

ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ: ПРОПИСИ, НАДЗОР, ПРАКСА

Апстракт: Радни односи су у нашој држави, нормирани бројним прописима, због њиховог великог, вишеструког значаја за запосленог, породицу, задовољена економских потреба, стицање, стручних знања, образовање, развој и афирмацију целокупне личности запосленог, потврђивање вредности своје личности уз могућност задовољења веома разноврсних потреба и других облика живота запослених, чланова породице, других животних потреба, које обогаћују живот запосленог и његова племенита људска хтења и жеље.

Економски основ реалног остварења таквих потреба и жеља је зарада и друга примања по основу рада и радног односа, могуће слободно стваралаштво и добит која омогућује квалитет живота.

Остварење економске основе по правилу се остварује у радном односу, остваривањем права на рад, безбедних и здравих услова рада, које обезбеђују међународни правни акти, конвенције, препоруке, декларације, Устав наше државе, закони, подзаконски акти, колективни уговори, правилници, уговори о раду са послодавцем. Сви акти упућују на поштовање једнакости запослених, достојанства личности и на законима и другим прописима заснованих права, уз обезбеђење заштите права по основу рада.

Кључне речи: једнакост у заснивању радног односа, зарада и друга материјална права, заштита и надзор.

* Рад примљен: 28.10.2012.

Рад прихваћен: 09.11.2012.

1. Радни односи, начела Устава Републике Србије и међународни правни акти

Одредбама Устава Републике Србије („Службени гласник РС“ бр. 98 од 10. новембра 2006. године) према члану 60, јемчи се право на рад, у складу са Законом. Свако има право на слободан избор рада, а свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места.

У остваривању свог радно правно статуса, 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 право на правну заштиту, за случај престанка радног односа. Према одредбама наведеног члана Устава, нико се напред наведених права не може одрећи.

Поред изнетог женама, омладини и инвалидима, омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са Законом (члан 60 став 5 Устава РС).

Треба истаћи да су ова права жена, омладине и инвалида, регулисана значајним и бројним одредбама важећег Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, ступио на снагу 23.3.2005.год., бр.61/2005 ступио на снагу 19.7.2005.г и број 54/2009 ступио на снагу 25.7.2009.године), Закон о социјалној заштити, бројни други закони међународни правни акти, други прописи, уређују сваку, разноврсну и бројну заштиту наведеним лицима.

Устав прописије да запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором. Ово право на штрајк може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности.

Значајна одредба Устава (чл.16 став 2), прописије да општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори су саставни део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Потврђени међународни уговори морају бити у складу са Уставом.

Поменута одредба омогућила је прихватање и примену бројних конвенција Међународне организације рада, као што су Конвенција МОРа која се односи на дискриминацију у запошљавању, Конвенција о заштити на раду и здравственој заштити, о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести, бројне друге конвенције, препоруке и директиве Савета Европе.

Једна од изузетно значајних, са више измена и допуна у току више деценија постојања, је Конвенција Савета Европе за заштиту људских права и основних слобода, усвојена од надлежних органа наше државе.

Полазни основ поменуте Конвенције је Универзална декларација о људским правима Уједињених нација од 10.12.1948.године.

Конвенција Савета Европе има велики практични значај за заштиту људских права и основних слобода.

Због овлашћења за доношење и специјално одлучивање, када су људска права и слободе повређена, о чему Европски суд за људска права а под одређеним условима и други органи Савета Европе (у доношењу међународних правних аката, конвенција, препорука, директива и др.). Значајно је истаћи да постоји већи број конвенција и других аката Међународне организације рада за заштиту права из области радних односа и социјалних права.

1.1. Закон о раду, други закони и подзаконски акти, колективни уговори, уговори о раду и уређивање права и обавеза из радних односа

Према Закону о раду, права, обавезе и одговорности запослених уређују се наведеним Законом, посебним законима, међународним конвенцијама и општим актима.

Посебним одредбама Закона о раду, прописано је да се радни односи уређују колективним уговорима (општим посебним, колективним уговором, или правилником и уговором о раду закљученим између запосленог и послодавца само када је законом одређено.

Колективним уговором код послодавца у складу са Законом, уређују се права обавезе и одговорности из радног односа и других међусобних учесника колективног уговора.

Поред изнетог и правилником о раду, односно уговором о раду у складу са Законом (Законом о раду или посебним законом), уређују се и друга права, обавезе и одговорности из радног односа.

Законом о раду се регулише међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду.

Сви поменути правни акти осим Закона (колективни уговори, правилник о раду и уговор о раду), не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права, или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова, који су утврђени законом.

Ако општи акти и његове поједине одредбе садрже неповољније услове рада, од услова утврђених законом, примењују се одредбе Закона.

Поједине одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, који се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавзама и одговорностима су ништаве.

Колективним уговором код послодавца, не могу се утврдити мања права неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим и посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

1.2. Нека важнија права и обавезе

Закон о раду утврђује право запосленог на одговарајућу зараду безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, личног интегритета и права у случају болести, смањења или губитка радне способности или старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености и право на друге облике заштите у складу са законом и општим актом.

Поред поменутих запосленом Закон и други прописи обезбеђују: 1. право на удруживање, 2. учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, 3. мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, 4. консултовање и информисање и изражавања својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада ако поступа у складу са Законом и колективним уговором, а ни због активности из претходног става ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Најважније обавезе запослених прописане су Законом о раду, од којих неке наводимо: 1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, 2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца, у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа и друге обавезе из Закона, општих аката и уговора о раду.

1.3. Неке обавезе послодавца

Према Закону посебно су значајне обавезе послодавца: 1. да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, општим актом и уговором о раду, 2. да обезбеди услове рада и организује

рад, и безбедност заштите живота и здравља на раду у складу са законом и другим прописима, 3. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима о поштовању организације рада и пословања код послодавца, 4. да запосленом обезбеди обављање послова који су утврђени уговором о раду, 5. да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника запослених кога одреде запослени.

1.4. Начин заснивања радног односа

Начин заснивања радног односа уређен је Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“ бр.71/2003). Према поменутом Закону прописано је да Национална служба за запошљавање има обавезу да, у року од 24. часа од добијања пријаве од послодавца, потребу за запошљавање огласи на огласној табли и на интернет адреси Службе. Ако послодавац захтева објављивање потребе за заснивањем радног односа, може се извршити и у средствима информисања, доступним грађанима у Републици. Поред чињенице да у поменутом Закону није посебно предвиђено, послодавац може и самостално да потребу за запошљавањем огласи у средствима јавног информисања.

Посебно значајно овлашћење послодавца је да самостално одлучује о избору лица за заснивање радног односа, између оних која понуди Национална служба за запошљавање или Агенција за запошљавање и других лица која су се непосредно обратила послодавцу ради заснивања радног односа.

Посебно значајно овлашћење послодавца је и његово право да запосли лице без посредовања Националне службе или Агенције за запошљавање.

Мишљења смо да треба изменити и допунити Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености и прописати обавезу јавног оглашавања за избор лица за заснивање радног односа, уз посебну оцену или обавезно прихватање мишљења Националне службе или Агенције за запошљавање, о испуњености услова пријављених кандидата и редоследу на ранг листи.

Поменутиим Законом, колективним уговором код послодавца или правилником о раду, у сваком случају требало би предвидети обавезу послодавца, да писменим путем обавести пријављена лица, о резултатима избора лица за заснивање радног односа и о праву да се обратe надлежном суду за заштиту права у одређеном року, ако сматрају

да су им повређена права у поступку избора и пријема у радни однос. Питања судске заштите пријављених и заинтересованих кандидата за заснивање радног односа, могло би се на напред предложени начин уредити и одредбама Закона о раду.

1.5. Уговор о раду и радни однос

Према Закону о раду радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и послодавац. Уговор о раду сматра се закљученим, кад га потпишу запослени и директор односно предузетник. Уместо директора уговор о раду може да потпише запослени, кога овласти директор односно предузетник.

Поменути правни акт је најзначајнији у поступку заснивања радног односа и његовог трајања, те остваривања бројних права и обавеза запосленог и послодавца, поводом тако закљученог уговора. Уговор о раду може да се закључи на одређено и неодређено време. Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом облику. Ако у поменутом уговору није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време. Сматра се и да је уговор о раду закључен на неодређено време, даном ступања заинтересованог кандидата на рад, ако није закључен у писменом облику.

Код заснивања радног односа изузетно је значајан дан ступања на рад запосленог радника, јер према Закону запослени остварује права и обавезе из радног односа управо од дана ступања на рад. Уговором о раду се по правилу утврђује дан почетка рада.

Уговор о раду садржи обавезно бројне одредбе прописане Законом о раду, као што су: 1. назив и седиште послодавца, 2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог, 3. врста и степен стручне спреме запосленог, 4. врста и опис послова које запослени треба да обавља, 5. место рада, 6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време), 7. трајање уговора о раду на одређено време, 8. дан почетка рада запосленог.

Изузетно је значајна одредба уговора о раду (члан 33 став 1. тачка 10), према којој се према уговору о раду утврђује новчани износ основне зараде и елементи за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог. Уговор о раду садржи и одредбе о роковима за исплату зараде и других примања, позивање на колективни уговор односно правилник о раду, који је на снази, одредбе о дневном и недељном радном времену. Поменути уговором могу се предвидети и друга права и обавезе.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци уз могућност да послодавац и запослени откажу уговор о раду.

1.6. Уговор о раду за послове са повећаним ризиком и други уговори

Према Закону уговор о раду може се закључити: 1. као уговор о раду за обављање послова са повећаним ризиком. Уговор се закључује само на основу претходно утврђене здравствене способности запосленог, од стране надлежног здравственог органа. Потом 2. као уговор о раду са непуним радним временом, 3. уговор о заснивању радног односа за обављање послова ван просторија послодавца, 4. уговор о радном односу са кућним помоћним особљем, 5. уговор о раду са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника.

1.7. Радни однос на одређено време

Према Закону о раду (члан 37), радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено, када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла које траје одређено време и слично а за време траја тих потреба, с тим што тако заснован радни однос, непрекидно или с прекидима, не може трајати дуже од 12 месеци.

У конкретном случају прекидом се не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана.

Предвиђа се и посебан изузетак у Закону кад се заснива радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог. У том случају радни однос може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог, значи и дуже од 12 месеци.

Под одређеним условима радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време и то ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

1.8. Дисциплинска санкција у случају постојања олакшавајућих околности и лакшег непоштовања радне дисциплине

Одредбама Закона о раду (члан 180 став 3), прописана је посебна могућност да се изрекне знатно лакша санкција запосленом, уместо отказа уговора о раду и престанка радног односа по том основу, када постоје олакшавајуће околности и када непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду. У таквом случају и

послодавац може у урученом упозорењу запосленом у писаном облику, да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

1.9. Отказ уговора о раду од стране запосленог

Са своје стране запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у ком случају доставља послодавцу отказ уговора о раду у писаном облику, најмање 15 дана, пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа. Ако запослени откаже уговор о раду, због од стране послодавца учињене повред обавеза утврђених Законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као и у случају да му је незаконито престао радни однос. Према томе, у наведеном случају запослени у поступку код надлежног суда може тужбом да тражи поништај решења о отказу уговора о раду и враћање на радно место, на којем је раније радио уз право на накнаду штете у висини изгубљене зараде и друге могућу штету.

1.10. Неки разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца

Одредбама члана 179 сада важећег Закона о раду је прописано поред осталог да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани разлог, који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, а поред осталог и у случају 1. ако запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради и 2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, утврђене општим актом или уговором о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и у другим случајевима предвиђеним у члану 179 Закона 3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, 4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом, 5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана, од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду, 6. ако запослени злоупотреби право на одуство због привремене спречености за рад, 7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона и 9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

1.11. Упозорење запосленом пре давања отказа уговора о раду

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду из члана 179. тачка 1. до 6. Закона, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења. У поменутом упозорењу, послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, и рок за давање одговора на упозорење.

Послодавац је дужан да упозорење пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тачка 1-6 достави на мишљење синдикату чији је запослени члан. Синдикат је дужан да достави мишљење и року од пет радних дана од дана достављања упозорења. Мишљење синдиката није обавезујуће.

1.12. Заштита права запослених

Према Закону о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује: 1. у правном лицу – директор или запослени кога он овласти, 2. код послодавца који нема својство правног лица – предузетник или запослени кога он овласти.

Битна одредба за ефикасно остваривање права, обавеза и одговорности запосленог је и потпуно доследна примена Закона о раду, других закона и прописа којима је регулисан и поступак заштите појединачних права запослених, садржина аката, решења и одлука те других писмена која је овлашћен да доноси послодавац и потпуна доследна примена Закона о раду и других закона и прописа колективних уговора, колективног уговора код послодавца и других аката које је послодавац овлашћен да донесе. Ради напред наведеног законом је прописано да се запосленом у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку уз поштовање одредби о достављању акта из члана 185. став 2-4 Закона, па и код отказа уговора о раду.

Општим актом и уговором о раду у смислу члана 194. Закона, може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог. Ради споразумног решавања спорних питања стране у спору (послодавац и запослени) споразумно одређују арбитра, који је у обавези да строго примењује Закон уз поштовање рокова о трајању поступка, начинима окончања поступка и доношењу одлуке од стране арбитра која је коначна, а истовремено обавезује послодавца и запосленог.

Запослени чије је право повређено у одређеном року од дана сазнања за повреду одређеног права, непосредно или преко представника синдиката, чији је запослени члан може да тражи судску заштиту повређеног права пред надлежним судом, покретањем спора у року од 90 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права.

Закон прописује да се покренути спор пред надлежним судом правоснажно окончава у року од шест месеци од дана покретања спора што у судској пракси деловањем разних објективних и субјективних чинилаца најчешће није случај.

1.13. Уговор о заступању или посредовању

Закон о раду обезбеђује могућност закључења уговора о заступању или посредовању између послодавца и одређеног лица, ради обављања послова заступања и посредовања, уз право на новчану накнаду за заступање и посредовање, која се утврђује уговором о заступању или посредовању, а којим се обезбеђују и друга међусобна права, обавезе и одговорности.

1.14. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Са незапосленим лицем и са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању. Са своје стране незапослени – физичко лице може да обавља самосталну делатност, као предузетник у складу са Законом (САМОЗАПОШЉАВАЊЕ).

1.15. Организације запослених и послодаваца

Закон о раду значајн број својих одредби посвећује савету запослених и синдикату запослених. При томе, овлашћења и задаци савета запослених су дати у веома скромном обиму. Како се Савет запослених може образовати од стране запослених код послодавца који има више од педесет запослених са скромним овлашћењима из закона: да Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним првима запослених, на начин утврђен Законом и општим актом. Са далеко више појмовних одредница регулисано је питање синдикалног организовања и деловања и удружења послодавца са бројним овлашћењима која се односе пре свега на остваривање појединачних права, обавеза и одговорности запослених, привредних друштава и других правних лица. Синдикална активност се остварује

поред осталог доследном применом бројних законских одредби, општег колективног уговора, посебног колективног уговора и других аката из своје регистроване надлежности.

1.16. Инспекцијски надзор над радом послодаваца и запослених

Надзор над применом Закона о раду и Закона о безбедности и здравља на раду, врши министарство за послове рада и запошљавања. У поступку надзора, инспектор рада има право и дужност да контролише коришћење средстава за рад, средстава и опреме за личну заштиту на раду, опасне материје и др.

Инспектор рада је дужан да послодавцу односно запосленом, наложи предузимање мера, због узрока који су довели до повреде запослених и до настанка опасности за безбедност и здравље на раду, односно које могу спречити настанак повреде, умањити или отклонити све наведене опасности. Предузимањем мера и радњи инспектор рада налаже решењем. Против таквог решења може се изјавити жалба министру надлежном за рад, у року од осам дана од дана достављања решења. Жалба не задржава извршење решења, којим је наложена забрана рада до оклањања уочених недостатака. Против другостепеног решења није дозвољено покретање управног спора.

Овлашћења инспектора рада у поступку надзора, се заснивају и на одредбама Закона о раду (члан 80-82), у односу на задатке и овлашћења која произлазе из поменутих одредаба.

Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу, да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду. Према Закону, послодавац је поводом издатог решења – налога инспектора рада за отклањање утврђених недостатака, тачније и повреда закона и других правних аката, дужан да обавести инспекцију, о свему учињеном у правцу отклањања утврђених повреда, у року од 15 дана од дана достављања решења инспектора рада.

1.17. Одлагање извршења решења до доношења правоснажне одлуке суда

Посебно значајно овлашћење инспектора рада у његовој надлежности, је случај када инспектор нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду, очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор. У том случају инспектор рада је дужан да на захтев запосленог одложи својим решењем извршење решења послодавца. Ово одлагање извршња траје, до доношења правоснажне

одлуке суда, по захтеву запосленог за заштиту његовог појединачног права.

Запослени може да поднесе захтев инспекцији рада за одлагање извршења, решења послодавца, у року од 30 дана од дана покретања радног спора. Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду, у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог, под условом да је очигледно тим решењем послодавца повређено право запосленог.

Против решења инспектора рада може да се изјави жалба министру надлежном за послове рада и запошљавања, у року од осам дана од дана достављања решења. Закон одређује да жалба не одлаже извршење решења, којим је усвојен захтев запослених.

Министар надлежан за послове рада и запошљавања је у обавези да донесе одлуку о изјављеној жалби, у року од 15 дана од дана пријема жалбе, када првостепено решење постаје коначно. Против решења инспектора рада (члан 271 став 1 Закона о раду), не може да се покрене управни спор. Инспектор рада је овлашћен да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа, којима се уређују радни односи извршио прекршај. Против овог коначног решења инспектора рада, не може да се покрене управни спор. Све изнето односи се првенствено на прекршаје прописане одредбама члана 273 – 276 Закона о раду.

1.18. О инспекцији рада и управној инспекцији

На крају реферата с обзиром на обимну и веома разноврсну садржину надлежне инспекције рада, чију надлежност својим одредбама које су још увек у примени као надлежност државног органа значајним делом прописују одредбе члана 22 – 37 („Службени гласник РС“, број 20/92), може се извести закључак да су исте значајним делом превазиђене, изменама друштвеноекономских и својинских односа у нашој држави, изменама закона и других прописа и њиховој неусклађеношћу.

Све напред изнето односи се највећим делом и на најављену потребу доношења потпуно новог Закона о управној инспекцији, која има посебне надлежности на основу Закона о државној управи, Закона о државним службеницима, Закона о полицији и других где би одговарајућа и осавременењена контрола рада и законитости рада, те ефикасности рада државне управе, уз поштовање прописаних норми и односа између државних органа, допринела стварању ефикасне делотворне, речју успешне државне управе у свим сегментима њене надлежности.

2. Заштита због дискриминације и злостављања на раду

2.1. Нека Уставна начела, одредбе Закона о раду, и забрана дискриминације

Према основном начелу Устава РС („Сл.гласник РС“ бр.98 од 10.11.2006.године – чл.21) свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, по основу пола, друштвеног поретка, имовног стања, старости и психичког или физичког инвалиднитета и бројних других разлога.

Људско достојанство је неприкосновено, уз обавезу свих да га поштују, и право судску заштиту, у случају повреде људских или мањинских права, уз правично и законито расправљање и одлучивање пред судом.

Закон о забрани дискриминације и Закон о спречавању злостављања на раду, су донети уз пуно поштовање општеприхваћених међународних правних аката, као што су Универзална декларација о људским правима, где се свим људима јемчи слобода, једнакост и достојанство у правима, Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, са многим изменама и допунама и многи други акти (конвенције МОП-а, резолуције, препоруке, директиве и др.). Протокол број 12. у члану 1. поменуте Европске конвенције прописује, да свако право које закон предвиђа, оствариваће се без дискриминације по било ком основу и да се дискриминација неће вршити ни према коме. Одредбе о забрани дискриминације и злостављања садржи и Закон о раду (члан 18-21).

Дискриминација може бити основ за накнаду причињене штет материјалне и нематеријалне у случајевима предвиђеним сада важећим одредбама Закона о облигационим односима (члан 185-205 и друге одредбе).

Према актуелној судској пракси „Запослени има право на накнаду нематеријалне штете у смислу чл.200 Закона о облигационим односима, ако је дисциплински поступак покренут и вођен злонамерно у циљу повреде, части и права запосленог и ако је душевни бол јаког интензитета“ (Врховни суд Србије Рев 113/03 од 6.3.2002.године).

2.2. Повереник за заштиту равноправности

Повереник за заштиту равноправности је најважнији државни орган за заштиту против вршења дискриминације (ч.33 Закона о забрани дискриминације) који има надлежност: 1. да прима и разматра притужбе због повреда одредаба поменутог Закона и даје мишљење и препоруке

у конкретним случајевима и изриче мере које Закон предвиђа (члан 40 Закона), 2. и да подносиоцу притужбе пружа правну и могућности покретања судског поступка или другог поступка заштите, 3. или да препоручи поступак мирења, 4. да подноси тужбе због повреде права из овог Закона, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, 5. да подноси прекршајне пријаве због повреде права из Закона, 6. да подноси годишњи извештај Народној Скупштини, о стању у области заштите равноправности, 7. да упозорава јавност на најчешће, .. и тешке случајеве дискриминације.

2.3. Право на подношење притужбе и поступак

Подношење притужбе поверенику за заштиту равноправности, од стране лица које је претрпело дискриминацију, захтев и подношење доказа о претрпљеној дискриминацији могу бити и докази који су прописани одредбама Закона о општем управном поступку.

Притужбу лица чије је право повређено, може поднети и организација која се бави заштитом људских права или друго лице.

Повереник је дужан да достави притужбу лицу против кога је поднета и да поступа по притужби према Закону и како је већ делимично изнето. Повереник може да поступа по притужби како је прописано, уколико пред судом већ није покренут и правоснажно окончан судски поступак.

Повереник утврђује чињенично стање, увидом у поднете доказе, узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против кога је притужба поднета и других лица.

2.4. Мирење и предлог повереника

Повереник је овлашћен да предложи поступак спровођења мирења, у складу са одредбама Закона о посредовању – медијацији, те предузимање других радњи у поступку.

Повереник је овлашћен да да мишљење о томе да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације, о чему обавештава подносиоца притужбе и лице против којег је притужба поднета, уз дато мишљење да је дошло до повреде одредаба Закона. Повереник је дужан, да препоручи лицу против кога је поднета притужба, начин отклањања повреде права.

Лице коме је препорука упућена, дужно је да поступи по препоруци и отклони повреду права у року од 30 дана од пријема препоруке, те да о томе обавести Повереника за заштиту равноправности.

Повереник је овлашћен да лицу против кога је поднета притужба, изрене меру опомене и да о томе обавести јавност путем средстава информисања и кратким саопштењем у „Службеном гласнику РС“. Мера опомене се изриче решењем. Против таквог решења није дозвољена посебна жалба.

Лице против кога је поднета притужба и изречена решењем мера опомене, може покренути управни спор код надлежног суда у смислу члана 7. став 2. Закона о управним споровима.

2.5. Судска заштита

Према Закону (члан 41) свако ко је повређен дискриминаторским поступањем, има право да поднесе тужбу суду. У таквом судском поступку сходно се примењују одредбе Закона о парничном поступку. Поступак по самом Закону је битан, а ревизија против правоснажне одлуке донете по тужби је увек дозвољена.

Тужбе у споровима ради спречавања дискриминације може поднети и повереник за заштиту равноправности и организација, која се бави заштитом људских права односно одређене групе лица.

У поступку ради накнаде материјалне и нематеријалне штете не може се истицати приговор подељене одговорности, када је тужба поднета ради провере поступања противно забрани дискриминације.

2.6. Надзор над спровођењем Закона о дискриминацији

Надзор врши Министарство надлежно за људска и мањинска права, разматрањем Извештаја о стању у области заштите равноправности, који садржи оцену рада органа јавне власти, о уоченим пропустима уз препоруке за њихово отклањање.

Закон у бројним одредбама даје широке могућности подношења прекршајних пријава од стране Повереника за равноправност, за радње и пропуштања службених лица одговорних када поступају дискриминаторски и супротно правилима из Закона.

Закон о забрани дискриминације даје појмовно одређивање присутних облика дискриминације у области рада и у другим значајним областима живота и треба да обезбеди реалну ефикасну заштиту, од свих појавних облика дискриминације које битно утичу и то негативно на рад и живот појединаца и група, када је та заштита изостала супротно применом овлашћења у односу на законске и друге прописе.

У случајевима дискриминације Закон обавезује на спречавање настале дискриминације за будуће време, даје поред осталог и право

на накнаду материјалне и нематеријалне штете, свакоме ко је повређен дискриминацијом на било који начин.

2.7. Злостављање на раду и заштита

Закон о спречавању злостављања на раду („Сл.гласник РС“, бр.36/2010) даје посебну правну заштиту забрани злостављања на раду и у вези са радом, прописује мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду, поступак лица изложених злостављању на раду и у вези са радом.

2.8. Обавезе у вези злостављања на раду

Закон о спречавању злостављања на раду прописује да је забрањен било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања. Утврђена је обавеза послодавца да организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом, те обезбеђују услови рада у којима запослени неће бити изложени злостављању.

2.9. Појам злостављања

Злостављање према Закону, поред осталог јесте свако активно и пасивно понашање према запосленом или групи запослених, које се понавља, а које има за циљ 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 (члан 6. став 1. Закона).

2.10. Права и одговорности послодавца и запослених у вези са злостављањем

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правилима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца, у вези са забраном злостављања. Послодавац је поред изнетог дужан да превентивно спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника (савет запослених, одговарајућа организација синдиката код запосленог и др.), да препознају узроке, облике и последице злостављања.

Основна обавеза послодавца је да запосленог заштити од злостављања у складу са својим овлашћењима из Закона ((члан 8). Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени у вршењу злостављања проузрокује другом запосленом код истог послодавца. Послодавац у случају извршене накнаде штете запосленом, има право да од лица која су поменута и извршила злостављање, захтева накнаду износа исплаћене штете.

Запослени има право: 1. да код послодавца оствари заштиту поводом понашања које представља злостављање, 2. да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања, 3. те правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Најзначајнија дужност запосленог је да се уздржи од понашања, које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања. Ову злоупотребу чини запослени, који је свестан или је морао бити свестан, да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене такав поступак у циљу прибављања материјалне или нематеријалне користи за себе или другог, или наношења штете другом лицу.

2.11. Заштита од злостављања

Запослени подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања, одговорном лицу у правном лицу или послодавцу са својством физичког лица. Такав захтев у име запосленог може поднети и представник синдиката у име запосленог, одбор за безбедност и здравље на раду, друга лица и органи, али уз писмену сагласност запосленог.

2.12. Поступак посредовања

За случај када се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу односно послодавац са својством физичког лица: 1. запослени може поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу, 2. или до истека рока застарелости за покретање таквог поступка, без подношења захтева за посредовање, покренути поступак пред налдежним судом.

Посредник се може изабрати и са списка посредника, који се води код послодавца, у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање.

Поступак посредовања је хитан и спроводи се тако, што посредник странама у спору помаже да постигну споразум. На захтев стране у спору, у поступку посредовања може да посредује и представник синдиката.

Посредник може да даје предлог за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење, 2. Поступак посредовања је затворен за јавност, а подаци прикупљени у току посредовања су тајна и могу бити доступни само учесницима у поступку и надлежним државним органима. Послодавац у циљу спровођења ове мере запосленом који се терети за злостављање може да изрекне: 1. премештај у другу радну околину на исте или друге послове, 2. удаљење са рада уз накнаду зараде.

Закон обавезује стране у спору, да се поступак посредовања оконча у року од осам радних дана од дана избора посредника.: 1. закључивањем писменог споразума, 2. одлуком посредника, после консултације са странама у поступку, да се поступак обуставља, 3. изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка. Из оправданих разлога поступак посредовања може се проудужити најдуже 30 дана од дана избора посредника.

2.13. Изрицање мера

Закон о забрани и спречавању злостављања прописује посебне мере, које се разликују од мера у случају дисциплинске одговорности према Закону о раду. Наиме, послодавац може према запосленом који је извршио злостављање или према запосленом који је злоупотребио право на заштиту од злостављања, покренути поступак за повреду радне дисциплине, за утврђивање одговорности за повреду радне дужности и изрећи блаже мере од оних које су предвиђене у Закону о раду, Закону о државним службеницима и другим. Послодавац може изрећи једну од следећих мера: 1. опомена, 2. мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде, 3. мера трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове.

Ако запослени коме је изречена једна од поменутих мера у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа.

2.14. Право запосленог на одбијање рада

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети опасност по здравље и живот (због злостављања), има право да одбије да ради, ако послодавац не предузме мере за спречавање злостављања за убудуће до окончања поступка посредовања.

О одбијању да ради, запослени је дужан да без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада. За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде, у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца. Запосленом који је одбио да ради, не може да се откаже уговор о раду односно изрекне мера престанка радног односа, ако су били испуњени услови за одбијање рада.

Запослени (члан 27. став 3), за кога се у складу са Законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања, не ужива напред поменуте многоврсне заштите.

2.15. Судска заштита у случају злостављања, привремене мере и надзор

Поред осталог и из напред наведених разлога, Законом о забрани злостављања на раду који је поменут, предвиђена је и судска заштита запослених и сваког запосленог, који сматра да је изложен злостављању.

Право да поднесе тужбу има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, и то у року од 15 дана од дана достављања обавештења односно одлуке из члана 20. став 2. и 3. и члана 23 Закона, које се односе на одлуку посредника.

Запослени не може поднети тужбу надлежном суду, против појединачног акта којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа. У том случају запослени има право на судску заштиту у складу са посебним законом, којим је та судска заштита прописана.

Спор поводом извршеног дела злостављања на раду сматра се радним спором. У таквим споровима за остваривање судске заштите због злостављања на раду или у вези са радом, сходно се примењују одредби Закона којим се уређује парнични поступак (првенствено одредбе чл.434-439 ЗПП).

Тужбом пред надлежним судом запослени који сматра да је изложен злостављању, може да захтева: 1. утврђење да је претрпео злостављање, 2. забрану вршења понашања које представља злостављање, 3. забрану даљег вршења злостављања, односно понављања злостављања, 4. извршење радње ради уклањања последица злостављања, 4. накнаду материјалне и нематеријалне штете у складу са Законом о облигационим односима, 5. објављивање пресуде донете поводом тужбе.

Поступак у парницама за остваривање заштите према Закону сматра се хитним, а рок за одговор на тужбу је 15 дана од дана пријема тужбе.

2.16. Привремене мере и надзор

Посебна одредба Закона предвиђа могућност доношења привремене мере, ради спречавања насилног поступања или отклањања ненакнадиве штете (члан 33 став 1), као што су забрана приближавања, запосленом, забрана приступа у простор око места рада запосленог, који је учинио вероватним да је изложен злостављању. Суд је дужан да одлуку о одређивању привремене мере по предлогу странке, донесе у року од осам дана од дана предаје предлога. Против решења о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба.

У предлогу за издавање привремене мере мора се учинити вероватним, да је мера потребна да би се спречила опасност од насиља због дискриминаторског поступања, спречила употреба силе или настанак ненакнадиве штете.

Надзор над спровођењем Закона о спречавању злостављања на раду, овлашћене су да врши инспекција рада и управна инспекција, као државни органи. У том својству инспекције су дужне да поступају у складу са овлашћењима из Закона о државној управи и Закон о државним службеницима.

Инспектор рада односно управни инспектор су овлашћени за подношење прекршајних пријава, против послодавца са својством правног лица и предузетника, те одговорних лица у правном лицу.

Ради спречавања веома неповољних последица по запосленог, према коме се врши злостављање, утврђена је обавеза послодавца да заштити запосленог од злостављања, и његова одговорност за штету коју одговорно лице или запослени који врши злостављање, проузрокује другом запосленом код послодавца.

Закон обезбеђује надзор од стране инспектора рада и управног инспектора, у правцу обезбеђења доследног и потпуног примењивања Закона у свим ситуацијама појаве и пријаве злостављања. Веома је значајно да Закон прописује могући поступак посредовања који се спроводи код послодавца и поступак судске заштите односно спречавања злостављања, пре окончавања поменутих поступака.

Одредбе о надзору над спровођењем Закона од стране инспекције рада и управних инспекција, су недовољно јасне и применљиве, с обзиром на неспорну околност да су и прописи који регулишу надлежност ових инспекција (Закон о државној управи, Закон о државним службеницима и други прописи), делимично превазиђени потребама вршења адекватне и ефикасне контроле, у складу са сада важећим законима и другим прописима.

Borisav Čolić,
Retired Judge
Supreme Court of Serbia

PROTECTION OF THE RIGHTS OF EMPLOYEES, REGULATIONS, MONITORING AND PRACTICE

Summary

Working relations are standardized with numerous regulations in Serbia due to the major and multiple significance they have upon an employee, family, satisfaction of economic needs, acquiring professional knowledge, education, development and affirmation of the overall personality of an employee, affirmation of values of one's personality with the possibility of satisfying highly diverse needs and other aspects of life of employees, family members, other necessities of life, which enrich life of an employee and his/her noble human wishes and desires.

Economic base for a realistic realisation of such needs and desires are earnings and other income on the basis of work and employment, possible free creative work and gains that enable having a quality life.

Realisation of economic basis is realised, as a rule, during employment, by realising the rights to work, safe and healthy working conditions, which are provided for by international legal acts, conventions, recommendations, declarations, the Constitution of Serbia, laws, by-laws, collective agreements, statutes, and employment contracts with employers. All the acts refer to the respect of equality of employees, dignity of personality, and other rights based on laws and other regulations, with the provision of the protection of law on the basis of labour.

Key words: *equal employment opportunities, earnings and other material rights, protection and monitoring.*