

## ZLOSTAVLJANJE NA RADU I PRAVO NA NAKNADU NEMATERIJALNE ŠTETE

Prof. dr Nataša Mrvić-Petrović\*

*Apstrakt:* Međunarodnopravni akti koji zabranjuju diskriminaciju i regulišu prava zaposlenih, a naročito položaj žena, predviđaju zaštitu od zlostavljanja na radu. Na primerima iz zakonodavstva Republike Srbije i iz sudske prakse, u radu se ukazuje na nedovoljnu preciznost zakonske definicije i teškoće međusobnog razgradnjenja diskriminacije, zlostavljanja na radu i seksualnog uz nemiravanja. Konstatuje se da prednost u sprečavanju zlostavljanja treba da imaju preventivni mehanizmi. Naknada nematerijalne štete može se postići samo u izuzetnim slučajevima kada je zlostavljanje dovelo do teških posledica po ličnost žrtve, pa su nastali pravno privlati vidovi štete.

*Ključne reči:* naknada nematerijalne štete, zlostavljanje na radu, diskriminacija, seksualno uz nemiravanje.

### Uvod

U skladu sa standardima proklamovanim međunarodnim propisima i članom 25. stav 1. Ustava Republike Srbije, kojim se garantuje pravo na nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čoveka, donet je 2010. godine Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu.<sup>1</sup> Primenom tog zakona treba da budu stvoreni uslovi za bezbednu radnu sredinu, što uključuje zaštitu od pojave koja se popularno naziva *mobbing*.<sup>2</sup> Sa

\* Проф. др Наташа Мрвић-Петровић, научни саветник Института за упоредно право у Београду

<sup>1</sup> „Službeni glasnik RS“, br. 36/10.

<sup>2</sup> Izraz mobing (*mobbing*) dolazi od engleskog *mob*, što se prevodi kao ološ, svetina, rulja, odnosno *mobbish* – prostački, vulgaran, grub. Iz ove dve reči proizašla je reč *mobbing* – zastrašiti metodom ološa, psihički dotuci, društveno degradirati, uništiti lično dostojanstvo i isključiti iz socijalne sredine. Koren engleske reči je u latinskom izrazu *mobile vulgus* – svetina (ološ) u pokretu. U političkim obraćanjima starog Rima, protivnici su koristili (podmitljivu) gradsku svetinu (*vulgus*) da izvikuju uvredljive parole ili na drugi način psihički zlostavljuju protivnika (K. Westhues, *Workplace Mobbing*

rizikom da ne obuhvatimo svu složenost ovog fenomena, možemo ga najkraće definisati kao slučajeve zlostavljanja na radu kojim se narušava integritet tude ličnosti u radnoj sredini. Pojava zlostavljanja na radu spada u red socijalnih fenomena koji je tek poslednjih decenija prepoznat kao ozbiljan društveni problem koji treba, između ostalog, sprečavati i pravnim putem. Radi se svakako o patološkoj, neprijateljskoj, neetičnoj i destruktivnoj komunikaciji u radnom ambijentu između zaposlenih ili nadređenih i podređenih, koja se preuzima sistematski, svakodnevno i duževremeno prema zlostavljanima, sa svrhom ili posledicom njihovog isključenja iz kolektiva.<sup>3</sup>

Termin *mobbing* najčešće se koristi u švedskoj, nemačkoj i italijanskoj literaturi, dok se u zemljama engleskog govornog područja češće susreće termin *bullying*, a u SAD-u najčešće termini *work abuse* ili *employee abuse*, jer *bullying* može da se odnosi i na druge slučajeve zlostavljanja zloupotrebom službenog položaja (na primer, maltretiranje učenika koje preuzimaju nastavnici ili vaspitači).<sup>4</sup>

U svakom slučaju, zlostavljanje na radu je izvor stresa po zaposlenog i može ostaviti trajne posledice na njegovo psihičko i telesno zdravlje, a dovodi i do štetnih socijalnih posledica, jer u krajnjoj liniji žrtva dobija otkaz ili je prinuđena da ga sama da. Time se svakako otvara pitanje pravnih mogućnosti za sprečavanje zlostavljanja na radu i dometa te pravne zaštite. S obzirom na to da je pravo na rad zagarantovano brojnim međunarodnim konvencijama univerzalnih i regionalnih organizacija, i to, tako da se zabranjuje svaki prisilan rad, dikriminacija i zlostavljanje radnika i štititi dostojanstvo zaposlenih na radu, pravna zaštita od zlostavljanja na radu na nacionalnom nivou mora biti usaglašena sa međunarodnim standardima proklamovanim relevantnim pravnim aktima.<sup>5</sup> Istovremeno, pravo na rad, a takođe i pravo na integritet ličnosti garantuje se ustavnim odredbama, a konkretizuje se odgovarajućim zakonima. U ovom radu nas, pre svega, interesuje u kakav se postoeći pravni okvir umetnuo Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu kao *lex specialis*, koji, očigledno, ima prioritet u primeni kada je reč o zaštiti žrtava zlostavljanja.

---

<sup>3</sup> *in Academe*, Department of Sociology, University of Waterloo, 2007, strana 1; E. Koić, P. Filaković, L. Mužinić, M. Matek, S. Vondraček, „Mobing“, *Rad sigurnost*, 2003, br. 7, strana 2).

<sup>4</sup> Tako određeno zlostavljanje na radu shvata se kao psihološka pojавa koja svoj koren ima u poremećajima socijalne komunikacije. Prve operacionalne definicije zlostavljanja na radu kao psihološke pojave postavio je Hans Lejman osamdesetih godina prošlog veka kada je u Švedskoj istraživao zlostavljanje na radu. Slične operacionalne definicije zastupljene su kod: H. Leymann, „The Content and Development of Mobbing at Work“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, god. 5, br. 2, str. 168 i u: A. Esser, M. Wolmerath, *Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*, Köln, 2001, str. 388. O zlostavljanju na radu iz aspekta poremećaja u socijalnoj komunikaciji više kod V. Baltezarević, „Organizaciona komunikacija i mobing“, *Temida*, 2009, br. 9, str. 14.

<sup>5</sup> T. Vučević, *Mobing kao devijantna pojava u radu*, Novi Sad, 2008, str. 3-4.

<sup>5</sup> Više u: L. Đukić, „Pravna zaštita zbog zlostavljanja na radu (mobinga)“, *Bilten Vrhovnog kasacionog suda*, 2012, br. 3, str. 121-135.

## Zlostavljanje na radu kao uzrok nematerijalne štete

Psihičko zlostavljanje na radnom mjestu nije nov fenomen. Njegovi koreni su u psihičkoj potrebi čoveka da ponižavanjem drugih (uobičajeno potčinjenih) potvrdi svoju dominaciju u međusobnom odnosu i svoju moć. Otuda psihičko zlostavljanje postoji od kada i ljudski rod, potpomognuto osjećanjima ljubomore, zavisti, pakosti, mržnje. Ipak, kao pojava koja izaziva stres zaposlenih, psihičko zlostavljanje jeste fenomen o kome se tek u današnje vreme više govori. Doduše, američki psihijatar Karol Brodski (Caroll Brodsky) još 1976. godine prepoznao je nekoliko slučajeva psihičkih zlostavljanja na radnom mjestu i kategorizovala ih kao profesionalne bolesti, prijavljujući ih Kalifornijskom odboru za naknadu štete radnicima i Industrijskoj komisiji Nevade.<sup>6</sup> Ipak, tek poslednjih dvadeset godina fenomen zlostavljanja na radu privlači sve veću pažnju stručnjaka.

Zlostavljanje na radu je način ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno (ređe), ili više lica ili grupa drugih zaposlenih, po pravilu nadređenih, nekog zaposlenog sistematski psihički zlostavlja ili zastrašuje u relativno dužem periodu. Zlostavljanje se odvija svakodnevno ili periodično više meseci, i to kroz aktivnosti kojima se osporavaju profesionalni ugled i moralni integritet zaposlenog i narušava njegovo ljudsko dostojanstvo. Žrtva zlostavljanja je kao takva označena („stigmatizovana“) i radi u neprijateljskom okruženju, izložena stresu i nepodnošljivim uslovima rada, koji u krajnjem dovode do otkaza ili otpuštanja sa radnog mesta, pri čemu su male mogućnosti zlostavljanog radnika da zaštititi svoja prava vođenjem radnog spora.<sup>7</sup> Prema tome, pojava zlostavljanja na radu uključuje kumulativno ostvarenje tri uslova: da radnje zlostavljanja ili zastrašivanja zaposlenog preduzima jedno ili (češće) više lica na sistematski način, da se to čini u određenom vremenskom kontinuitetu i učestalo (po nekim autorima najmanje šest meseci, jednom nedeljno) i da se preduzima u svrhe zlostavljanja (u krajnjem, da zaposleni koji je u situaciji produženog stresa usled nepodnošljivog radnog okruženja sam otkaže radni odnos).

Najčešći oblici zlostavljanja na radu su: širenje zlonamernih glasina (razni tračevi, neistine i slično), socijalna izolacija zaposlenoga, zastrašivanje, ponižavanje i potcenjivanje, davanje rokova za koje je unapred jasno da ih je nemoguće ispoštovati, verbalni napadi (koji uključuju vikanje, psovanje i zastrašivanje), uskraćivanje osnovnih prava radnika (na primer, na godišnji odmor, izražavanje mišljenja i slično), seksualno zlostavljanje, što može da uključi glasno, vulgarno komentarisane izgleda zaposlenog, dodirivanje njegovog tela ili nagovaranje na seks, kada se otvara problem razgraničenja takvih radnji od krivičnih dela protiv polne slobode.

<sup>6</sup> A. Kostelić-Marić, *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu (kako prepoznati mobbing, kako se obraniti i kako ga sprječiti)*, Zagreb, 2005, strana 23.

<sup>7</sup> H. Leymann, *The Mobbing Encyclopedia, Psychological terrorization – the problem of terminology*, 1992, file 11130e, 12100e, 12220e. Takođe: K. Westhues, K., o. c., strana 1.

Po tome koja su lica uključena u zlostavljanje na radu razlikuju se horizontalni i vertikalni *mobbing*. Horizontalni *mobbing* prema zaposlenom čine drugi zaposleni na istom ili sličnim radnim mestima, pri čemu među njima nema odnosa subordinacije. Zlostavljanje je u ovim slučajevima uobičajeno posledica nepoštenog nadmetanja na radnom mestu, pri čemu je motivisano zavišcu, ljubomorom, pakošću, zlobom i sličnim. Često se ispoljava u blažoj formi, kroz šale ili podsmeh na račun izgleda, govora, ponašanja žrtve *mobbinga*. Teže oblike predstavlja širenje kleveta koje se odnose na privatni ili profesionalni život žrtve, izbegavanje komunikacije i druženja sa žrtvom tokom radnog vremena i drugi primeri tzv. „profesionalnog ostrakizma“ (na primer, nepozivanje na proslave na kojima učestvuju svi ostali zaposleni).<sup>8</sup> Istraživanja su pokazala da je rizik za žene da budu žrtve mobinga 75% veći, nego za muškarce. Na to utiče i stepen zavisnosti od posla koji obavljaju. Interesantno je su kod ovih oblika zlostavljanja žene češće žrtve drugih zaposlenih žena, kao što su i zaposleni muškarci češće na ovaj način zlostavljeni druge zaposlene muškarce, nego žene, kao i da su žene po pravilu bolji zlostavljači pošto imaju sklonosti za manipulacijom, a fizičku inferiornost nadoknađuju verbalnom agresijom, što je presudno kod zlostavljanja na radu.<sup>9</sup>

Vertikalni *mobbing* inicira poslodavac ili neposredni prepostavljeni, a potom se u zlostavljanje uključuju drugi zaposleni, koji se motivišu na ovakvo postupanje tako što im uprava stavlja u izgled da mogu očekivati određenu pogodnost (napredovanje na radu, stručno usavršavanje itd.). Zlostavljanje se ispoljava u dva vida: „praznog stola“ (kad se zaposlenom uskraćuje obavljanje poslova radnog mesta, ili mu se dodeljuju poslovi koji su daleko ispod njegovog stručnog nivoa, kako bi se povredilo njegovo profesionalno dostojanstvo), ili „punog stola“ (kad se zaposlenom licu daje previše posla, koji ne može uspešno da završi u toku radnog vremena, pa radi prekovremeno iako nije za to plaćen i zato se preterano zamara). Zlostavljanje ovog tipa takođe može uključiti pojačanu kontrole prisustva zaposlenog na radu, stalni nadzor nad izvršavanjem radnih zadataka, izlaganje stalnoj kritici prepostavljenih zbog navodnih propusta u radu, potcenjivanje stručnosti radnika uz često raspoređivanje na druge poslove, bez opravdanog razloga i slično.<sup>10</sup> Istovremeno se radniku ne daje prilika da ospori kritike izrečene na njegov račun ili se provociraju svađe ili izgredi, kako bi zaposleni bio izložen disciplinskom kažnjavanju ili sam dao otkaz.<sup>11</sup> Pri tome se zapaža da su tehnike zlostavljanja sve rafiniranije ukoliko se treba „obračunati“ sa zaposlenima sa višim kvalifikacijama, pa je tako „teror“ suptilniji što je posao bolji.<sup>12</sup>

Narušavanje psihičkog i fizičkog integriteta ličnosti zaposlenog postupcima koji se podvode pod pojmom „mobinga“ u prvom redu vodi nastanku nematerijalne

<sup>8</sup> H. Leymann, *o. c.*, file 12220e, 12310e.

<sup>9</sup> E. Koić *et al.*, *o. c.*, strana 10.

<sup>10</sup> H. Leymann, *o. c.*, file 12220e; E. Koić *et al.*, *o. c.*, strana 13.

<sup>11</sup> H. Leymann, *ibidem*.

<sup>12</sup> E. Koić *et al.*, *o. c.*, strana 14.

штете. Zbog toga se pravna zaštita koncentriše na dva područja: mere za sprečavanje diskriminacije i zlostavljanja na radu kao specifične vrste diskriminacije, s jedne strane i opšti građanskopravni režim naknade nematerijalne štete, sa druge strane.

### **Усклађivanje različitih oblika pravne заštite od zlostavljanja u zakonodavstvu Republike Srbije**

Pravo na naknadu nematerijalne štete po osnovu povrede pretrpljene na radu u vezi sa radom zaposleni ostvaruje po opštem pravnom režimu, u skladu sa obligacionim pravom, dok radnopravno zakonodavstvo uređuje uslove za zasnivanje odgovornosti poslodavca. Po posebnom zakonskom osnovu, pravo na naknadu nematerijalne štete može ostvarivati zaposleni koji je fizički ili psihički zlostavljan na radu.

U članu 18. Zakona o radu<sup>13</sup> propisana je zabrana neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opremljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. Posebno, u članu 21. predviđa se zabrana uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. Pri tome se u članu 21. stav 1 uznemiravanje određuje kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od različitih osnova diskriminacije navedenim u članu 18. koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Pod seksualnim uznemiravanjem u smislu Zakona o radu smatra se svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. U članu 6. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu<sup>14</sup> sadržana je definicija zlostavljanja, kao vida uznemiravanja radnika. Prema „slovu“ zakona, zlostavljanje je svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor. Osim neposredno preuzetih aktivnih ili pasivnih radnji zlostavljanja, pod zlostavljanjem se podrazumeva i posticanje ili navođenje drugih na preuzimanje neke od radnji koje su pobrojane u zakonskoj definiciji.

<sup>13</sup> „Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013.

<sup>14</sup> „Službeni glasnik RS“ br. 36/10.

Navedene zakonske definicije, koje su preuzete po ugledu na teorijske i definicije sadržane u međunarodnim propisima, svakako ne mogu da na univerzalno prihvatljiv način izraze pojave kao što su zlostavljanje na radu i seksualno uznenemiravanje (*sexual harassment*). Ono što je bitnije, jeste na koji način zakoni određuju međusobni odnos između diskriminacije na radu, zlostavljanja i seksualnog uznenemiravanja. Između ove tri pojave postoji odnos opšteg i posebnog, pa tako zlostavljanje na radu i seksualno uznenemiravanje kao specifični oblik takvog zlostavljanja predstavljaju pojavnne oblike diskriminacije na radu. Istovremeno, ponašanje koje se označava kao zlostavljanje na radu (uključujući tu i seksualno uznenemiravanja) može biti uzrok nastanka nematerijalne štete koju trpi radnik ili radnja krivičnog dela (krivično delo nedozvoljenih polnih radnji). Zato bi, već prilikom zakonskog definisanja pojave trebalo voditi računa o potrebi jasnog razgraničenja zlostavljanja na radu od „uznenemiravanja“ kao vida diskriminacije i, posebno seksualnog uznenemiravanja od nedozvoljenih polnih radnji (učinjenih u radnom okruženju) koje bi mogle da izazovu krivičnopravnu reakciju. Pokazuje se da to nije moguće učiniti.

Očigledno, zlostavljanje na radu nije identično diskriminaciji na radu, koja je definisana i zabranjena odredbama Zakona o radu. Sličnost sa diskriminacijom na radu ispoljava se u tome što se i u jednom i u drugom slučaju povređuje dostojanstvo zaposlenog, pri čemu, je prilikom zlostavljanja na radu prisutna i diskriminacija radnika po nekom ličnom svojstvu (kod seksualnog uznenemiravanja uvek u vezi sa rodnom pripadnošću). Ipak, *differentia specifica* zlostavljanja na radu jeste pojava dugoročnog i intenzivnog maltretiranja, koje može ostaviti trajne posledice na psihičko i telesno zdravlje pojedinca.

Zakonske definicije odgovaraju teorijskim i definicijama prihvaćenim u međunarodnim aktima (posebno u dokumentima EU koji se tiču rodne ravnopravnosti i zaštite žena na radu)<sup>15</sup>. Ipak će u praksi izazvati nedoumicu procena „neželjenog“ ponašanja (i to prema subjektivnom stanovištu žrtve zlostavljanja) i neverbalnih poступaka kojima se zlostavlja drugi, naročito kod seksualnog uznenemiravanja, kao što su: neukazivanje poštovanja, preterana prisnost, uvredljiva gestikulacija, pogled, dodiri i slično. Kao što će ponekad oštećeni radnik biti u nedoumici da pravilno proceni postupke drugih zbog kojih se oseća zlostavljanim, tako i poslodavac može biti neopravdano izložen riziku pozivanja na odgovornost zbog zlostavljanja na radu radnika, koji je preosetljiv, pa je bez stvarnog razloga smatrao da je žrtva zlostavljanja na radu. Kako pravni mehanizmi nisu dovoljno „osetljivi“ da bi mogli delotvorno sprečiti pojavu kakva je zlostavljanje na radu, budući da se radi o interpersonalnim odnosima u kojima akteri nisu ravnopravni, nego izvršilac zlostavljanja zloupotrebljava svoju moć ili dominantniju poziciju, nije čudo da se rešenje traži kroz obaveze poslodavca na preduzimanju preventivnih mera i iniciranje postupaka medijacije.

Zlostavljanje na radu može dovesti do nastanka nematerijalne štete koju zaposljeni trpi zbog povrede svog fizičkog ili psihičkog integriteta. Zbog toga između

<sup>15</sup> S. Jovanović, B. Simeunović-Patić, „Zaštita od seksualnog uznenemiravanja na radu u pravu Evropske unije“, *Temida*, 2006, god. 9, br. 4, strane 20-21.

zaposlenog koji trpi zlostavljanje na radu i poslodavca koji pojavu zlostavljanja nije sprečio, nastaje vanugovorna obligacija, koji stvara obavezu poslodavca da oštećenom nadoknadi štetu. Prema članu 9. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, poslodavac odgovara za kako za vlastite postupke, tako i za drugog zaposlenog, koji zlostavljanjem na radu oštećenom nanese štetu. U ovom drugom slučaju, poslodavac ima pravo na naknadu isplaćenog iznosa naknade od štetnika. Kao i u drugim slučajevima diskriminacije, tako je i kod zlostavljanja na radu teret dokazivanja da u konkretnom slučaju nije bilo te pojave prebačen na poslodavca, kako bi se olakšao položaj oštećenog. To se pre svega odnosi na slučajevе u kojima nematerijalna šteta po ličnost zaposlenog nije nastala ili se ne može jasno utvrditi da je zlostavljanje na radu uzrok nematerijalne štete. U svim drugim slučajevima, ako je oštećeni trpeo intenzivne duševne bolove ili patnje zbog zlostavljanja bilo bi moguće po opštem pravnom režimu da istakne zahtev za naknadu nematerijalne štete.

U konkretnom slučaju će to najviše zavisiti od vrste i težine štetnih posledica izazvanih zlostavljanjem. Najčešći simptomi koji se navode kao posledice *mobbing-a* jesu: šok, bes, nervоза, nesanica, napetost i stres, pojačana osjetljivost, osjećaj nezadovoljstva, poremećaji koncentracije, glavobolja, bolovi u trbuhi i gubitak samopouzdanja i apetita. Istraživanja koja su vršena u razvijenim zemljama gde je zlostavljanje na radu ranije počelo da se zabranjuje, pokazala su da dugotrajnija i intenzivnija izloženost zlostavljanju može da ima za posledicu nastanak ili pogoršanje psihosomatskih bolesti (poput astme, multiple kožne preosetljivosti na hemikalije) ili da pospeši pojavu reaktivnih depresivnih stanja, reaktivnih psihotičnih stanja paranoidnog tipa ili hroničnog posttraumatskog stresnog sindroma (pri čemu se čak nekih 10–20% slučajeva okončava samoubistvom).<sup>16</sup> Istiće se da klinička slika psihičkog poremećaja izazvanog mobingom često odgovara trajnoj promeni ličnosti, što ima za posledicu „neprijateljstvo i nepovjerljivost prema okolini, stalni osjećaj napetosti, iscrpljenost, demoraliziranost zbog stalnog ponižavanja, omalovažavanja, ismijavanja i odbačenosti“, ili depresivnost“(koja) uključuje osjećaj praznine i beznađa (...), gubljenje energije, inicijative, uz stalni rizik ovisnosti o psihofarmacima.“<sup>17</sup>

Uzgredno, zlostavljanje na radu može izazvati štetne posledice po bračni život i odnose u porodici žrtve, jer se njeno nezadovoljstvo neretko prenosi na takve odnose. Psihološkim i neuropsihijatrijskim veštačenjem moguće je ustanoviti psihološke poremećaje uzrokovane zlostavljanjem na radu. Oni se obično ispoljavaju u vidu poremećaja prilagođavanja ili kroz posttraumatski stresni sindrom (PTSP), pri čemu stručnjaci upozoravaju na čestu mogućnost da oštećeni preuveličava simptome ili simulira psihofizičke poteškoće.<sup>18</sup> Neposrednu uzročnu vezu između zlostavljanja

<sup>16</sup> Koić E. et al., strana 11, 19. Istraživanja su pokazala da postoji čest rizik da psiholog ili psihijatar uočeni duševni poremećaj kod žrtve zlostavljanja označi kao poremećaj ličnosti ili duševno obolenje, ne dovodeći u vezu te poremećaje sa socijalnim uzrocima (Leymann, H., o. c., file 12220e).

<sup>17</sup> Koić E. et al., o. c., strana 12.

<sup>18</sup> A. Kostelić-Martić, Prevencija mobinga i vrste pomoći žrtvama, Temida, 2006, god. 9, br. 4, str. 14.

na radu i nastalog oblika pravno priznate nematerijalne štete je teško dokazati, između ostalog i zbog toga što se način reagovanja ličnosti na zlostavljanje ne razlikuje bitno od reakcije na druge vrste stresova izazvanih, na primer, mogućnosti dobijanja otkaza ili teškoćama da se zaposli.

Zbog toga je Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu posebno predviđena obaveza poslodavca da preduzme potrebne mere kojim bi sprečio zlostavljanje na radu. Mere na koje zakon obavezuje poslodavca jesu:

- da zaposlenog pre stupanja na rad, pisanim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa ovim zakonom,
- da u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja,
- da zaposlenog zaštititi od zlostavljanja, u skladu sa ovim zakonom.

Značajna je uloga poslodavca i u postupku posredovanja radi zaštite od zlostavljanja po prijavi zaposlenog, koji je žrtva zlostavljanja na radu.

Zakon predviđa postupak kojim žrtva zlostavljanja na radu može tražiti zaštitu svojih prava. Pri tome postoje dva načina na koji zaposleni može ostvarivati tu zaštitu. Jedna od njih je internog karaktera i postiže se pokretanjem postupka za zaštitu od zlostavljanja u okviru pravnog lica u kome je zaposlen onaj ko smatra da je zlostavljan na radu, dok je druga eksterna i podrazumeva vođenje sudskog postupka po zahtevu zlostavljanog radnika. Način zaštite zavisi od toga da li se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili neko drugi (uobičajeno drugi zaposleni). Ako se za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, žrtva pokreće interni postupak zaštite svojih prava tako što predaje svoj obrazloženi zahtev neposredno odgovornom licu, odnosno poslodavcu. Na ovaj način može postupiti i onaj radnik koji smatra da je zlostavljan od odgovornog lica ili poslodavca, ali nastoji da se poravna sa suprotnom stranom. Zahtev za zaštitu od zlostavljanja radnik može podneti i posredno, preko predstavnika sindikata, lica nadležnog za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbora za bezbednost i zdravlje na radu. Tada je neophodna njegova pisana saglasnost za inicijative koje drugi preduzimaju u njegovo ime. Na osnovu podnetog zahteva za zaštitu od zlostavljanja poslodavac je dužan u roku od tri dana da inicira postupak posredovanja između radnika koji traži zaštitu od zlostavljanja i lica koga je u svom zahtevu označio kao zlostavljača. Za posrednika se, uz saglasnost strana, bira neutralni pojedinac sa naročitim spiskova posrednika za slučajevе zlostavljanja na radu. To može biti lice iz radne organizacije, iz socijalno-ekonomskog saveta ili udruženja građana koje se angažuje na zaštiti od zlostavljanja na radu.

Postupak posredovanja koji se odvija po primljenom zahtevu i odobrenom posredovanju je hitan, a postignuti dogovor verifikuje se sporazumom strana u spo-

nu sačinjenim u pisanoj formi. Ako i posle preduzetog posredovanja sporazum nije postignut, postupak se okončava izjavom posrednika da dalje posredovanje nije opredeljeno ili izjavom strana u sporu da odustaju od posredovanja. U ovim situacijama, kao i u slučaju kada postupak posredovanja uopšte nije bilo moguće voditi, jer stranke nisu odredile, odnosno izabrale posrednika u skladu sa zakonom, dopušta se podnošenje zahteva za sudsку zaštitu zbog zlostavljanja na radu.

Ako nije postignut sporazum, a postoji osnovana sumnja da je zlostavljanje utinjeno, poslodavac je obavezan da protiv radnika koji čini zlostavljanje pokrene disciplinski postupak zbog nepoštovanje radne discipline, odnosno radne dužnosti.

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja ili je bio izložen zlostavljanju od poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica, ima pravo da neposredno podnese tužbu pred nadležnim sudom.

Tužbom se ne može pobijati zakonitost pojedinačnog akta poslodavca kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog iz radnog odnosa. Protiv takvog akta zaposleni ima pravo na sudsку zaštitu u skladu sa posebnim zakonom, kojim je propisana sudska zaštita protiv pojedinačnih akata poslodavca.

Inicirajući sudsку zaštitu, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju na radu, traži od suda:

- 1) utvrđenje da je pretrpeo zlostavljanje;
- 2) zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabranu daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja;
- 3) izvršenje radnje radi uklanjanja posledica zlostavljanja;
- 4) naknadu materijalne i nematerijalne štete, u skladu sa zakonom;
- 5) objavljivanje presude.

Tokom postupka, na predlog tužioca ili po službenoj dužnosti, sud može odrediti privremene mere radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenaknadive štete. U privremene mere naročito spadaju zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mesta rada zaposlenog koji učini verovatnim da je izložen zlostavljanju.

Postupak koji za predmet ima zlostavljanje na radu, jeste radni spor.

Pasivno legitimisane strane u ovom postupku, jesu poslodavac i zaposleni koji je izvršio zlostavljanje. Odgovornost poslodavca jeste odgovornost iz člana 164. Zakona o radu i odgovornost po osnovu krivice iz člana 158. ZOO. Njegova krivica sastoji se u tome što nije preuzeo sve potrebne mere da spreči zlostavljanje, na šta ga obavezuje zakon, podzakonski propisi i dobri poslovni običaji. Zaposleni koji je izvršio zlostavljanje odgovara po osnovu krivice iz člana 158. ZOO.

Način popravljanja štetnih posledica i visina novčane naknade štete opredeljuje se u zavisnosti od vrste štete pričinjene zaposlenom zlostavljanjem na radu. Materijalna šteta koju zaposleni trpi može se ispoljiti u izgubljenoj zaradi, zbog spre-

ћенosti da radi tokom bolovanja, ili zbog sprečavanja napredovanja na radu. Nematerijalna šteta utvrđuje se po opštim pravilima koja određuju pravno priznate vidove štete i kriterijume za odmeravanje pravične novčane naknade.

Članom 22. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu propisani su izuzetno kratki rokovi zastarevanja prava na podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca (šest meseci od dana kada je zlostavljanje učinjeno). Kako se inače za zlostavljanje na radu zahteva da je preduzimano periodično ili duževremeno, smatra se da rok počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje. Tokom roka zastarelosti iz člana 22. stav 1. i tokom postupka posredovanja ne teku rokovi zastarelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti. Radni spor se vodi kao hitan.

Prema tome, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu predviđa dva procesna mehanizma za rešavanje narušenih odnosa povodom zlostavljanja na radu. Jedan se odnosi na iniciranje sudskega postupka zaštite prava zaposlenih, a drugi na postupak posredovanja. Treća mogućnost, za onoga ko smatra da je žrtva zlostavljanja, je pokretanje arbitražnog postupka pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova po Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova.<sup>19</sup> Upravo je taj put do sada najčešće korišćen u praksi. Teškoće dokazivanja postojanja „mobinga“ svakako utiču na to, da još uvek nema značajnije sudske prakse povodom zahteva za sprečavanje zlostavljanja na radu. Zbog toga je interesantan primer u kome je Apelacioni sud u Novom Sadu utvrdio odgovornost direktora za zlostavljanje na radu učinjeno nepoštovanjem tužioca i pasivnim ponašanjem prema njemu, jer mu nije davao radne zadatke niti obezbedio sredstva potrebna za obavljanje posla. I u ovom primeru se pokazuje da je sud imao teškoća da proceni u kojoj meri su propusti direktora, ocenjeni kao zlostavljanje na radu, bili uzrokovani prethodno poremećenim odnosima u radnom kolektivu, čemu je svojim ponašanjem doprineo i sam tužilac.<sup>20</sup>

### Zaključak

Novi mehanizmi pravne zaštite od zlostavljanja na radu (uključujući tu i sekunalno uznemiravanje), izgrađeni su po uzoru na druga zakonodavstva i usklađeni sa međunarodnopravnim propisima najvažnijih evropskih regionalnih organizacija. Uprkos izgrađenoj pravnoj regulativi, sprečavanje zlostavljanja na radu zavisće najviše od stvaranju drugačijih uslova na radnom mestu, promene svesti o potrebi poštovanja prava radnika i njihovog dostojanstva i uspešne primene preventivnih mera, a manje od primene pravnih sankcija. Samo u drastičnim slučajevima zlostavljanje na radu će biti praćeno nematerijalnom štetom. U takvim slučajevima opšta pravila

<sup>19</sup> „Službeni glasnik RS“ br. 125/2004, 104/2009.

<sup>20</sup> Apelacioni sud u Novom Sadu, Gž.1 br. 2332/12 od 23. avgusta 2012. godine, dostupno na: <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/srl/sudska-praksa/254-gz1-2332-12> (12. 6. 2013).

obligacionog prava dostatna su za obezbeđenje pravne zaštite, pod uslovom da bude moguće dokazati uzročnu vezu između zlostavljanja na radu i nastale nematerijalne štete.

## **MOBBING AND RIGHT TO COMPENSATION FOR NON-PECUNIARY DAMAGE**

### ***Summary***

*The international legal acts which prohibit discrimination and regulate the rights of employees (especially the position of women) provide protection against mobbing. For examples of Serbian legislation and case law, the paper points to the lack of precision of the legal definitions and the difficulty of mutual delimitation of discrimination, mobbing and sexual harassment. It is noted that the advantage of preventing ill-treatment should have a preventive mechanisms. Non-pecuniary damages can be achieved only in exceptional cases where the abuse has led to serious consequences for individual victims and our legally recognized forms of damage.*

**Keywords:** non-pecuniary damage, mobbing, discrimination, sexual harassment.