

Милош Деновић*,

Универзитет у Приштини - Косовска Митровица,
Правни факултет, докторанд III године Докторских
академских студија, управно-правни смер

Проф. др Мијал Стојановић*,

Универзитет „Унион - Никола Тесла“ у Београду,
Факултет за пословно индустријски менаџмент
„Унион -Никола Тесла“, редовни професор

ПРОЦЕСНО-ПРАВНИ АСПЕКТИ ЗЛОСТАВЉАЊА У РАДНОМ ОДНОСУ (МОБИНГ)

Апстракт: Аутори у овом раду разматрају о процесно-правним аспектима злостављања. У нашем правном систему пре неколико година питање заштите од злостављања на раду (мобинга) је постало предмет посебног правног регулисања. То је учињено усвајањем Закона о спречавању злостављања на раду (ЗСЗР) у 2010. год., као посебног прописа којим се регулише ова појава. Наведена појава, пре усвајања посебног Закона, регулисана је Законом о забрани дискриминације и Законом о раду, на општи начин, заједно са осталим забрањеним облицима дискриминаторског понашања, с тим да наведена појава није била правно обухваћена у потпуности. Наше разматрање односи се на прописане поступке заштите од злостављања на раду и њихов однос са решењима садржаним у упоредном праву. У раду наводимо поједине примере из судске праксе који су директна последица примене прописаних поступака заштите. Такође, наводимо пример тужбе за заштиту од злостављања на раду, ради остваривања права на заштиту запосленог од злостављања на раду. Управо, у нашем раду, кроз синтезу наведених елемената резмотрићемо делотворност примене поступака заштите запослених и евентуалних тешкоћа са којима сусрећу у остваривању права на заштиту од злостављања на раду које је прописано законом.

Кључне речи: Злостављање на раду-шикана (мобинг), Закони и прописани поступци заштите, тужба за заштиту од злостављања на раду, споразум, упоредно право, судска пракса.

* milosdenovic23@gmail.com

* mijal.stojanovic@fimmanager.edu.rs

* Рад примљен: 29.07.2016.

Рад прихваћен: 14.08.2016.

1. Увод

Развој грађанске демократије у свету довео је до прихватања капиталистичког модела привређивања, као ефикасног система, који је извршио пресудан утицај на убрзан развој у различитим сферама друштвеног живота, али је увео и бескомпромисну борбу међу грађанством у циљу остваривања или задржавања крхке животне егзистенције у области рада и радних односа.

Основна примеса на којем почива капиталистички поредак, конкретно неолиберални капитализам као његов доминантни облик у модерним државама (који је опстао и поред светске економске кризе чије се последице и данас осећају у свету), у сфери радних односа јесте стална потреба за „свежом крвљу“ односно младом радном снагом која је спремна да се потпуно посвети послу, и остале животне потребе подреди послу, а све у циљу остваривања сопственог извора прихода. Са друге стране несталност радног односа, која прати капиталистички концепт рада, омогућава примену различитих модела помоћу којих послодавац према запосленима, али и запослени међусобно, могу да примењују дискриминаторска понашања, у циљу професионалне, личне афирмације или осталих друштвених благодети.

Један од наведених модела и модерних форми ризика на радном месту јесте злостављање (шिकана), енг. *моббинг*, који изазива озбиљне негативне последице по здравље запослених. О томе шта је мобинг, које врсте мобинга постоје и које су негативне последице мобинга било је више речи у нашем раду „*Материјално-правни аспекти мобинга*“¹ у коме смо истакли прописе који регулишу ово питање, са посебним освртом на наш Закон о спречавању злостављања на раду, као и осталу правну регулативу којом је регулисано ово питање у домаћем праву и однос са упоредним правом, као и последице злостављања.

Овај рад је наставак излагања појаве мобинга и то *procesно-правног* аспекта ове појаве. У раду наводимо који су то законске процедуре које су прописане за заштиту запослених од злостављања на раду, као и спречавања злоупотребе заштите од злостављања у домаћем праву и однос са упоредним правом. Заједно са примерима из судске праксе можемо закључити о оправданости примене Закона о спречавању

1 Zbornik, Naučna konferencija „Pravo 2016“ [organizatori] Fakultet za poslovno industrijski menadžment “Union - Nikola Tesla” Univerziteta u Beogradu: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije, Fakultet za poslovno industrijski menadžment „ICIM plus, Mladenovac: Beograd, 2016, str.139-154.

злостављања на раду, као основног прописа у домаћем праву, као и осталих прописа који правно регулишу ову појаву у нашем праву.

Са друге стране поставља се питање да ли примена наведених поступака штити запосленог од злостављања (шिकане) која се примењује према њему на раду? Управо кроз приказ појединих примера из судске праксе можемо да видимо ефикасност заштите запослених од злостављања путем прописаних процедура у домаћем праву.

У нашем раду за обраду предмета истраживања користили смо дескриптивну методу, упоредно-правну методу, методу анализе и синтезе садржаја и друге методе.

2. Процесно-правни аспект

У нашем правном поретку забрана дискримације је установљена Уставом РС, Законом о раду, Законом о забрани дискриминације и најзад Законом о спречавању злостављања на раду (ЗСЗР). Заштита од злостављања на раду (*мобинга*) је била предмет регулисања Закона о раду и Закона о спречавању дискриминације на општи начин, а доношењем ЗСЗР постала је предмет посебне законске регулације.²

У даљем тексту биће речи о прописаним поступцима заштите у домаћем праву, са посебним освртом на Закон о спречавању злостављања на раду као основном пропису и Закон о спречавању дискриминације, и однос са упоредно-правним прописима. Са друге стране упознаћемо се са значајнијим примерима из судске праксе.

2.1. Спречавање злостављања на раду и поступци заштите

Према Закону о спречавању злостављања на раду³, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложен захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања, непосредно одговорном лицу у поравном лицу односно послодавцу са својством физичког лица.⁴ Запослени под одређеним условима а пре истека рока застарелости за покретање поменутог поступка за заштиту од

2 Опширније М. Reljanović, A., K. Petrović, Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – zakonska regulativa i praksa, *Pravni zapisi god.II, br.1-2011*, Pravni fakultet Univerzitet Union, Beograd, 2011, str.189-190.

3 Опширније видети О. Кићановић, *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално-економски савет, Београд, 2011, стр.34-36.

4 Захтев може поднети и представник синдиката, представник запослених за безбедност и здравље на раду и друга лица у складу са Законом. Видети, В. Čolić., *Непоштовање забране дискриминације и злостављање на раду: облици и заштите последице*, *Правни живот: часопис за правну теорију и праксу бр.11/2011*, Beograd, 2011, str.470-471.

послодавца, може покренути поступак пред надлежним судом. Врло значајан правни институт је могући поступак посредовања, у којем се уз учешће запосленог и послодавца те изабраног посредника, може постићи споразум о спорном односу а поводом вршења злостављања.⁵

Да би се спречило неоправдано покретање поступка за заштиту од злостављања на раду послодавца прописани су рокови у којима се захтев може поднети и захтевати заштита од злостављања на раду. Лице које сматра да је изложено злостављању на раду може покренути поступак код послодавца у року од 6 месеци од дана када је злостављање учињено.⁶

Када прими захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања на раду, послодавац је дужан да странкама у спору предложи посредовање као начин решавања спорног односа. Уколико запослени као злостављача није означио одговорно лице у правном лицу, односно послодавца са својством физичког лица и непосредно је том лицу поднео захтев за покретање поступка посредовања, послодавац има могућност да прихвати захтев за посредовање у року од три дана.⁷

По престанку обе заинтересоване стране запосленог и послодавца, именује се посредник⁸ као изабрано лице које ужива поверење обе стране у спору, у року од дана од дана пријема предлога послодавца за посредовање. Сам посредник је дужан да поступа независно и непристрасно са циљем да се реши однос између страна у спору. Према самом Закону поступак посредовања је хитан, затворен за јавност и спроводи се тако што посредник помаже странама у спору да постигну договор. Уколико се стране не споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести, посредник, поштујући начело хитности, спроводи поступак на одговарајући начин сходно околностима спорног односа и интересима страна у спору. Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре у спору и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима. Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не и да странама у спору намеће решење.⁹

⁵ Поступак посредовања је детаљно уређен одредбама ЗСЗР. Видети В. Боранијашевић, Поступак за заштиту од злостављања на раду, У (прир.) Владан Михајловић, *Зборник радова*, Међународна научна конференција „Правни систем и друштвена криза“, Правни факултет, Приштина тј Косовска Митровица, 2011, стр.274.

⁶ Овај објективни рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршена радња која се може окарактерисати као злостављање на раду. Не постоји субјективни рок.

⁷ чл.15, Закон о спречавању злостављања на раду „Сл.гласник РС“ бр.36/2010.

⁸ Посредник се може изабрати и са списка посредника социјално економског савета. Опширније В. Čolić, *op. cit*, стр. 471.

⁹ Опширније О. Кићановић, *op. cit*, стр.38-42.

Поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана избора посредника на један од предвиђених начина: 1) закључивањем писменог споразума између страна у спору; 2) одлуком посредника да се поступак обуставља; 3) изјавом страна у спору о одустајању од даљег поступка. Иако је рок за окончање поступка посредовања осам радних дана, предвиђена је могућност продужавања овог рока и то максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника, са циљем да се у поступку пред послодавцем, мирним путем, реши спор и заустави злостављање на раду.¹⁰

Уколико стране нису одредиле или изабрале посредника, или у случају да је поступак обустављен или да је нека страна у току поступка одустала, сматра се да поступак посредовања није успео. У првом случају, послодавац је дужан да подносиоцу захтева достави обавештење да поступак није успео, а у другом посредник у року од три дана од истека рока за поступак посредовања, странкама у спору доставља одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна страна у спору одустала од поступка.¹¹ Закон ближе прописује одређене фазе поступка, за случај да посредовање није успело.

Међутим, уколико је постигнут споразум и када је закључен његов писмени облик, он мора нарочито да садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања.

Закон прописује садржај споразума о решавању спорног питања, правно дејство споразума, чије поштовање и извршавање зависи првенствено од воље страна у спору. Садржину споразума постигнутог у поступку посредовања могу да чине и препоруке које се односе на отклањање могућности настављања злостављања. Послодавац није дужан да прихвати препоруке, али их може узети у обзир уколико нису у супротности са законом и његовом пословном политиком.¹²

2.1.1. Поступак за утврђивање одговорности запосленог

Према ЗСЗР послодавац је овлашћен, ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је од стране запосленог злоупотребљено право за заштиту од злостављања, да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности у складу са Законом. У дисциплинском

¹⁰ В. Ћолић, *op. cit.*, стр.470-471.

¹¹ чл.20., Закон о спречавању злостављања на раду, „Сл.гласник РС“ бр.36/2010.

¹² чл.21., *Ibid.*

поступку послодавац може за поменућу повреду радне дужности, да поред санкција прописаних Законом о раду или другим законом, изрекне запосленом једну од следећих мера: 1) опомена; 2) мера удаљења са рада од 4-30 радних дана без наканаде зараде; 3) мера трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове односно радно место у складу са Законом.¹³ Уколике се злостављање на раду понови и то у року од шест месеци, послодавац може да изреке запосленом меру у виду отказа уговора о раду или меру престанка радног односа, уз сходну примену одредаба закона којима се уређују права, обавезе и одговорности запосленог из радног односа.¹⁴

2.1.2. Заштита учесника у поступку и судска заштита

Запослени који је изложен злостављању од стране послодавца, може против послодавца да поднесе тужбу, пред надлежним судом и без подношења захтева за заштиту од злостављања послодавцу, или покретања поступка посредовања. Право на тужбу запослени има и када није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, у року од 15 дана од дана достављања обавештења односно одлуке. Запослени пред надлежним судом који сматра да је изложен злостављању може поред осталог да захтева доношење пресуде: 1) за утврђивање да је претрпео злостављање; 2) забрану вршења понашања које представља злостављање; 3) уклањање последица злостављања; 4) накнаду материјалне и нематеријалне штете; 5) захтев за објављивање пресуде донете поводом неког од напред наведених захтева.¹⁵ Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање супротно забрани из Закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.¹⁶

2.1.3. Материјална и нематеријална штета

Одредбе Закона о спречавању дискриминације¹⁷ у области рада говоре и о надлежности Повереника за заштиту равноправности, у случају кршења забране о вршењу дискриминације. Лице које сматра да

¹³ чл.23., *Ibid.*

¹⁴ В. Боранијашевић, *op. cit.*, стр.277.

¹⁵ Невена Петрушић, Грађанскоправна заштита од злостављања на раду у праву Републике Србије, У *Тематски зборник радова*, Пројекат Право на приступ правосуђу - инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2010, стр.130.

¹⁶ чл. 6., Закон о спречавању злостављања на раду, „Сл.гласник РС“ бр.36/2010.

¹⁷ Закон о забрани дискриминације, „Сл.гласник РС“ бр.22/2009.

је претрпело дискриминацију, подноси Поверенику притужбу¹⁸ писмено или усмено у записник без обавезе плаћања таксе или других услуга. Уз притужбу се подносе и докази о претрпљеном акту дискриминације.¹⁹

Свако ко је повређен дискриминаторским понашањем, има право да поднесе тужбу суду. У поступку²⁰ се сходно примењују одредбе о парничком поступку, пред надлежним судом. Ревизија против судске пресуде по тужби за заштиту права лица које је повређено дискриминаторским поступањем је увек допуштена. За поступање по тужби за заштиту од дискриминације месно је надлежан суд опште месне надлежности и суд на чијем подручју је седиште, односно пребивалиште тужиоца. Тужбом се може тражити: 1) утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према туженом или другом лицу; 2) извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања и 3) накнада материјалне и нематеријалне штете.²¹

У парници по поднетој тужби, тужилац мора да предложи суду извођење доказа о настанку материјалне штете, која се може доказати предложеним доказима. Све са обзиром на одредбе чл.154, 155, 170. и других одредаба Закона о облигационим односима (ЗОО), и одредбе чл.185, 189, 198. истог Закона.²² Према одредбама чл.185. ЗОО, одговорно лице је дужно да успостави стање које је било пре него што је штета настала. Када успостаљање ранијег стања није могуће или када суд сматра да није нужно да то учини одговорно лице, суд ће одредити да оно исплати оштећенику одговарајућу суму новца на имен накнаде штете.²³

Са друге стране накнада нематеријалне штете може се од стране суда досудити као као накнада у новцу за претрпљене физичке болове, за претрпљене душевне болове због умањења животне активности, повреде части, угледа, слободе или права личности, као и за страх.²⁴ Ова накнада нематеријалне штете ће се досудити од стране суда, ако нађе да околности случаја, а нарочито јачина болова и страха и њихово

18 Притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права и друго лице у име и уз сагласност лица чије је право повређено.

19 D. Milenković, *Vodič kroz Zakon o zabrani diskriminacije*, Helsinški odbor za ljudska prava u Srbiji, Beograd, 2010, str.52-53.

20 Сам поступак по Закону је хитан.

21 В. Čolić, *op. cit.*, стр.476.

22 Закон о облигационим односима, „Сл.гласник SFRJ“ бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ, “Сл. лист СРЈ” бр. 31/93 и “Сл. лист СЦГ” бр. 1/2003 – Уставна повеља.

23 Начин и услови утврђивања обима накнаде материјалне штете прописани су и другим одредбама ЗОО. Тако према одредбама чл.189. ст.1. ЗОО, оштећеник има право како на накнаду обичне штете тако и на накнаду измакле користи.

24 чл.200., Ibid.

трајање то оправдавају. У том случају суд ће досудити правичну новчану наканду независно од накнаде материјалне штете као и у њеном одсуству.²⁵ Досуђивање накнаде нематеријалне штете је сложени процес и обухвата процену особе након утврђеног мобинга и насталих здравствених последица, на околност радне способности или настале штете од појединца.²⁶

Обавеза је суда да приликом одлучивања о захтеву за наканду нематеријалне штете, као и о висини њене накнаде, да води рачуна о значају повређеног добра и циљу коме сужи та накнада, али и о томе да се њоме не погодује тежањама које нису спојиве са њеном природом и друштвеном сврхом. Право на наканду материјалне и нематеријалне штете, повређено односно оштећено лице има право и на основу одредби чл.30, 31 и других одредаба Закона о спречавању злостављања на раду (ЗСЗР). Са обзиром на време ступања на снагу и почетка примене поменутих Закона, који су од скора у примени, практично не постоји верификована и општеприхваћена судска пракса, о условима, поступку и критеријума за одлучивање о постављеним захтевима овлашћених оштећених лица путем дискриминације и злостављања на раду.

2.1.4. Упоредно-правни приказ

Када је реч о заштити од злостављања на раду у међународном упоредном праву од посебног значаја је Повеља ОУН из 1945. год., затим *Опита декларација о правима човека, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације* и друге. У оквиру Савета Европе од посебног значаја су *Европска конвенција за заштиту људских права из 1950.год. и Европска социјална повеља из 1961. (Ревидирана европска социјална повеља из 1996.год.)* Од посебног значаја за наш предмет истраживања јесу механизми заштите предвиђени Конвенцијом, и то најпре Европски суд за људска права као основни орган за вршење надзора над применом Конвенције.²⁷ Најзад у оквиру Међународне организације рада (МОР)

25 В. Čolić, *op. cit.*, стр.477.

26 Опширније N. Janković, B. Janković, Procena mobinga u sudskoj praksi, U G. Šćerpanović, Z. Stanković, Z. Petrović i saradnici (ured.), *Sudskomedicinsko veštačenje nematerijalne štete*, JP Službeni glasnik : Pravni fakultet Univerziteta Union, Beograd, 2011, str.491-496.

27 Суду се директно могу обратити појединци, групе људи и поједине државе, ако сматрају да је дошло до повреде слобода и права из Конвенције. Видети П. Јовановић, Злостављање на раду као правно питање у међународном и европском праву, У *Зборник*

од значаја је *Устав МОР из 1919.год., Филадельфијска деларација (I део декларације)*, као и велики број конвенција и препорука које је донела МОР као својеврсан међународни *corpus iuris* социјалне правде.²⁸

У оквиру Европске Уније, као организације чијем чланству тежимо, ова појава (*моббинг*) није директно регулисана већ је предмет индиректне регулације.²⁹ Од посебног значаја је Повеља о фундаменталним правима у ЕУ из 2000.год., као и већи број директива. Са друге стране у европским државама конкретне мере борбе против мобинга су: 1) борба на месту рада, 2) законска забрана мобинга, 3) регулисање колективним уговорима и унутрашњом регулацијом код послодавца, 4) могућност интерне и екстерне медијације и најзад 5) судска заштита. Мали је број европских држава које имају посебне законе о мобингу већ су уграђени у друге законе, са друге стране државе које законодавством забрањују мобинг обично предвиђају и конкретне санкције како би сузбили нежељено понашање. Најчешће је реч о новчаним казнама, компензацијама за жртве, али и казне затвора нису реткост. Захваљујући овоме у судској пракси европских али и других држава ван европског простора (САД, Канада и др) све чешће се јављају судске пресуде у којима је жртвама досуђена накнада штете због злостављања на раду. Најзад у законодавствима држава у свету све су заступљеније и мере превенције, тако да се у многим земљама предвиђају услуге саветовања и подршке запосленима који трпе мобинг. Један од видова превенције јесте *медијација*, која се показала као веома ефикасна у превазилажењу мобинга и смањењу будућих конфликта.³⁰

Када је, најзад, реч о бившим државама СФРЈ, важно је рећи да Хрватска, као последња примљена држава у чланство ЕУ, питање заштите од мобинга третира на општи начин у оквиру Закона о сузбијању дискриминације.³¹ За општу заштиту од дискриминације,

радова XLII 1-2/2008, Нови Сад, 2008, стр. 222.

28 Неке од наведених међународних докумената је ратификовала и наша држава. Опширније о правима предвиђеним овим документима и начинима третирања питања злостављања на раду у њима видети *Ibid*, стр.222-229.

29 Важност регулисања наведеног питања на нивоу ЕУ исказана је у Резолуцији Европског парламента о узнемиравању на радном месту из 2001. год. која је једини документ Уније којим се директно указује на неопходност заштите од мобинга. Опширније С. Перић, *Мобинг - Злостављање на раду*, У (прир.) Владан Михајловић, *Зборник радова*, Правни факултет, Приштина тј Косовска Митровица, 2010, стр. 319.

30 Опширније С. Јашаревић, *Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије*, У *Зборник радова XLII 1-2/2008*, Нови Сад, 2008, стр. 551-553.

31 *Закон о сузбијању дискриминације преčiшчен текст*, "Независне Новине" 85/08, 112/12.

предвиђа се средишња надлежност пучког правобраниоца.³² Заштиту од дискриминације оштећеник може потражити пред судом опште надлежности као о главном питању, а може да покрене и посебни поступак само из разлога утврђеним у самом Закону.³³ Терет доказивања је на туженом, који мора да учини вероватним да није било дискриминације, а оштећена странка вероватним постојање дискриминације.³⁴ Са друге стране потребно је навести пример Републике Црне Горе, која је посебним законом регулисала питање заштите од злостављања на раду.³⁵ Самим Законом се дефинише појава мобинга, права и обавезе запослених и послодаваца у заштити од злостављања на раду, као и злоупотреба права на заштиту.³⁶ Када је реч о самом поступку заштите, он се у основним процедурама поклапа са одредбама српског ЗСЗР.³⁷ Разлике се могу уочити у погледу рокова у којима се може тражити заштита, који су краћи у црногорском Закону у односу на српски ЗСЗР, у погледу квоте за одређивање посредника у случају мобинга и најзад у погледу надлежности Агенције за мирно решавање спорова алтернативно са покретањем поступка пред надлежним судом што није предвиђено у нашем Закону у коме постоји само могућност покретања поступка пред надлежним судом.³⁸

2.2. Преглед стања у судској пракси

Злостављање на раду (*мобинг*) као негативна појава, у области рада и радних односа нашла је у нашој држави погодан тло за развој у свим појавним облицима. Негативна селекција на раду која доводи да се не вреднује знање и залагање на послу већ сплеткарење, спремност на стигматизацију колега зарад исказивања верности послодавцу или осталим колегама у колективу који примењују мобинг или личних афинитета довели су тога да *моббинг* заузима истакнуто место код нас у области радних односа.

Из наведеног разлога заштита од злостављања на раду постаје све значајнија за „оздрављење“ радне културе у нашој држави.³⁹

32 Видети čl.12., *Ibid.*

33 čl.17, *Ibid.*

34 čl.20, *Ibid.*

35 Закон о забрани злостављања на раду, „*Službeni list CG*“ br.30/2012.

36 Видети čl.1. до čl.15., *Ibid.*

37 Видети čl.15. до čl.25., *Ibid.*

38 Упореди Закон о спречавању злостављања на раду РС и Закон о забрани злостављања на раду СГ.

39 У том циљу покренут је и посебан интернет сајт <http://mobing.rs/>, који прати случајеве у којима је дошло до примене злостављања на раду, поступке који се воде или

Један од механизма за заштиту од злостављања на раду је судска заштита, која се примењује када посредовање није успело. Почев од примене ЗСЗР многе од жртава мобинга су заштиту од тражили судску заштиту. Отуда ћемо навести неке од примера из судске праксе, и видети да ли је жртвама мобинга пружена ефикасна правна заштита у судском поступку.

У **првом примеру**, Апелациони суд у Београду је вратио предмет на поновно суђење, односи се на примену хоризонталног и вертикалног мобинга према запосленом и тужилац је у своме тужбеном захтеву тражио забрану даљег злостављања и примену мера за онемогућавање поновног злостављања и истакао је имовинско правни захтев у коме је укључио и трошкове вођења судског поступка. Дакле тужилац је искористио све могућности заштите од злостављања које му пружају законски прописи.⁴⁰

У **другом примеру**, реч је о „тзв мобингу празног стола“ и Апелациони суд у Новом Саду је туженом одговорном лицу наложио да престане вршење понашања које представља злостављање, даље вршење злостављања односно понављања злостављања и најзад наложено је туженом да преузме одређене мере ради отклањања последица злостављања.⁴¹

Најзад, у **трећем примеру**⁴², Врховни Касациони суд је поништио решење о отказу уговора о раду због неоправданог изостанка тужиље са посла. У поступку пред нижим судовима је утврђено да се тужиља на посао јавила по истеку годишњег одмора, али да у просторијама у којима је раније обављала своје послове није затекла документацију потребну за обављање свог посла док је за њеним столом седео отац директора. Писмено се обратила директору са захтевом да јој достави потребну документацију и омогући да ради. Долазила је на посао, није се уписивала у евиденцију присутности на послу.

су окончани поводом заштите од злостављања на раду, затим се корисници могу упознати са прописима који обезбеђују заштиту од злостављања на раду и са истраживањима о овој појави код нас и у свеги и најзад могу да пријаве случајеве злостављања на раду (*мобинга*) и упознају јавност са применом истог према њима.

40 Izvod iz Rešenja Apelacionog suda u Beogradu Gž1 5495/2012 od 22.05.2012. godine, Preuzeto sa <http://www.bg.ap.sud.rs/lt/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, 19.05.2016., 12:30 h.

41 Извод из Presude Apelacionog suda u Novom Sadu Gž1/12 od 23.08.2012, Preuzeto sa <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/srl/sudska-praksa/254-gz1-2332-12>, 19.05.2016, 12:49 h.

42 Опширније видети М. Поповић, *Diskriminacija i mobing u sudskoj praksi*, Glosarijum, Beograd, 2014.

По становишту судова: према одредби члана 16. ст.2 Закона о раду послодавац је у обавези да запосленом обезбеди услове рада, организује рад и пружа обавештења о условима и организацији рада. Тужени то није учинио јер није обезбедио услове рада: за радним столом тужиле је седео отац директора, није организовао рад: није јој доставио документацију потребну за обављање послова, а евиденције присуства на раду није устројена за све запослене већ само за тужилу. Поред тога тужила је у одређеном периоду долазила на посао и није испољавала вољу да више не ради.⁴³

3. Закључак

Усред околности (на који су утицали спољни и унутрашњи фактори) у последњих две и по деценије у нашој држави дошло је до озбиљног погоршања међуљудских односа између надређених и подређених тако и између самих запослених. Потпуни заокрет ка тржишној привреди, која је дуги низ година након 2000. год. имала облик дивљег капитализма и експлоатације (укључујући узурацију и неуспешне приватизације) бивше друштвене и државне својине, довео је запослене у веома незавидан положај. Истовремено права радника су константно смањивана, што је оправдавано наводним нерадом и непродуктивношћу њиховог рада (што поготово долази до изражаја у јавном сектору) путем средстава јавног информисања. Истовремено синдикат је потпуно маргинализован, и престао је да буде заштитник права радника у области рада и радних односа.

Стављањем свих радника у исти положај и негативном генерализацијом створено је погодно тло за примену мобинга у свим својим појавним облицима (хоризонтални, вертикални, стратешки мобинг идр), који се појавио као најбољи механизам за отказивање радног односа неподобним запосленима или запосленом без обавезе давања отпремнине. Из наведених разлога идентификовања злостављања на раду и доношењем посебног закона који регулише ову негативну појаву наша држава је направила велики корак напред у правцу заштите запослених, њиховог права на здраве услове на раду и безбедан рад.

Ипак прописани поступци заштите често не доводе до сатисфакције радницима који трпе злостављање на раду. Разлог за то је неефикасно правосуђе, у коме поступци неоправдано дуго трају и доводе у питање ефикасност реализовања заштите коју жртве мобинга потражују пред судом. Преко политичког утицаја на правосуђе које

⁴³ Ibid, стр. 60.

злостављачи врше злоупотребавајући своје функције, доносе се пресуде у корист злостављача, што ствара додатни притисак и страх жртве мобинга од отказа и самим тим озбиљне негативне здравствене последице по његово здравље. Непрофесионални менаџмент који своје управљање темељи на потпуној подређености личним, партијским и осталим афинитетима надређеног доводи до стварања нездравих односа међу запосленима и њиховом преокупираношћу свим осталим стварима (гласинама, сплеткарењу и друго) само не радом и залагањем на раду. Најзад прописани поступци заштите не могу да спрече злостављача да након извесног времена (прописаних рокова) поново, путем изигравања закона, примени злостављање према жртви мобинга. Посебно се то односи на руководећи кадар који се у нашем партократском систему често ротира на политичким функцијама и добија могућност примене злостављања на раду независно од раније изречених судских санкција према њима.

Економски резони (у виду смањења плата и минулог рада у јавном сектору) и високе незапослености у нашој држави довели су да се запосленима покретање поступка за заштиту од злостављања на раду јавља не само као психолошки већ и финансијски терет који може довести до потпуног урушавања животног стандарда не само њих већ и њихових породица односно довођења до стања тзв „просјачког штапа“. Сви наведени недостаци доводе до крајње последице, а то је да велики број запослених не пријављује злостављање на раду, већ верујући да ће исто престати трпе исто све док не наступе озбиљне здравствене последице, које се понекад заврше и самоубиством.

Као могући начин решавања наведених проблема јавља се потреба реформе правосуђа, које мора бити ефикасно и потпуно ослобођено политичких утицаја, као и едуковање запослених о недопуштености злостављања на раду, и то као услов заснивања радног односа, односно ступања на било коју функцију као и периодично праћење истог путем радника који би био посебно ангажован у наведене сврхе (по узору на развијене државе, и то пре свега Шведске као пионира у заштити од мобинга у свету). Неопходно је унети и клаузулу о заштити запослених од злостављања о раду у колективне уговоре чије поштовање би контролисао синдикат, чиме би се синдикат афирмисао и поново добио место које му ,припада у области рада и радних односа. Као потреба јавља се и подизање свести о значају и месту запослених у друштву, њиховог економског благостања и заштити њихових осталих права у радном односу.

Само развојем здравих односа између послодаваца и запослених, као и између самим запослених, може да се повећа продуктивност рада. Задовољан радник је ефикасан радник и из тог разлога потребно је посебну пажњу посветити заштити запослених на раду као и сталном праћењу стања у радном процесу. Путем наведених механизма радна заједница има могућност да се посвети развоју и просперитету целог друштва и постепено уклони ову негативну појаву из радног процеса.

Литература и извори

Боранијашевић, В., (2011), Поступак за заштиту од злостављања на раду, Међународна научна конференција „*Правни систем и друштвена криза*“, Приштина тј Косовска Митровица, Правни факултет;

Деновић, М., (2016), *Материјално-правни аспекти мобинга*, *Zbornik, Naučna konferencija „Pravo 2016“*, str.139-154, Fakultet za poslovno industrijski menadžment ICIM plus, Mladenovac: Beograd;

Закон о забрани дискриминације, „*Сл.гласник РС*“ бр.22/2009;

Закон о забрани злостављања на раду, „*Службени лист СГ*“ бр.30/2012;

Закон о облигационим односима, „*Сл.гласник СФРЈ*“ бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ, „*Сл. лист СРЈ*“ бр. 31/93 и „*Сл. лист СЦГ*“ бр. 1/2003 – *Уставна повеља*;

Закон о спречавању злостављања на раду „*Сл.гласник РС*“ бр.36/2010;

Закон о сузбијању дискриминације преčiшчен текст, „*Независне Новине*“ 85/08, 112/12;

Јанковић, Н., Јанковић, В., (2011), *Процена мобинга у судској пракси*, У Г. Шћепановић, З. Станковић, З. Петровић и сарадници (уред.), *Sudskomedicinsko veštačenje nematerijalne štete*, Beograd, JP Službeni glasnik : Pravni fakultet Univerziteta Union, str. 485-498;

Јовановић, П., (2008), *Злостављање на раду као правно питање у међународном и европском праву*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, XLII 1-2/2008, стр 217-234;

Јашаревић, С., (2008), *Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, XLII 1-2/2008, стр. 543-558;

Кићановић, О., (2011), *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Београд, Социјално-економски савет;

Милenkовић, Д., (2010), *Водић кроз Закон о забрани дискриминације*, Београд, *Хелсиншки одбор за људска права у Србији*;

Петрушић, Н., (2010), Грађанскоправна заштита од злостављања на раду у праву Републике Србије, *Пројекат Право на приступ правосуђу - инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије*, стр.125-138, Ниш, Правни факултет у Нишу;

Поровић, М., (2014), *Diskriminacija i mobing u sudskoj praksi*, Београд, Глосаријум;

Рељановић, М., Петровић, К., А., (2011), *Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – zakonska regulativa i praksa*, *Pravni zapisi god.II, br.1-2011*, стр.186-196;

Перић, С., (2010), *Мобинг - Злостављање на раду*, *Зборник радова Правног факултета у Приштини*, стр.307-323;

Čolić, В., (2011), *Непоштовање забране дискриминације и злостављање на раду : облици и заштите последице*, *Правни живот : часопис за правну теорију и праксу*, бр.11/2011, стр. 467-478.

<http://www.bg.ap.sud.rs/lt/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, 20.05.2016;

<http://www.bg.ap.sud.rs/lt/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-5495-12.html>, 20.05.2016;

<http://mobing.rs/>, 20.05.2016.

Miloš Denović, The University of Pristina - Kosovska Mitrovica, Faculty of Law, doctoral student III year of doctoral studies, administrative and legal way

Mujal Stojanović, University „Union Nikola Tesla“ in Belgrade, Faculty of Business and Industrial Management „Union - Nikola Tesla“, professor

Procedural Law aspects of Mobbing in Employment (Mobbing)

Summary

Recognizing abuse at work and adoption of a special law regulating this negative phenomenon of our country has made a major step forward towards the protection of employees, their right to healthy conditions at work and safe operation. However, on the other hand, the prescribed protective actions often do not lead to satisfaction for workers who suffer abuse at work. The reason

for this is inefficient judiciary, which was unreasonably long proceedings and question the effectiveness of the realization of protection that victims of mobbing claimed in court. On the other side of the political influence on the judiciary, which is reflected through various forms of pressure and blackmail carried out by bullies abusing his political position, often leading to the judgment in favor of the abuser, which creates additional pressures and fear of dismissal victims of mobbing and therefore serious negative health consequences for his health. Finally, unreformed management that your management is based complete subordination personal, party and other affinities superior leads to the formation of unhealthy relationships between employees and their preoccupation all other matters (primarily using the mobbing activity) just do not work and dedication to work. All this leads to a large number of employees is not reported the abuse at work, but believing it will also undergo the same suffering as long as the serious health consequences that sometimes end in suicide. One possible way of solving the above problems, there is a need for judicial reform, which must be effectively and completely free from political influence, as well as educating employees about the inadmissibility of abuse at work, as a condition of employment, or entry into any office and periodically monitoring by the same workers who would be hired specifically for these purposes (modeled on developed countries, primarily Sweden as a pioneer in the protection of mobbing in the world). Only the development of healthy relationships between employers and employees, as well as among employees, can increase productivity. Satisfied worker is an efficient worker and for this reason it is necessary to pay special attention to the protection of employees at work, as well as constant monitoring of the situation in the working process. And these proposals can contribute to the building of such relationships and improve itself protection from abuse at work.

Key words: *Harassment at work-šikana (mobbing), Laws and procedures prescribed protection action for the protection from abuse at work, agreement, comparative law, jurisprudence.*