

*Др Бојан Урдаревић,
редовни професор*

*УДК: 331.45
DOI: 10.46793/UPSSX.123U*

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ*

Резиме

Злостављање на раду представља негативни феномен чијем се сузбијању тежи. Свако има право на лично достојанство, али и на рад достојан човека, те у складу са тим и послодавац има обавезу да створи потребне услове за рад и рад организује тако да злостављање на раду или у вези са радом буде спречено.

Радни односи се све више мењају са променом друштвених односа и процесом глобализације. Организационе промене рада, већа конкурентност, сиромаштво, економске кризе и остали негативни фактори доприносе погоршању услова рада. Ове промене углавном нису праћене адекватним програмима прилагођавања, што представља оптерећење за запослене. У таквим околностима, међуљудски односи запослених су погоршани, што може да доведе до конфликтних ситуација, али и до злостављања на раду. Постојећи правни оквир је нужан, али није довољан, јер су потребне и бројне друге активности ради превазилажења спорних ситуација.

***Кључне речи:** злостављање на раду, суд, заштита права, терет доказивања.*

1. Појам злостављања на раду у позитивном праву

Злостављање на раду је појава која постоји колико и сам организовани рад, међутим, за сада, у правној теорији није на јединствен начин утврђена дефиниција наведеног појма. Поред непостојања јединствене дефиниције овог појма, изражене су и разлике приликом одређивања услова постојања злостављања на раду. Ми ћемо навести само становиште које бисмо могли окарактерисати као временски нумеричко, а које је изнео шведски психолог Хајнц Лејман (*Heinz Leymann*). Он, поред осталог, дефинише злостављање на

* Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава Факултета.

раду (мобинг) као „психички терор у радном окружењу који укључује непријатељску или неетичку комуникацију, која је на систематичан начин усмерена од стране једне или више особа, претежно према једном лицу, које је услед тога доведено у позицију беспомоћности или немогућности да се одбрани и које се у том положају задржава континуираним активностима злостављача“¹. Ови поступци врше се често (најмање једном недељно) и током дужег временског периода (најмање током шест месеци). Услед честог понављања и дугог трајања непријатељског понашања долази до значајних душевних, психосоматских и социјалних патњи. Дакле, несумњиво је да злостављање на раду подразумева постојање трајности поступања надређеног лица, што је једна од његових основних карактеристика.

У оквиру Међународне организације рада злостављање на раду се одређује као увредљиво понашање које се манифестује као осветољубиви, сурови, злонамерни или понижавајући покушаји да се саботира један или група запослених.² У једном од ранијих истраживања спроведених од стране Међународне организације рада, утврђено је да је чак 13 процената од укупног броја запослених у 30 европских држава изложено појединим облицима злостављања на раду.³

Посебан изазов представља и околност да тренутно не постоји ни теоријско-семантичко разграничење појма „злостављање на раду“ у односу на друге појмове са ширим и садржински другачијим значењем, као што су дискриминација на раду, достојанство на раду и други, 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,⁴ али и домаће⁵ акте којима се забрањује дискриминација и штити

¹ Leymann, H., *Mobbing and psychological terror at workplaces, Violence and Victims, Vol. 5. No 2.* Springer Publishing Company, 1990, стр. 8.

² Дробњак Т., Кочић - Митачек, В., *Модел закона о спречавању злостављања на раду*, Београд 2008, стр. 55.

³ Овај проценат преведен у бројке чини 65 милиона запослених који раде на територији Европске уније. Извор: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf.

⁴ Јовановић, П., *Нормативни оквири мобинга*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2008, стр. 53.

⁵ Одредбом чл. 23. ст. 1. Устава Републике Србије (Сл. 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

достојанство на раду, чиме се, како је наглашено, такође, спречава и злостављање на раду.

Злостављање на раду, као ни друге радноправне конфликте, није могуће у апсолутном смислу спречити. Ипак, могуће је, првенствено, преко адекватне правне регулативе спречити негативне последице овакве врсте злостављања. У циљу превенције потребно је и водити континуирану друштвену акцију у смислу медијског представљања негативних последица злостављања на раду, истицати конкретне податке о штети коју друштво трпи због злостављања на раду (трошкови здравственог осигурања, пензијско-инвалидског и др.), јавно указати на злостављаче у случају доказаног злостављања на раду, као и стално усавршавати правну регулативу у области злостављања на раду и предузимати друге мере усмерене ка осуди, односно спречавању ове негативне друштвене појаве.

2. Врсте злостављања на раду

Постоје различити облици злостављања на раду. У литератури се, без обзира на бројне поделе, најчешће помиње подела на хоризонтално и вертикално злостављање на раду.⁶ Под хоризонталним насиљем подразумева се насиље које врше радници међусобно, односно лица која у радној организацији имају једнак положај. Различити су мотиви за овакво поступање запослених. Најчешће је то жеља да се дисквалификује особа која је квалитетнија и вреднија која угрожава могућност напредовања других. Међутим, одређени запослени могу да примењују насиље из простог незадовољства и других личних проблема.

Са друге стране, вертикално насиље постоји између запосленог и лица које му је надређено. Занимљиво је да се може десити, додуше ретко, да група радника злоставља лице које им је надређено. По резултатима спроведених истраживања, „55% случајева злостављања на раду је вертикално, а 45% хоризонтално“.⁷ Стратешко злостављање на раду одвија се на основу договора надређених запослених који теже да отпусте запослене који су вишак, а афективно када је мотивисано неким личним мотивима запослених или због страха и незадовољства. Често се дешава да запослени који су мање способни теже да подметну колегама који се боље сналазе у послу.

Као посебан вид злостављања на раду, помиње се сексуално злостављање. Законом из 70-их година прошлог века у САД-у је сексуално злостављање на

рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.“

⁶ Томић, М., *Мобинг као облик савременог насиља – појам, облици и последице*, Београд, 2015, стр. 215.

⁷ Марковић, М., *Нормативни оквир заштите од злостављања на раду – мастер рад*, Правни факултет Универзитета у Нишу, 2018, стр. 38.

раду је први пут забрањено. Бројни међународни документи забрањују сексуално злостављање на раду које се углавном одређује као свако понашање сексуалне природе, која вређа човеково достојанство, при чему неретко ствара и понижавајуће окружење. Понашања која представљају сексуално злостављање су различита, блажа или тежа, а само понашање може да буде вербално или физичко, с тим што је вербално ипак чешће. Сексуално злостављање је увек непожељно понашање, јер ако је прихваћено од онога коме је упућено, онда се не ради о злостављању. Као битан елемент овог облика злостављања јесте и тзв. „концепт достојанства, чија садржина није тачно одређена, али се зна да је реч о понашању којим се крше норме етике међуљудских односа.“⁸

3. Последице злостављања на раду

Злостављање на раду може да изазове лакше или теже последице који су врло комплексне и испољавају се на различите начине. У сваком случају, реч је о врло штетним последицама које угрожавају личност радника, а негативно се одражавају и на радно окружење. По одређеним подацима у литератури, око 10-15% самоубистава у Шведској као узрок имају злостављање на раду.⁹ Истраживање спроведено још током 2000. године показало је да је око 2% запослених било жртва физичког насиља, да је 4% жена било жртва сексуалног узнемиравања на радном месту, а да је 9% запослених трпело психичко злостављање на раду.¹⁰

Када се говори о штетним последицама злостављања на раду, најчешће се прво имају у виду здравствене последице. У највећем броју случајева ради се о психичким последицама, јер злостављање на раду може озбиљно да угрози ментално здравље. Одређена истраживања су показала да злостављање на раду може да изазове бројна депресивна стања, психотична стања и остала психосоматска обољења, а може да доведе и до смртног исхода, односно до самоубиства.¹¹ Злостављање на раду може да утиче на трајну промену личности уз развој депресивног стања, што код особе ствара осећај изолованости и одбојности у односу на радно окружење, уз истовремену телесну исцрпљеност и психичку напетост.

⁸ Ковачевић, Љ., *Појам злостављања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву*, Београд, 2006, стр. 370-371.

⁹ Leumann, H., *нав. дело*, стр. 8.

¹⁰ Paoli, P., Merllie., D., *European Foundation for the Improvement of living and working conditions; Third European Survey on working conditions, 2000*, стр. 28.

¹¹ Лубарда, Б., *Мобинг/булинг на раду: злостављање/застрашивање на раду – правни аспекти, уз осврт на медицинске, психо-социјалне и економске аспекте*, Зборник радова: Правни капацитет Србије за европске интеграције, књ. 3, Београд, 2008, стр. 9.

Бројне су психичке последице по жртву злостављања на раду. Тако, овај вид злостављања често изазива фрустрацију, јер је жртва онемогућена да нормално функционише на послу, не може да се супротстави злостављању, услед чега постаје беспомоћна, почиње да губи самопоуздање и самопоштовање, почиње да се суочава са различитим страховима, депресивним стањима које могу да доведу до прекомерне употребе штетних супстанци. Код жртве може да се јави у осећај угрожености сопственог идентитета и достојанства, а није ретко да се жртва, како би себи помогла, на неки начин додворава послодавцу и осталим запосленима на који начин додатно погоршава своју ситуацију, јер тиме и сама угрожава лични углед и самопоштовање.

Услед злостављања на раду, не изостају ни социјалне последице, јер жртве често одсуствују са посла или због синдрома изгарања, сами дају отказ. Након тога, имају потешкоће да се поново запосле, па су суочени да привремено живе и без сталних прихода, што их додатно угрожава јер не могу да нормално функционишу у друштву. Као једна од социјалних последица наводи се и могућност да злостављање на раду изазове проблеме у приватном животу жртве, односно у њеном породичном животу, при чему је велики ризик од насиља у породици, јер жртва на тај начин пројектује своје незадовољство на послу код куће.

Што се тиче економских последица, реч је о последицама које настају не само на страни жртве, већ и на страни послодавца који има приходе у виду накнаде зараде жртви злостављања на раду услед њене привремене спречености за рад, када до тога дође. Осим тога, послодавац може да буде оштећен и услед смањене продуктивности радника и њихове смањене мотивације, до чега долази када постоји злостављање на раду. Овакво генерално расположење у колективу може да умањи приходе послодавца услед смањеног радног учинка. Истраживања су показала да „су у великом броју земаља узроци боловања последица злостављања на раду, што оштећује не само здравље запослених већ и фондове здравственог осигурања, а лоше утиче и на послодавце који морају да исплаћују накнаду зараде за време боловања.“¹²

Велики проблем злостављања на раду јесте што не погађа само једно лице, односно само жртву, већ негативно утиче на цео радни колектив, односно радно окружење, а у ширем смислу и на друштвену заједницу. Да би појединци могли да буду мотивисани за рад, потребно је да не буду изложени злостављању на раду које погубно делује на мотивацију, обесмишљава сам рад и исцрпљује жртве. Злостављање на раду утиче на све запослене јер креира негативну атмосферу, па угрожава и сам процес рада, што смањује продуктивност.

Негативне последице по радни процес, доводе до материјалне штете. Због тога постоји могућност и пада економске ефикасности у целости. Бројни су

¹² Ковачевић-Перић, С., *Пристојан рад*, Београд, 2013, стр. 225.

трошкови које злостављање на раду може да проузрокује, као што је потреба за запошљавањем нових људи и обуком, што изискује трошкове¹³. Међутим, губици нису само материјални, већ се злостављањем на раду губе и људски ресурси, односно знање и способности које жртва злостављања поседује, а што не може да примењује јер злостављање на раду онемогућава или отежава примену тих способности. Још једна од негативних друштвених последица злостављања на раду јесте незапосленост која погубно утиче на економске токове, дели становништво на класе и доприноси недовољном искоришћавању људског капитала.

4. Судска заштита од злостављања на раду

Закон о спречавању злостављања на раду у члану 6. дефинисао је злостављање на раду 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 или 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“. Закон опширно дефинише овај феномен, те га не ограничава само на психичко узнемиравање. Поред тога, ова законска дефиниција је опширна не само у погледу начина злостављања, већ у погледу последица у смислу погоршања радног окружења и радне околине.

У складу са законском дефиницијом коју смо навели, да би постојало злостављање на раду, потребно је да буду испуњени одређени услови.

Први услов се односи на учесталост понашања које представља злостављање. Потребно је да се радње понављају, односно да су учестале. Ово обележје и разликује злостављање на раду од обичних свађа и конфликта до којих повремено долази и које не остављају теже последице. Даље, потребно је да је реч о противправном понашању којим се угрожавају права другог лица или којим се неко правно правило не поштује, да онај који предузима радњу то чини са умишљајем, односно потребан је одређени субјективни однос онога ко врши злостављање према радњи коју предузима и последицама које радња проузрокује. Што се тиче циља, он се односи на нарушавање психичког здравља жртве, на повреду основних људских права, као што је достојанство, физички и психички интегритет, а све ради престанка радног односа жртве. Неопходно је да противправно понашање проузрокује последицу у виду оштећења или угрожавања здравља или права жртве.

¹³ Рељановић, М., Петровић, К. А., *Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса*, Правни записи, год. II, бр. 1/2011, стр. 192.

Запослено лице које сматра да је било жртва злостављања од стране послодавца, који има својство физичког лица или је реч о одговорном лицу у правном лицу, може да поднесе тужбу пред надлежним судом. Тужбу је могуће поднети до истека рока за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца. Право на подношење ове тужбе има и лице које није задовољно окончаним поступком од злостављања код послодавца и то, као што смо навели, у посебном року од 15 дана од када је обавештено да је поступак обустављен, односно да није било успешан.

Када поднесе тужбу суду, запослено лице покреће радни спор на који се примењује Закон о парничном поступку¹⁴, ако посебним законом није другачије предвиђено. У поступку пред судом, односно тужбеним захтевом у поступку који покреће, запослени може да захтева: (1) да суд утврди да је тужилац претрпео злостављање; (2) забрану вршења понашања које представља злостављање, као и забрану даљег вршења злостављања и забрану понављања злостављања; (3) извршење радње у циљу уклањања последица злостављања; (4) накнаду материјалне и нематеријалне штете и (5) објављивање донете пресуде.

Тужбени захтев за утврђење да је запослени претрпео акт злостављања, има декларативну правну природу, у односу на остале наведене тужбене захтева.

Суд у сваком случају, мора да утврди да ли је запослени заиста претрпео акт злостављања, да би усвојио неки од осталих тужбених захтева. Тужбени захтев који се односи у забрани вршења понашања, забрани даљег понашања тог типа, као и забрани понављања злостављања, може да се усвоји ако запослени и даље ради код истог послодавца. Објава пресуде је вишеструко корисна. Са једне стране, у служби је сатисфакције оштећеног лица, али има и превентивну улогу, јер утиче на проширење свести грађана о томе да је злостављање на раду забрањено и кажњиво. Ово омогућава радницима да препознају противправност и свог понашања и промене начин функционисања у радним условима. Осим тога, на овај начин позитивно се делује и на остале жртве које су претрпеле злостављање на раду и мотивише их да и они покрену поступак заштите.

У овом поступку судске заштите, не побија се законитост неког појединачног акта који је послодавац донео, а којим је решено о правима или обавезама запосленог које произилазе из радног односа. Наравно, запослени има право на судску заштиту и у односу на овакав акт, али то чини у складу са другим законским прописима. У сваком случају, у овом поступку заштите од злостављања, појединачни акт иако не може да се оспорава, може да се користи као доказно средство.

¹⁴ Закон о парничном поступку (Сл. гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020).

4.1. Терет доказивања у судском поступку поводом злостављања на раду

Уколико је у току поступка тужилац успео да учини вероватним да се десило злостављање, онда послодавац треба да докаже да се злостављање ипак није десило, што значи да на њему прелази терет доказивања. У овом случају, долази до изузетка од правила о терету доказивања, што је било неопходно ради успостављања тзв. процесне равнотеже. Дакле, на запосленом је, да би остварио право на заштиту, да само учини вероватним да се злостављање десило, а послодавац ће имати обавезу да докаже негативну чињеницу, односно да до злостављања уопште није дошло у конкретном случају.

Тужилац свакако мора да предложи доказе из којих треба да произилази вероватноћа да је био жртва злостављања. У том циљу, он може да предложи извођење доказа сведочењем, да се изврши увид у писмене преписке, увид у видео доказе, аудио снимке и слично. Истиче се да би било корисно да оштећени воде дневник у коме ће навести своје субјективне доживљаје везане за злостављање на раду, као и реакције околине. Сва понашања која би могла да представљају злостављање на раду, тужилац би требало да наведе, а ако су одређена лица присуствовала тим понашањима, онда би требало да их предложи за сведоке. Осим тога, било би корисно да жртва обави разговор са послодавцем, као и за извршиоцем злостављања, како би им указао на њихова понашања која сматра злостављањем, а корисно је забележити и њихове одговоре, посебно што недостатак одговора може да учини вероватним да је до злостављања заиста и дошло.

Иако је наведено решење о терету доказивања у служби увођења процесне равнотеже страна, истиче се да је вероватноћа ипак најнижи степен доказаности, па може доћи до тога да судија, донесе пресуду на основу вероватноће, ако послодавац, на пример не жели да сноси терет доказивања, односно ако не жели да предложи доказе.

У том случају, јасно је да би одлука била донета на основу половично спроведеног доказног поступка, који не може да резултира правилно утврђеним чињеничним стањем. Оваква ситуација је уставно неоправдана, јер се судске одлуке доносе искључиво на основу утврђеног чињеничног стања.

4.2. Право на накнаду материјалне и нематеријалне штете

Накнада материјалне и нематеријалне штете лицу које је претрпело злостављање на раду и услед тога и штету, могуће је досудити само у судском поступку. Поступак код послодавца има за циљ да утврди да ли је уопште дошло до злостављања на раду. Ако овај поступак буде успешан, односно ако се постигне споразум, одредиће се и мере којима ће се постићи престанак

злостављања, уз евентуалне препоруке превентивног карактера које служе сузбијању насиља убудуће. Ипак, законодавац не предвиђа накнаду штете коју би жртва насиља могла да оствари код послодавца. Овакво решење је више у интересу послодавца који ће се, без обавезе да надокнади насталу штету, лакше одлучити на спровођење поступка посредовања. У сваком случају, поступак посредовања користан је за обе стране, за послодавца који избегава надокнаду настале штете, али и запосленом који ће постићи основни циљ, а то је престанак злостављања.

Закон о спречавању злостављања на раду прописује посебну могућност за запосленог да поднесе тужбу којом ће тражити накнаду нематеријалне и материјалне штете, коју је због злостављања претрпео. У сваком случају, право на накнаду штете регулисано је одредбама Закона о облигационим односима¹⁵ који обавезује онога ко проузрокује штету да исту надокнади. Штета може да постоји у виду обичне штете која се огледа у простом умањењу имовине оштећеног лица, али и у спречавању повећања имовине када говоримо о измаклој користи. Поред тога, Закон садржи и дефиницију нематеријалне штете, тако што је одређује као наношење бола и страха.

Да би се досудила накнада штете потребно је утврдити да је штета настала, као и да постоји узрочно-последична веза, односно злостављање мора да проузрокује конкретну штетну последицу. Трећи услов је субјективне природе, јер се односи на кривицу. Наиме, злостављање увек мора да буде учињено са умишљајем.

Запосленом припада накнада како обичне штете тако и измакле добити. Обична штета се често састоји у трошковима које је запослени имао за лечење како би отклонио штетне последице. Поред тога, припада му и накнада измакле добити, као што је зарада која је изостала док је био на боловању када се исплаћује накнада зараде. Закон о раду такође садржи одредбу о накнади штете, али је ова одредба непримењива када је штета резултат злостављања на раду. Наиме Закон о раду, прописује обавезу накнаде штете коју је запослени нанео крајном непажњом, што је у случају злостављања на раду немогуће.

Нематеријална штета је дефинисана је Законом о облигационим односима који предвиђа да „ће суд, за претрпљене физичке болове, као и душевне болове због умањења животне активности, наружености, повреде угледа, части, слободе или права личности, смрти блиског лица, као и за страх, ако нађе да околности случаја, а нарочито јачина болова и страха и њихово трајање то оправдавају, досудити правичну новчану накнаду, независно од накнаде материјалне штете, као и у њеном одсуству.“ Приликом досуђивања накнаде нематеријалне штете, суд мора да определи њену висину и то ценећи значај повређеног добра, као и циљ који се жели остварити признањем права на

¹⁵ Закон о облигационим односима (Сл. лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, Сл. лист СРЈ, бр. 31/93, Сл. лист СЦГ, бр. 1/2003 - Уставна повеља и Сл. гласник РС, бр. 18/2020).

накнаду. Висина накнаде штете не сме да погодује тежњама супротним са природом те накнаде, као и са друштвеном сврхом. Признањем права на нематеријалну штету не остварује се репарација жртве, већ се постиже одређена сатисфакција. Износ накнаде зависи од бројних околности који се утврђују различитим доказима, као што су вештачења, искази странака и сведока и слично.

Накнада нематеријалне штете се углавном досуђује у виду одређеног новчаног износа, али постоје изузеци од тог правила. Тако, када је повређено неко право личности, суд може да „нареди, на трошак штетника, да се пресуда објави или да штетнику нареди да повуче изјаву којом је повреду учинио или да учини нешто друго чиме би се постигла иста сврха као накнадом“.

Послодавац одговара за штету коју запослени проузрокује другом запосленом, односно, он ће бити у обавези да штету надокнади, ако буде усвојен тужбени захтев оштећеног лица, с тим што ће имати право регреса од штетника.

5. Закључак

Злостављање на раду је несумњиво део реалности савременог радног окружења, јер је скопчано са данашњим друштвеним уређењем, глобалистичким друштвом и напором појединаца који теже да одрже корак са свакодневним променама које код њих изазива стрес и оставља негативне последице на радно окружење. Злостављање на раду може да изазове тешке последице по психичко здравље жртве кроз низ психосоматских обољења.

Република Србија, поседује нормативни оквир заштите од злостављања на раду, али су свакако потребне промене како би се домаћи нормативни оквир ускладио са међународним стандардима. Наиме, Закон о спречавању злостављања на раду је свеобухватан и садржи исцрпна и корисна решења за сузбијање злостављања на раду. Међутим, постоје и одређени недостаци који се морају отклонити како би заштита била у складу са међународним стандардима.

Поред адекватног законског оквира, неопходно је успоставити ефикасни систем превенције и заштите од свих облика насиља, односно злостављања на радном месту. На стварању и одржавању овог система морали 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 од злостављања на раду. 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 самом послодавцу.

*Bojan Urdarević, Ph.D.,
Full-time Professor*

PROTECTION OF EMPLOYEES FROM HARASSMENT AT WORK UNDER THE LAW OF THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

Harassment at work is negative phenomenon that is being tried to be suppressed. Everyone has the right to personal dignity, but also to work worthy of a human being, and accordingly, the employer has the obligation to create the necessary conditions for work and organize work so that harassment at work or in connection with work is prevented.

Labour relations are changing more and more with the change of social relations and the process of globalization. Organizational changes in work, greater competitiveness, poverty, economic crises and other negative factors contribute to the deterioration of working conditions. These changes are generally not accompanied by adequate adjustment programs, which is a burden for employees. In such circumstances, the interpersonal relations of employees are worsened which can lead to conflict situations, but also to harassment at work. The existing legal framework is necessary, but not sufficient, because numerous other activities are needed to overcome disputed situations.

Key words: *Harassment at work, court, protection of rights, burden of proof.*

Литература

- Дробњак, Т., Кочић - Митачек, В., *Модел закона о спречавању злостављања на раду*, Београд 2008,
- Јовановић, П., *Нормативни оквири мобинга*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд бр. 1/2008.
- Ковачевић, Ј., *Појам злостављања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву*, Београд, 2006.
- Ковачевић-Перић, С., *Пристојан рад*, Београд, 2013.
- Leymann, H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, Violence and Victims, Vol. 5. No 2/1990.

- Лубарда, Б., *Мобинг/булинг на раду: злостављање/застрашивање на раду – правни аспекти, уз осврт на медицинске, психо-социјалне и економске аспекте*, Зборник радова: Правни капацитет Србије за европске интеграције, књ. 3, Београд, 2008.
- Марковић, М., *Нормативни оквир заштите од злостављања на раду – мастер рад*, Правни факултет Универзитета у Нишу, 2018.
- Paoli, P., Merllie, D., *European Foundation for the Improvement of living and working conditions*, Third European Survey on working conditions, 2000.
- Рељановић, М., Петровић, К. А., *Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса*, Правни записи, год. II, бр. 1/2011.
- Томић, М., *Мобинг као облик савременог насиља – појам, облици и последице*, Београд, 2015.