правне праксе у другим државама, није дугог века (од 2005. године).

Из наведеног произлази да су се пред судије, као и пред арбитра, који су уписани у Именик арбитра и миритеља који води Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, поставила бројна нова питања (превасходно процесног, али и материјалноправног карактера), чије решавање захтева сложено и прецизно материјалноправно и процесно закључивање, односно поступање.

Као специфичности, а уједно и разлози за увођење овог начина решавања радних спорова у наш правни систем, могу се навести следеће чињенице: поступак иницирају саме стране у спору, при чему је примењен двоструки принцип добровољности; по отварању главне расправе стране у спору немају могућност повлачења дате сагласности за вођење поступка, односно арбитар може спровести поступак без даљег учешћа једне или чак обе стране; читав поступак је бесплатан за стране у спору и окончава се за тридесет дана.

Да закључимо - решење арбитра је правноснажно и извршно даном достављања, што значи да је предвиђена једноставност поступка. Решења арбитра (ако би се донело решење о постојању злостављања на раду) представљају директан правни основ за утврђивање висине штете коју је претрпео мобирани, која се утврђује у судском парничном поступку,³⁷⁾ а ако стране у спору посебно пристану, то је могуће решити и у самом арбитражном поступку.

3. РЕШАВАЊЕ СЛУЧАЈЕВА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У АРБИТРАЖНОЈ ПРАКСИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Након доношења Закона о спречавању злостављања на раду поступци ради заштите од злостављања чешће су се покретали пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, него пред судовима. Несумњиво је да су арбитраи у првим

37) У том случају лице за које се утврди да је претрпело злостављање на раду има могућност да покрене судски поступак за накнаду штете у којем се утврђује само висина, а основ чини одлука арбитра, тако да тужилац у овој ситуацији заправо не може да изгуби парницу.

годинама примене закона понели највећи терет и отворили врата новој пракси.

Основ за одлучивање арбитра у споровима где је предмет злостављање на раду налази се у чл. 30 Закона о мирном решавању радних спорова,³⁸⁾ којим је прописано да се индивидуални радни спор решава пред арбитром у складу са законом ако је предмет спора, између осталог, и злостављање на раду.³⁹⁾

Поступак пред арбитром је добровољан, за разлику од судског поступка, али само до тренутка отварања главне расправе. Наиме, страна која је поднела предлог ради утврђивања злостављања у арбитражном поступку пред републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, може исти повући само до отварања главне расправе, што може допринети да лица која сматрају да су изложена злостављању одустану од покретања поступка пред арбитром. Након закључења главне расправе доноси се решење којим се поступак обуставља, или се предлог предлагача усваја или одбија. Одлука арбитра је коначна и извршна, а поступак мора бити окончан у року од 30 дана.

Данас, у пракси решавања случајева мобинга постоји низ процесних проблема са којима се судије и арбитраи сусрећу.

Прво, неопходно је сагледати општу ситуацију у организацији у којој је извршено злостављање на раду.⁴⁰⁾ Да би се остварио успех у поступку поводом злостављања на раду, а то значи утврдила материјална истина (да ли је или није било мобинга), лице које води поступак мора сагледати укупност односа у организацији за коју се сумња да је у њој извршен мобинг. Ово је неопходно зато што само на тај начин може да се стекне тачан утисак о самој могућности да се у дотичној средини догоди злостављање на раду. Опште организационе карактеристике као што су нере-

38) Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004 104/2009.

39) Поверење у објективност рада арбитра од стране запослених нарочито је повећано после више спроведених поступака у којима је утврђено постојање злостављања запослених који су медијски експонирани, а посебно оних у којима је, после утврђивања постојања мобинга над запосленим, дошло и до смене руководиоца као колатералне последице.

40) Овде можемо говорити и о тзв. организацијским факторима који су од утицаја на мобинг. На пример: слабе управљачке способности, стрес, висока конкурентност, промена организацијске структуре, приватизација, итд. Видети више у: Denise Salin, *Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organizational antecedents, gender differences*, Helsinki Finland, Swedish School of Economics and Business Administration, Helsingfors, 2003, стр. 20.

довна исплата зарада, исплаћивање минималних износа накнаде зарада искључиво у оквирима законског минимума (поготово при остваривању солидних пословних резултата организације), постојање ранијих или актуелних поступака за мобинг, претходни случајеви да је послодавац одбио да се води поступак пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова, повећана учесталост отказа од стране послодавца и, у вези са тим, велика флукуација радне снаге, примарно навођење злостављаног или других лица да је у предузећу лоша организациона клима, односно међуљудски односи, затим, наглашен „тврди облик управљања“, присутност са негативном конотацијом (предузећа или субјеката на које је указано да врше мобинг) у медијима и слично, могу у знатној мери представљати индиције да се мобинг заиста догоди.⁴¹⁾

Друго, један од изразитих проблема у поступку доказивања постојања мобинга огледа се у чињеници да се злостављање по правилу одиграва „у четири ока“, што значи да се претње, принуда и слично не могу доказивати путем сведока, још мање путем писаних доказа. Овде бисмо могли да као изузетак наведемо случај кад се због жеље извршиоца мобинга да обезбеди „правност“ својих намера (нпр. да се због неизвршавања радних налога да отказ) издају радни налози преко интернета.⁴²⁾ Поред наведених организационих или субјективних обележја, лице које води поступак, у циљу утврђивања доказа, мора обратити пажњу на конкретне радње потенцијалног мобера које уједно имају и карактер руководних активности. Ту бисмо сврстали ситуације кад постоји непотребно висок степен коришћења средстава за надзор, посебно кад делатност организације није таква да је коришћење такве опреме сврсисходно, затим ситуације кад мобер не спори да је више пута водио редовне или дуге разговоре са злостављаним,⁴³⁾ или постоје докази да је раније злостављани испитиван због наводног неизвршавања радних обавеза а није по-

41) Посебно треба узети у обзир и чињеницу да „прелазна друштва“, а што се односи и на Републику Србију, дају социолошку слику праве провале нових друштвених правила понашања, токова, па чак и вредности и средстава. Видети више у: Слободан Антонић, *Лоша бесконачност – прилози социологији српског друштва*, Службени гласник, Београд, 2012, стр. 122.

42) Тако је у предмету бр. 116-02-24-3/2011, који је вођен пред арбитром Агенције за мирно решавање радних спорова, запослена документовала путем прилагања штампаних налога директора налога директора датих путем интернета да је добијала велики број неизвршених радних налога.

43) У предмету бр. 116-02-00013/2011-02 пред арбитром на записник од 21.02.2011. изјављено је следеће: „Иначе, у последњих осам година, на крају сваке године, полугодишту и

кретан дисциплински поступак, када постоји учесталост давања радних налога којом се доводи у питање могућност извршавања истих, што доводи запосленог у стање сталне напетости и неоправдане критике од стране мобера и др.

Треће, врло је значајно и питање ко може бити страна која злоставља у спору поводом мобинга. Знатно је једноставније дати одговор на питање ко може бити злостављано лице. Наиме, сваки запослени, дакле, физичко лице, потенцијална је жртва мобинга. При томе, треба имати у виду могућност да злостављана особа у току мобинга управо зато (или из других разлога) напусти организацију⁴⁴⁾ чиме, не губи право на утврђивање постојања злостављања у односу на њега, па и на накнаду штете по том основу. Међутим, далеко је теже одредити који субјекти могу бити мобери.

Четврто, поставља се питање повезаности дисциплинског поступка и злостављања на раду. Материјалноправно посматрано извршавање радних обавеза представља основну обавезу сваког запосленог, а стварање услова да је изврши је обавеза послодавца, па и других запослених.

Као основ повезаности дисциплинског поступка и мобинга појављује се могућност да само покретање и вођење дисциплинског поступка представља уједно и радње мобинга. Наиме, ту се ради о злоупотреби права од стране послодавца који је овлашћен да утврђује постојање одговорности запослених за извршавање радних обавеза. Злостављање се врши кад послодавац: а) свесно неосновано покреће поступак; б) неосновано одуговлачи поступак; в) неоправдано примењује меру удаљења са рада. Лакша форма злоупотребе се садржи у неправилном предузимању само појединих радњи од стране послодавца у оквиру утврђивања дисциплинске одговорности запосленог (нпр. изрекне неоправдано меру суспензије – удаљења са рада). У ширем смислу може се сматрати да постоји повезаност дисциплинског поступка и злостављања на раду и када послодавац износи, наговештава запосленом да је учинио повреду радне обавезе (или да постоји

више пута у току године, увек ми је сугерисано од стране директорке да напустим радно место, односно променим школу.“

44) Тако је у предмету број 116-02-24-3/2011 Агенције за мирно решавање радних спорова арбитар прихватио захтев бившег запосленог да се води поступак за утврђивање злостављања над њим.

пријава претпостављеног или другог запосленог), али не покреће поступак за утврђивање одговорности.

Поступак за утврђивање постојања мобинга може узроковати покретање дисциплинског поступака зато што су за непоштовање радне дисциплине одговорни како запослени који врши злостављање, тако и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања. Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије обезбеђује заштиту од злоупотребе права на заштиту од злостављања.⁴⁵⁾

4. ЗАКЉУЧАК

Феномен мобинга је толико сложен да се његови узроци, али ни последице не могу још до краја сагледати. Неспорно је да се ради о патолошкој друштвеној појави која, не само што доводи до озбиљног поремећаја међуљудских односа у радној средини, већ узрокује и низ штетних последица, како за запосленог, тако и за организацију у којој он остварује своја права и обавезе.

Успостављање ефикасног система превенције и заштите од свих облика насиља, односно злостављања на радном месту, требало би да буде један од примарних задатака сваке модерне државе. На стварању и одржавању овог система требало би поред државних органа да буду укључени и сви релевантни социјални партнери, као што су професионална удружења запослених и послодаваца. Посебно је важна едукација послодаваца, власника и директора предузећа, јер добро управљање може да буде превентива мобинга. Стална стресна ситуација којој су запослени изложени у случају неодговарајућег односа са послодавцем, доводи до губитка воље и енергије, као и смањењу заинтересованости за постизање резултата, укључујући и честа боловања, што никако не иде у прилог ни послодавцу. Такође, неопходна је и већа информисаност запослених о њиховим правима и обавезама, па и о мобингу и његовим последицама, као и доследна примена позитивноправних прописа из ове области.

45) Одредбом чл. 11. Закона о спречавању злостављања на раду Републике Србије уређено је да: „Злоупотребу права на заштиту од злостављања, у смислу овог закона, чини запослени који је свестан, или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.“

ЛИТЕРАТУРА

- Антонић Слободан, *Лоша бесконачност – прилози социологији српског друштва*, Службени гласник, Београд, 2012.
- Балтазаревевић Весна, *Мобинг - Комуникација на четири ноге*, Мали Немо, Београд, 2007.
- Дробњак Тања, Кочић - Митачек Виолета, *Модел закона о спречавању злостављања на раду*, Центар за унапређивање правних студија, Београд, 2008.
- Закон о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009.
- Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004 104/2009.
- Закон о парничном поступку Републике Србије, *Сл. гласник РС*, бр. 72/11, 49/13.
- Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.
- Јовановић Предраг, „Нормативни оквири мобинга“, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Београд, бр. 1/2008, 2008.
- Јовановић Предраг, „Радноправна способност (стицање радноправне способности и њена заштита на раду)“, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Београд, бр. 1/2016, 2016.
- Лубарда Бранко, „Мобинг/Булинг на раду“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије*, Београд, бр. 2/2008, 2008.
- Лубарда Бранко, „Социјална права и достојанство на раду“ (уводни реферат), *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Београд 1/2008, 2008.
- Одлука Уставног суда 74/13, 55/14.
- Рељановић Марио, „Регулација мобинга у Босни и Херцеговини у контексту Закона о забрани дискриминације“, *Policy Brief*, бр. 17/2015, 2015.
- Урдаревић Бојан, Радуловић Зоран, „Глобализација и концепт социјалних права“, *Српска политичка мисао*, Институт за политичке студије, Београд, бр. 1/2012, 2012.
- Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.
- Crawshaw Laura, “Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by A Thousand Definitions”, *Consulting Psychology Journal: Practice and research*, American Psychological Association, бр. 61(3), 2009.
- Einarsen Ståle, “The nature and causes of bullying”, *International Journal of man-power*, Emerald, бр. 20, 1999.
- European Parliament, Resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)).
- Fromm Erich, *Anatomija ljudske destruktivnosti*, Prava knjiga, Zagreb, 1989.
- Hockley Charmaine, “The impact of workplace violence on third party victims: A mental health perspective”, *The Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, Routledge, бр. 2/2003, 2003.
- Koić Elvira, Mustajbegović Jadranka, Ivezić Slađana, „Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe“, *Medix*, бр. 71/2007, Zagreb, 2007.

- Kostelić -Martić Andreja, *Mobing: Psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005.
- Leymann Heinz, "Mobbing and Psychological terror at workplaces", *Violence and Victims*, Springer Publishing Company, No. 5(2), 1990.
- Petrović Ivana B., Čizmić Svetlana, Vukelić Milica, "Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job related behaviors", *Психологија*, 2014, Вол. 47, бр. 2, 2014.
- Salin Denise, *Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organizational antecedents, gender differences*, Helsinki Finland, Swedish School of Economics and Business Administration, Helsingfors, 2003.
- Tintić Nikola, *Radno i socijalno pravo – knjiga prava: Radni odnosi (II)*, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 1972.

Bojan Urdarevic, Zoran Radulovic

SPECIAL FORMS OF EMPLOYEE PROTECTION FROM HARASSMENT AT THE WORKPLACE

Resume

At the outset of the paper, the authors reflect on the semantic and notional determinations of harassment at the workplace and they conclude that it is a global phenomenon which surpasses boundaries of particular states, professions and work environments. The process of globalization is accompanied by increasingly significant transformations in the sphere of labor and labor relations. Tough competition, organizational changes, recessions, labor market trends and job insecurity all lead to a deterioration of working conditions, but also interpersonal relationships. The empirical research in this field shows that almost all employees are exposed to conflicts during their employment, which, under certain conditions, may grow into certain forms of harassment at the workplace.

Within the several years of applying the Law on the Prevention of Harassment at the Workplace in the Republic of Serbia, many questions appeared in front of courts and arbiters, and some of the most significant ones were treated in this paper. Besides defining the basic notions, the authors also analyze all three forms of employee protection from harassment at the workplace in the Republic of Serbia and point towards certain procedural law problems which occur, or

might occur in the practice of peaceful settlement of labor disputes. Finally, the authors conclude that the legal regulation on harassment at the workplace is an example of good practice in domestic law which should be developed further, and they suggest appropriate solutions to make the processes of harassment at the workplace trials more efficient and more effective.

Keywords: harassment at the workplace, mobbing, protection of employees, peaceful settlement of labor disputes, mediation, arbitration

* Овај рад је примљен 01.11.2016. године, а прихваћен за штампу на састанку Редакције 30.11.2016. године.