

*Dr Predrag Jovanović, redovni profesor
Pravnog fakulteta u Novom Sadu*

ZLOSTAVLJANJE NA RADU KAO PRAVNO PITANJE U MEĐUNARODNOM I EVROPSKOM PRAVU

Sažetak: *Zlostavljanje na radu (mobing) je društvena pojava sa mnogostrukim značajnim sociološkim, ekonomskim i pravnim implikacijama. To čini opravdanim zahtev da se to pitanje zasebno, direktno i celovito, pravno reguliše. Međutim, kako u međunarodnom tako i u našem pravu, tom pitanju se tako ne pristupa, tj. normativni okviri regulisanja mobinga su, uglavnom, posredno izvedeni u okviru regulisanja ljudskih, odnosno socijalno-ekonomskih prava i diskriminacije u vezi sa tim pravima.*

Potreba za regulisanjem mobinga postoji i u Srbiji. Pri tome, treba imati u vidu odgovarajuće normativne standarde sadržane u međunarodnom i evropskom, kao i u našem pravu koji su razasuti po mnogim dokumentima i u različitim oblastima prava. Svrha ovog rada je da ukaže na najvažnija međunarodna i evropska pravna dokumenta i standarde koji su u bližoj vezi sa mobingom, kako bi se olakšao neposredniji pristup mobingu kao pravnom pitanju.

Ključne reči: *zlostavljanje na radu, mobing, ljudska prava, socijalno-ekonomska prava, diskriminacija, međunarona legislativa, domaća legislativa.*

1. Uvodne napomene

Zlostavljanje na radu ili mobing¹, kao pravno pitanje, u najneposrednijoj vezi je sa socijalno-ekonomskim pravima. Socijalno-ekonomska

¹ Izraz *mobbing* potiče iz engleskog jezika: *mob* – rulja, nasilna gomila, ološ; glagolski oblik te reči *to mob* – nasrnuti (na nekog), što je najbliže poimanju zlostavljanja (mobinga) na radnom mestu.

prava su širi pravni okvir koji bi trebalo da obezbedi dostojanstvo ljudi na radu. Socijalno-ekonomska prava su najpreciznije razrađena radnim zakonodavstvom (i međunarodnim i domaćim), koje je i „najodgovornije“ za dostojanstvo ljudi na radu.

Međutim, činjenica je da se dostojanstvo ljudi na radu često ugrožava. To znači da radno-pravna razrada socijalno-ekonomskih prava, sama po sebi, nije dovoljna da bi se na zadovoljavajući način obezbedilo dostojanstvo ljudi na radu. Šta više, moglo bi se reći da je razrada socijalno-ekonomskih prava u radnom zakonodavstvu Srbije izvedena na sasvim korektan način, u odnosu na odgovarajuće standarde iz međunarodnog i evropskog prava, a ipak najveći postototak mobiranih lica, u poređenju sa drugim evropskim zemljama, je upravo u Srbiji. Dakle, nešto u radnom zakonodavstvu Srbije nedostaje. Nedostaje normativna razrada pitanja vezanih za mobing.

Mobing je antipod socijalno-ekonomskim pravima. Potreba razrade mobinga je u istoj meri značajna u kojoj je značajna potreba za razradom socijalno-ekonomskih prava. Pravno gledano – ovde se radi o potrebi zaštite socijalnoekonomskih prava. Poznato je da sama pravna proklamacija određenih prava, bez odgovarajućih mehanizama njihove zaštite, zapravo kompromituje sama ta prava i pretvara ih u *ius nudum*. U tome je pravna potreba da se pitanje mobinga *direktno i celovito* pravno obradi. Naravno, postoje i druge jake potrebe za pravnom obradom mobinga (u smislu neutralisanja, ili što je još važnije – preveniranja socijalnih, zdravstvenih, privredno-ekonomskih i drugih implikacija), o čemu će kasnije biti više reči.

Kod notrmativne razrade mobinga mora se voditi računa o određenim pravnim standardima sadržanim u međunarodnom i evropskom pravu. Pri tome, otežavajuća okolnost nalazi se u činjenici da su ti standardi razasuti po mnogim pravnim izvorima i u okviru različitih pravnih oblasti i grana prava. Naša namera u ovom radu jeste da ukažemo na najvažnije

Mobing na radnom mestu se manifestuje kao učestalo specifično ponašanje u obliku uznemiravanja, psihičkog nasilja, ponižavanja, omalovažavanja jednog lica (ili grupe lica) od strane nadređenog ili podređenog lica, ili od strane drugih lica u istoj kadrovskoj ravnikolega, sa ciljem psihičkog zlostavljanja i narušavanja mentalnog zdravlja, vredanja dostojanstva, profesionalne degradacije i socijalno-ekonomskog ugrožavanja.

Pod mobingom se uglavnom podrazumeva psihičko nasilje i zlostavljanje. Međutim, mobing može imati i šire značenje. Prema izveštaju Evropske fondacije za poboljšanje uslova života i rada (“Prevenција nasilja i uznemiravanja na radnom mestu”), mobing može da znači: (1) fizičko nasilje uz upotrebu fizičke sile sa fizičkim povredama; (2) psihičko nasilje sa posledicama mentalne, duhovne i moralne prirode; i (3) seksualno uznemiravanje i nasilje koje za posledicu ima povredu dostojanstva i stvaranje ponižavajućeg, degradirajućeg i neprijateljskog okruženja.

međunarodne i evropske pravne okvire za normativnu razradu pitanja mobinga, kako bi put za neposredniji pravni tretman mobinga u Srbiji bio olakšan.

Na ovom mestu samo ćemo pomenuti da je u međunarodnom i evropskom pravu, pravni tretman mobinga, tj. stanja i odnosa koji se mogu dovesti u vezu sa mobingom, izveden posredno – u okviru i preko regulisanja socijalno-ekonomskih prava i u okviru regulisanja (zabrane) diskriminacije u vezi sa tim pravima. U ovom radu ćemo izdvojiti najvažnija pravila iz međunarodnog i evropskog prava u svetlu pitanja mobinga. Pod tim svetlom jasno se mogu uočiti dve činjenice: (1) socijalno-ekonomska prava su sporo i teško krčila sebi put, naročito u pravu EU, zato se i razlikuju „prva“ i „druga“ generacija ljudskih prava); (2) istu „sudbinu“ deli i mobing kao pravno pitanje - sporo i teško se probija u međunarodno i evropsko pravo i u pravo pojedinih zemalja.

Što se tiče našeg prava, tu se takođe srećemo sa posrednim tretmanom stanja i odnosa u vezi sa mobingom. Protivpravnost mobinga obično se ocenjuje iz ugla ustavno-pravnih odredaba, radno-pravnih, građansko-pravnih i krivično-pravnih. Zajednička karakteristika svih tih ocena jeste da su one fragmentalne pa samim tim i nedovoljne za puno iskazivanje protivpravnosti mobinga. Zato treba doneti poseban propis o zlostavljanju na radu. U našem okruženju ni jedna zemlja ga nema. Od bivših republika SFR Jugoslavije, samo se u Hrvatskoj radi na donošenju zakona o mobingu. U Srbiji, prva inicijativa za donošenje zakona o mobingu potekla je od Sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova Izvršnog veća Vojvodine. Kasnije tu inicijativu prihvata Ministarstvo za rad i zapošljavanje Vlade Republike Srbije, te sada već imamo pripremljen Nacrt zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, čijoj izradi skroman doprinos je dao i autor ovog teksta.

2. Zlostavljanje na radu (mobing) kao socijalni konflikt

Postoji jedan predmet kome u našoj epohi svi kulturni narodi poklanjaju duboko, čak strasno interesovanje koje podseća na veliki duhovni pokret iz kojeg je pre dva milenijuma proizašlo hrišćanstvo- taj predmet jeste *socijalni problem*. Tu je data osnova za jedan misaoni krug koji ujedinjuje sve duhove, a intenzitet tog interesovanja može pružiti zamenu za to da *socijalna nauka*, koja u *socijalnoj pravnoj nauci* nalazi svoje središte, ne obuhvati, kao nekada filozofija, sve teorijske i praktične probleme, već samo najvažnija *praktična pitanja ljudskog života*.²

² Anton Menger, Socijalni zadaci pravne nauke, “Dosije”, Beograd, 2007, str.24.

Mobing je, kao *praktično pitanje ljudskog života*, u svojoj osnovi socijalni konflikt. U tom smislu mobing je društvena pojava sa višestrukim *negativnim* posledicama i koju je, kao i druge pojave konfliktnog sadržaja, teško prevenirati (mobing- *socijalni problem*). Zato se postavlja pitanje kako upravljati tim konfliktima, odnosno pojavama ne bi li se njihove negativne posledice ublažile. Jedna od bitnih pretpostavki upravljanja mobingom, jeste njegovo svodenje u odgovarajuće normativne okvire. Ujedno, to bi bio i prioritetni zadatak *radnog prava* kao *socijalne pravne nauke*.

Mobing je samo jedan izraz socijalnih konflikata između dva sveta različite moći – sveta rada i sveta kapitala. Prema tzv. konfliktnoj teoriji,³ konflikti su sastavni deo života i neizbežna pojava u društvu. Za sve vrste društvenih odnosa (privredni, ekonomski, politički odnosi, radni odnosi), karakteristični su konflikti. To je zbog toga jer u osnovi svih tih odnosa leže odgovarajući interesi aktera tih odnosa. Stepenn zadovoljenja njihovih interesa zavisi od moći sa kojom akteri raspolažu u određenoj oblasti. Moć zavisi od toga kakvim i kolikim resursima akteri raspolažu. Ovi stavovi su apsolutno prihvatljiviji i kada su u pitanju sukobi tj. konflikti u oblasti rada i radnih odnosa, i jasno se po njima mogu prepoznati pozicije u kojima se nalaze zaposleni i poslodavac. Kada je u pitanju „moć“ subjekata radnog odnosa, treba ukazati i na činjenicu da je ona često determinisana i političkom pozicijom u kojoj se nalaze radnici i poslodavci, naročito u onim sredinama gde je kadrovska selekcija i napredovanje na poslu utemeljeno više na političkim, a manje na stručnim kriterijumima. U ovakvim sredinama nastaje posebni funkcionalni vid mobinga „podobnih“ nad sposobnima, ili korumpiranih nad poštenim licima. Tako se mobing pretvara, zapravo, u „strategiju“ očuvanja položaja i vlasti, ili kao sredstvo borbe da bi se došlo do određenih pozicija i vlasti.

Vratimo se našem pitanju - kako upravljati konfliktima? U konfliktnoj teoriji poznata su tri načina upravljanja konfliktima i njihovog prevazilaženja: (a) dominacija – koja podrazumeva jednostranu upotrebu sile, represije ili pretnje (od strane jačeg); (b) kompromis – podrazumeva delimično odustajanje od zahteva koji su predmet konflikta i dogovor strana u konfliktu; (c) administrativni metod - podrazumeva „administrativno procesuiranje“ sukobljenih strana i preduzimanje odgovarajućih mera ili sankcija. I kod mobinga mogu se primeniti pomenuta tri načina njegovog prevazilaženja. Ali, ovom prilikom, namera nam je da posebno ukažemo na normativne okvire (međunarodne i domaće) primene administrativnog metoda u rešavanju pitanja u vezi sa mobingom.

³ Vidi o tome R. Collins, *Conflict Sociology*, Academic Press, New York, 1974.

3. Društvene, zdravstvene i ekonomske implikacije mobinga

Ako i letimično pogledamo dosadašnja stručna i praktična interesovanja za pitanje mobinga, može se primetiti da je to pitanje najpre identifikovano kao sociološki problem, zatim kao zdravstveni problem, onda - kao socijalno-ekonomski problem i na kraju kao pravno pitanje.

Kao sociološki problem, mobing se tretira iz ugla društvenih, tj. međuljudskih odnosa unutar kojih se javlja i sprovodi (na makro planu – na nivou društva; na mikro planu – na nivou preduzeća), uz evidentnu posledicu osećanja otuđenosti mobiranog lica od drugih osoba, otežanog socijalnog prilagođavanja i sa osećanjem društvene besperspektivnosti.⁴ Procenjuje se da je na nivou Evropske unije 15% radnika (oko 13 miliona zaposlenih) pogođeno mobingom na radnom mestu (najmanje u Portugaliji – 4%), sa tendencijom rasta u svim zemljama članicama.⁵ U SAD mobingu je izloženo oko 25% zaposlenih. Što se tiče Srbije, procenjuje se da je mobingu izloženo, u različitim oblicima, oko 45% zaposlenih.⁶

Kao zdravstveni problem mobing se tretira kao uzročnik mnogih psiho-fizikih poremećaja (razdražljivost sa čestim ispadima ljutnje ili panike; otežana koncentracija; depresivna raspoloženja; stres; srčani problemi; kožne promene; poremećaji u probavnom sistemu; seksualni poremećaji itd.). Prema objavljenim podacima, s mobingom su povezana 33 zdravstvena simptoma. Uz sve pomenute zdravstvene smetnje, još je više zabrinjavajući podatak da je prema istraživanjima objavljenim u Švedskoj 10 do 15% slučajeva samoubistava u direktnoj vezi sa mobingom.⁷

Kao socijalno-ekonomski problem, pitanje mobinga ne tiče se samo interesa zaposlenih, već predstavlja izazov i za poslodavce, odnosno menadžere, i za državu. Jer, posledice mobinga mogu direktno i indirektno uticati na troškove poslovanja poslodavca, kao i na budžetske troškove države. Indirektno utiču tako što, usled loših međuljudskih odnosa, slabi motivacija zaposlenih za rad i opada produktivnost rada, a time i budžetski prihodi države (porezi i doprinosi).⁸ Direktni troškovi se tiču izdataka koje poslodavac i država imaju u vezi čestih bolovanja i stresa mobiranih radnika, korišćenja prava po osnovu invalidnosti, zastoja u procesu rada zbog raskinutih ugovora o radi itd.⁹

⁴ R. Supek, Sociologija, "Nolit", Beograd, 1983. str.183.

⁵ Ante Simonić i grupa autora, Mobing u suvremenom društvu, Rijeka, 2006, str.9.

⁶ Prema: dr Vesna Baltezarević, Mobing – komunikacija na četiri noge, Pančevo, 2007, str.18.

⁷ Prema dr Aleksej Cvetko, Evropski pravnik, br.2/2007, str.114.

⁸ Procenjuje se da radni učinak mobiranog lica opada za 60%.

⁹ Prema procenama stručnjaka objavljenim u Londonu 1998. godine, usled mobinga prouzrokuje se šteta u privredi Engleske u iznosu oko dve milijarde funti svake godine,

Sa svim navedenim posledicama, mobing naročitu pažnju privlači u poslednjih desetak godina. To bi se moglo povezati sa širim procesima globalizacije i liberalizacije ukupnih odnosa na međunarodnom i regionalnom planu. Najznačajniji uticaj pri usmeravanju ovih procesa imale su do sada zemlje sa liberalnom društveno-ekonomskom strukturom (SAD i druge). Pod uticajem ovih procesa, evropski „socijalni model“ biva ugrožen, što se oseća u svim evropskim zemljama a naročito u zemljama u tranziciji. Napred navedeni podaci o procentualnoj zastupljenosti mobinga u pojedinim zemljama to ilustruju.

Dakle, iz svega što je napred rečeno o mobingu kao socijalnom konfliktu, kao sociološkom, zdravstvenom i socijalno-ekonomskom problemu, vidi se da *postoje svi razlozi* da se mobing direktno tretira kao pravno pitanje i u međunarodnom i u našem pravu, što za sada nije slučaj.

4. Mobing kao pravno pitanje umeđunarodnom i evropskom pravu

Pravni tretman mobinga u međunarodnom i evropskom pravu izveden je posrednim putem, tj. u svetlu regulisanja ljudskih prava i diskriminacije u vezi sa tim pravima. Često se i u literaturi mobing, ili viktimizacija, posmatra kao oblik diskriminacije. U tom smislu, oblici diskriminacije su: (a) direktna diskriminacija; (b) indirektna diskriminacija; (c) viktimizacija; i (d) segregacija.¹⁰ Viktimizacija postoji onda kada se jedno lice tretira manje naklono nego što se tretiraju ili bi se tretirala druga lica u istim okolnostima.¹¹ Prema Uredbi o viktimizaciji na poslu, švedskog Nacionalnog odbora za bezbednost i zdravlje iz 1993. godine (paragraf 1.), pod viktimizacijom se podrazumevaju učestali, prekorni ili jasno negativni postupci koji su usmereni protiv pojedinih zaposlenih na uvredljiv način i kao rezultat mogu imati odstranjivanje tih zaposlenih iz radne sredine.¹² Segregacija po osnovu rasne pripadnosti je diskriminacija.¹³

odnosno izgubi se oko 80 miliona radnih dana; u SAD se gubi svake godine 200 milijardi dolara zbog stresa u preduzećima; u Nemačkoj jedan radnik koji je psihički maltretiran, košta preduzeće između 25.000 i 75.000 eura godišnje, zbog gubitaka uzrokovanih odsustvovanjem sa rada usled bolovanja, smanjenja radnog učinka i grešaka u radu; podaci Međunarodne organizacije rada govore da su godišnji troškovi, usled mobinga, jednog preduzeća od 1.000 zaposlenih oko 150.000 eura; prema: Andreja Kostelić – Martić, *Mobing – psihičko maltretiranje na radnom mestu*, “Školska knjiga”, Zagreb, 2005, str. 76, 77.

¹⁰ Jeremy McMullen, *Rights at Work*, “Pluto Press”, London, 1979, str.98. i dalje.

¹¹ Ibidem

¹² Ordinance of Victimization at Work, Swedish National Board of Occupational Health and Safety, S-171 84 Solna, Sweden.

¹³ Jeremy McMullen, cit delo, str.101.

4.1. Od dokumenata *međunarodnog prava*, najpre treba imati u vidu univerzalne akte *Organizacije ujedinjenih nacija* (OUN). Pre svega ovde se misli na *Povelju* OUN iz 1945. godine¹⁴. U Preambuli i čl. 1. Povelje je navedeno da OUN, između ostalog ima za cilj da potvrdi veru u osnovna prava čoveka, u *dostojanstvo i vrednost* ljudske ličnosti, u ravnopravnost muškaraca i žena i nacija velikih i malih; da se obezbedi ekonomski i socijalni napredak, te poboljšanje životnih uslova; da se unapredi i podstiče *poštovanje prava i osnovnih sloboda* za sve bez obzira na rasu, pol, jezik ili veru itd. Prema čl. 56. Povelje, navedeni cilj ima *prioritet* nad svim drugim ciljevima i zadacima, te su sve zemlje članice OUN, kao i Srbija, dužne da preduzimaju odgovarajuće akcije radi postizanja tog cilja.

*Opštom deklaracijom o pravima čoveka*¹⁵ (čl. 1.) utvrđen je princip da svako ima *pravo na život, slobodu i ličnu sigurnost* i da se svi ljudi rađaju *slobodni i jednaki* u *dostojanstvu i pravima*, bez obzira na rasu, pol, jezik, veru, političko i drugo uverenje. Prema čl. 23. stav 1. Deklaracije, svako ima pravo na *pravične i zadovoljavajuće uslove rada* i *pravo na životni standard koji obezbeđuje zdravlje i blagostanje*.

*Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima*¹⁶, kao dokument posvećen „prvoj generaciji“ ljudskih prava, inauguriše u međunarodno pravo standard „*izvornog dostojanstva ljudske ličnosti*“, kao pretpostavke postojanje pravde i mira u svetu. Prema čl.9. Pakta, svako ima pravo na slobodu, dostojanstvo i ličnu bezbednost.

*Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*¹⁷ je dokument OUN posvećen „drugoj generaciji“ ljudskih prava, tj. socijalno-ekonomskim i kulturnim pravima. U Paktu se ukazuje (u Preambuli) da se osnovni principi sadržani u Povelji OUN i Opštoj deklaraciji o pravima čoveka mogu ostvariti samo ako se stvore uslovi koji omogućavaju svakome da uživa svoja ekonomska, socijalna i kulturna prava. Među ovim pravima navodi se i pravo na *dostojanstvene uslove rada* i na *bezbednost i zaštitu na radu*.

*Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije*¹⁸ (čl.1.) zabranjuje svako davanje prvenstva, razlikovanje ili ograničavanje na osnovu rase, boje kože, nacije, političkog opredeljenja, a ko-

¹⁴“Službeni list FNRJ”, br.4/1945.

¹⁵ Usvojena 10. XII 1948. godine. Ne podleže ratifikaciji, jer se ne tretira kao međunarodni ugovor.

¹⁶ “Službeni list SFRJ”, br.7/1971.

¹⁷ “Službeni list SFRJ”, br.7/1971.

¹⁸ “Službeni list SFRJ”, br. 6/1967.

je ima za cilj da *ugrozi korišćenje osnovnih sloboda i prava* čoveka, pod jednakim uslovima, u socijalnoj, ekonomskoj, političkoj sferi i u drugim sferama javnog života.

4.2. U pravu *Međunarodne organizacije rada (MOR)* pitanje mobinga se takođe posredno tangira. To pitanje je skopčano sa naporima eliminacije diskriminacije i zalaganjima u potrebi unapređenja jednakosti pri zapošljavanju i u radu. U duhu prava MOR-a, moglo bi se reći da su eliminacija diskriminacije i mobing, kao zlostavljanje na poslu, dve strane iste medalje.

U Preambuli *Ustava MOR-a* iz 1919. godine je rečeno da se jedino putem obezbeđivanja *socijalne pravde* mogu neutralisati štetna dejstva takvih uslova rada koji velikom broju lica nanose *nepravdu*, bedu i odricanje, koji stvaraju veliko nezadovoljstvo i dovode u opasnost svetski mir i sklad.

U *Filadelfijskoj deklaraciji* (I deo Deklaracije) iz 1944. godine, kojom je noveliran Ustav MOR-a – aneks na Ustav, potvrđeno je i formulirano, između ostalih, i načelo da *rad nije roba*, a na kome mora biti zasnovana ukupna delatnost MOR-a i svih zemalja članica kako u stalnim koncentrisanim međunarodnim naporima, tako neumorno i energično unutar svake zemlje u kojima predstavnici radnika i poslodavaca saraduju na bazi jednakosti sa predstavnicima vlada, učestvuju u slobodnim diskusijama i u odlukama demokratskog karaktera u cilju unapređenja zajedničke dobrobiti. Ovo načelo delovanja otvara prostore za kvalitativne i konceptijske promene na planu radnih odnosa u smislu njihove dalje *humanizacije*. U tom smislu, Deklaracija proklamuje princip da „sva ljudska bića bez obzira na njihovu rasu, veru ili pol, imaju pravo da slede kako svoje materijalno blagostanje, tako i svoj *duhovni razvoj u uslovima slobode i dostojanstva*, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti“.

MOR je donela čitav niz konvencija i preporuka (mnoge od njih obavezuju i Srbiju), na bazi kojih je izgrađen svojevrstan međunarodni *corpus iuris socijalne pravde*. Zbog ograničenog prostora za pisanje ovog rada, nismo u situaciji da navodimo i analiziramo sve konvencije i preporuke kojima su regulisana mnoga pitanja zaštite zaposlenih i zabrane diskriminacije, a koja se, manje ili više, posredno mogu dovesti u vezu sa mobingom. Ovom prilikom, navešćemo samo načelno *oblasti* i prevashodno one *konvencije i preporuke* koje su u bližoj vezi sa radnjama i stanjima izazvanim mobingom, a od kojih najveći broj obavezuje Srbiju. Te oblasti su:

(I) bezbednost i zaštita na radu (u smislu obezbeđivanja uslova za očuvanje psiho-fizičkog integriteta i radne sposobnosti radnika; u tom smislu, u dokumentima MOR-a, insistira se: (a) na prilagođavanju organiza-

cije rada i radnih procesa fizičkim i mentalnim sposobnostima radnika; (b) na motivaciji zainteresovanih lica za postizanje odgovarajućeg nivoa zdravstvene zaštite i zaštite na radu; (c) na komuniciranju i saradnji na nivou preduzeća, kao i na svim drugim nivoima, u vezi zaštite na radu; (d) na zaštiti radnika i njihovih predstavnika od odgovornosti zbog preduzimanja odgovarajućih mera i akcija u vezi zaštite zdravlja i bezbednosti na radu);¹⁹

(2) ravnopravnost polova na radu i u vezi sa radom, (jedan od glavnih ciljeva radnog zakonodavstva, kao instrumenta socijalne politike, treba da bude ukidanje svake diskriminacije radnika, na osnovu pola, u smislu zapošljavanja i položaja u toku rada),²⁰

(3) posebna zaštita s obzirom na uzrast, pol, biološke, psihičke i fizičke osobine (MOR poziva na jednak tretman svih lica, a naročito lica sa posebnim potrebama i razumno prilagođavanje radnih mesta tim licima);²¹

(4) zdravstvena zaštita (MOR daje međunarodne standarde u svim granama socijalnog osiguranja, sa ciljem obezbeđenja blagostanja i dostojanstva, a naročito u oblasti zdravstvene zaštite, naknade za slučaj bolesti, nesreće na poslu i profesionalne bolesti, trudnoće i materinstva itd.);²²

(5) pravo na slobodu rada (slobodan izbor zanimanja), pravo na jednake uslove zaposlenja na svim poslovima i zabrana prinudnog rada i premeštaja u druge krajeve; pravo na jednakost u sticanju i uživanju prava i zabrana diskriminacije, (u konvencijama MOR-a se traži da zemlje čla-

¹⁹ Konvencija br.155 o profesionalnoj bezbednosti i zdravlju – Konvencija o zaštiti na radu i u radnoj sredini iz 1981. godine, “Službeni list SFRJ”, br.7/1987; Preporuka br.97 o zaštiti zdravlja na radnom mestu iz 1953. godine, “Službeni list FNRJ”, br.12/1956.

²⁰ Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima socijalne politike iz 1962. godine (Deo četvrti i Deo peti Konvencije).

²¹ Konvencija br.138 o minimalnim godinama starosti za zapošljavanje, “Službeni list SFRJ”, br.14/1982; Konvencija br.90 o noćnom radu mladih osoba u industriji iz 1948. godine, “Službeni list FNRJ”, br.6/1957; Konvencija br.3 o zaštiti materinstva i Konvencija br.4 o noćnom radu žena (revidirana konvencijama br.41 i br.80) iz 1919. godine, “Službene novine KSHS”, br.95-XXII; Preporuka br. 189 o otvaranju radnih mesta u malim i srednjim preduzećima iz 1998. godine (paragraf 10); Konvencija br.159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida iz 1983. godine, “Službeni list SFRJ”, br.3/1987; Preporuka br.99 o profesionalnoj rehabilitaciji invalida iz 1955. godine, “Službeni list FNRJ”, br.5/1958; Preporuka br.168 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida iz 1983. godine, kojom se dopunjavaju Konvencija br.159 i Preporuka br.99.

²² Konvencija br.102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja, “Službeni list FNRJ”, br.1/1955.

nice deklariraju i slede nacionalnu politiku postavljenu tako da štiti i unapređuje jednakost tretmana u izboru zanimanja i zaposlenja, uz zabranu diskriminacije sa tim u vezi; da kreiraju i promovišu politiku obrazovanja koja uvažava princip jednakosti; ukidanje svih zakonskih odredaba koje su diskriminatorne prirode; predvideti posebne mere u smislu „pozitivne diskriminacije“ prema delovima stanovništva koje tradicionalno pogađa „negativna diskriminacija“);²³

(6) jednake mogućnosti tretmana za radnike sa porodičnim obavezama, (u nacionalnim politikama i zakonodavstvima treba predviđati mere koje će sprečiti diskriminaciju u pogledu zaposlenja i uslova rada, posrednu i neposrednu, po osnovu bračnog stanja i porodičnih obaveza, izbegavati uvek kada je to moguće stanja u kojima se sukobljavaju radne i porodične obaveze, problemi radnika sa porodičnim obavezama su deo širih interesa koji se odnose na porodicu i društvo);²⁴

(7) nagrađivanje i jednakost u nagrađivanju muškaraca i žena, (MOR se zalaže za sprečavanje diskriminacije u nagrađivanju sobzirom na pol, odnosno za jednakost u nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, a razlike su dopuštene samo na osnovu objektivne procene zaposlenja i poslova koji se obavljaju);²⁵

(8) poboljšanje životnog standarda, (sve politike treba ocenjivati sobzirom na njihov učinak u pogledu ukupne dobrobiti društva, istovremeno podsticati proizvodnu sposobnost radnika i poboljšanje njihovog životnog standarda, obezbediti jednak radnopravni i ekonomski tretman prema svima u pogledu zapošljavanja i unapređenja, uslova rada, obrazovanja, socijalnog staranja, učešće u pregovaranju);²⁶

²³ Konvencija br.111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. godine, “Službeni list FNRJ”, br.3/1961; Preporuka br.111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. “Službeni list FNRJ”, br.3/1962, (ova dva dokumenta se smatraju najvažnijim dokumentima MOR-a u oblasti zaštite ljudskih (socijalno-ekonomskih) prava (Konvencija br.111 spada među osam fundamentalnih – suštinskih konvencija MOR-a). Konvencija br.29 o prinudnom radu iz 1930. godine, “Službene novine Kraljevine Jugoslavije”, br.297-CXI/1932; Konvencija br.105 o ukidanju prinudnog rada iz 1957. godine.

²⁴ Konvencija br.156 o obavezama prema radnicima sa porodicama iz 1981. godine, “Službeni list SFRJ”, br.7/1987; Preporuka o jednakim mogućnostima tretmanu za radnike i radnice.

²⁵ Konvencija br.100 o jednakom plaćanju iz 1951. godine, “Službeni vesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ”, br.1/1952 (ova Konvencija spada među osam fundamentalnih – ili suštinskih konvencija MOR-a); Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike (Deo četvrti).

²⁶ Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike (Deo drugi Konvencije).

(9) sistem obrazovanja, stručno osposobljavanje i razvoj ljudskih resursa, (politika i programi stručnog usmeravanja i obrazovanja moraju omogućiti svim licima da bez ikakve diskriminacije, na ravnopravnoj osnovi, razvijaju i koriste svoje sposobnosti za rad);²⁷

(10) pravo radnika da se obraća organima radi zaštite svojih interesa i pravo na žalbu, (bitan segment socijalne klime kod poslodavca jesu i odnosi koji nastaju povodom podnošenja žalbi u vezi sa radnjama i aktima poslodavca; pravo na žalbu podrazumeva: (a) pravo da se pojedinačno ili zajednički podnosi žalba, (b) da se žalba razmatra i reši u predviđenom postupku, (c) radnik koji je imao razlog za žalbu ne može da trpi nikakve posledice u vezi podnošenja žalbe);²⁸

(11) izgradnja i uspešno sprovođenje politike komunikacije i informisanja, (saobraćaja između uprave i zaposlenih i njihovih predstavnika), promocija dobrih odnosa u preduzeću i stvaranje i učvršćivanje kulture preduzeća, (saobraćaj treba da se odvija dvosmerno: (a) između predstavnika uprave poslodavca i zaposlenih, (b) između predstavnika uprave i radničkih i sindikalnih predstavnika);²⁹

(12) socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, (postoji interakcija između socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, neprijateljsko okruženje ugrožava socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, za uspešnost dijaloga i kolektivnog pregovaranja potrebno je stvoriti uslove u kojima neće postojati pritisak ili dominacija jedne strane nad drugom);³⁰

(13) prestanak radnog odnosa, (MOR ustanovljava standarde za dopušten i opravdan otkaz ugovora o radu, zloupotreba prava na otkaz vodi do neopravdanog – abizivnog- prestanka radnog odnosa, tj. do prestanka radnog odnosa iz nedozvoljenih motiva i zbog ostvarivanja nekih nedozvoljenih ciljeva kako bi se radniku naškodilo);³¹

²⁷ Konvencija br.140 o plaćenom odsustvu radi obrazovanja iz 1974. godine, “Službeni list SFRJ”, br.12/1982; Konvencija br.142 o stručnom osposobljavanju i razvoju ljudskih resursa iz 1975. godine, “Službeni list SFRJ”, br.14/1982.

²⁸ Preporuka br.130 o razmatranju žalbi u preduzeću u cilju njihovog rešavanja iz 1967. godine.

²⁹ Preporuka br.129 o komunikaciji (opštenju) između poslodavca i radnika iz 1967. godine; Preporuka br. 189 o otvaranju radnih mesta u malim i srednjim preduzećima iz 1998. godine (paragrafi 2. i 10.).

³⁰ Konvencija br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, “Službeni list FNRJ”, br.8/1958; Konvencija br.98 o pravu organizovanja i kolektivnog pregovaranja iz 1949. godine, “Službeni list FNRJ”, br.11/1958.

³¹ Konvencija br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine, “Službeni list SFRJ”, br.4/1984.

(14) socijalna politika i socijalna sigurnost i načini njenog ostvarivanja, (socijalna politika treba da ima za cilj ukidanje svake diskriminacije radnika na planu radnog zakonodavstva, sporazuma, primanja na rad i uslova rada).³²

4.3. Evropsko pravo, takođe, nema posebnih propisa koji direktno i celovito regulišu pitanje mobinga. Sistem evropskog prava čine dva pod-sistema: (1) *evropsko nekomunitarno pravo*; i (2) *evropsko komunitarno pravo*.

Evropsko nekomunitarno pravo čine pravni izvori Saveta Evrope.³³ Srbija je članica Saveta Evrope, odnosno njeno članstvo je „nasledeno“ od Državne zajednice Srbije i Crne Gore, koja je postala član ovog tela 2003. godine. Učlanjenjem naše zemlje u Savet Evrope preuzeta je obaveza da se potpišu dva najvažnija dokumenta Saveta: *Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava iz 1950. godine i Evropska socijalna povelja iz 1961. (Revidirana evropska socijalna povelja – 1996.)* godine. Oba dokumenta su potpisana, ali do sada je ratifikovana samo Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava.³⁴

Iako se u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava prvenstveno govori o građanskim i političkim pravima, a u manjoj meri o socijalno-ekonomskim pravima koja su više utkana u pravni sadržaj radnog odnosa,³⁵ ipak ćemo ovde navesti neka garantovana i zaštićena prava koja se mogu dovesti u vezu sa mobingom. To su: (1) *pravo na život*, čl.2; (2) *zabrana mučenja, nečovečnog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja*, čl.3; (3) *pravo na slobodu i bezbednost ličnosti*, čl.5; (4) *pravo na privatnost i poštovanje porodičnog života i doma*, čl.8; (5) *sloboda misli i savesti*, čl.9; (6) *sloboda izražavanja*, čl.10; (7) *zabrana diskriminacije* u vezi prava iz Konvencije, čl.14;³⁶ (8) *zabrana zloupotrebe prava* iz Konvencije, čl.17.

³² Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike iz 1962. godine; Konvencija br.102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja iz 1952. godine, “Službeni list FNRJ”, br.1/1955; Preporuka br.102 o socijalnim službama iz 1956. godine, “Službeni list FNRJ”, br.5/1958.

³³ Savet Evrope je osnovan 1949. godine u Londonu kao telo evropskih država (vlada). Time su započele evropske integracije nakon II svetskog rata, čiji rezultat danas imamo u Evropskoj uniji. *Osnovni zadatak* Saveta Evrope je da promoviše i unapređuje principe vladavine prava i zaštite osnovnih ljudskih sloboda i prava.

³⁴ “Službeni list SCG”, br.6/2003.

³⁵ Socijalno-ekonomska prava su posebno predviđena u Evropskoj socijalnoj povelji, koju nismo ratifikovali.

³⁶ Protokolom br.12 iz Rima, kojim je dopunjena Konvencija 4. novembra 2000. godine, predviđena je opšta zabrana diskriminacije (čl.1.), tj. zabrana diskriminacije je

U vezi naše teme, posebno u smislu prevencije i zaštite od mobinga, značajno bi bilo pomenuti i mehanizam zaštite prava predviđenih Konvencijom. Naime, osnovni organ za vršenje nadzora nad primenom Konvencije jeste Evropski sud za ljudska prava. Sudu se direktno mogu obratiti pojedinci, grupe ljudi i pojedine države, ako smatraju da je došlo do povrede sloboda i prava iz Konvencije.³⁷

Srbija, takođe, podleže jurisdikciji ovog Suda, jer kao što smo rekli naša zemlja je potpisala i ratifikovala Konvenciju. Ako Sud ustanovi povredu sloboda i prava iz Konvencije, tada može dosuditi odgovarajuću i pravičnu naknadu, odnosno zadovoljenje (*just satisfaction* – čl.41 Konvencije) podnosiocu predstave. Takođe, Sud može odrediti i odgovarajuće mere u odnosu na državu protiv koje je pokrenut postupak.³⁸ Interesantno je ukazati i na činjenicu iz novije prakse Suda da neke presude, na ime novčanih naknada, mogu opteretiti budžete pojedinih zemalja (naročito siromašnijih), jer se te naknade kreću i do 1.400.000 evra.³⁹

Revidirana evropska socijalna povelja predviđa pravo na *pravične* uslove rada (čl.2.). Sem toga, ovo je retki evropski dokument u kome se direktno govori o pravu na *dostojanstvo na poslu*. Prema čl.26. Povelje, kako bi se osiguralo efikasno uživanje prava svih zaposlenih na zaštitu njihovog dostojanstva na poslu, strane ugovornice preuzimaju obavezu da, u konsultacijama sa organizacijama poslodavaca i zaposlenih: (a) unaprede svest, informisanost i da *sprečavaju seksualno zlostavljanje na radnom mestu* ili u vezi sa poslom i da preduzmu sve odgovarajuće mere kako bi zaštitile zaposlene od takvog ponašanja; (b) unaprede svest, informisanost i da *sprečavaju takvo ponašanje koje je za osudu ili je izrazito ofanzivno* protiv pojedinog zaposlenog na radnom mestu ili u vezi sa poslom i da preduzmu sve mere da zaštite zaposlene od takvog ponašanja.

Evropsko komunitarno pravo čine pravni izvori Evropske unije (EU). Srbiju ovo pravo ne obavezuje, jer još nije članica EU. Ipak, pošto pretendujemo učlanjenju nužno je voditi računa i o pravnim standardima

proširena na sva prava i slobode predviđene i nacionalnim zakonodavstvom (ne samo Konvencijom).

³⁷ Ranije je postojala dvostepenost u zaštiti prava iz Konvencije: (a) prvi stepen – postupak pred Evropskom komisijom za ljudska prava (Komisija bi pokušala da pomiri pojedinca i državu, a ako u tome ne uspe mogla je “slučaj” da prosledi Sudu); (b) postupak pred Evropskim sudom za ljudska prava predstavlja drugi nivo zaštite. Međutim, Protokolom br. 11 uz ovu Konvenciju, ukinuta je Evropska komisija, tako da je danas moguće direktno obraćanje Sudu.

³⁸ Reč je o merama u smislu brisanja susedskog dosijea, ponovnog otvaranja sudskog postupka, ukidanje odluke o deportaciji ili ekstradiciji, davanje boravišta.

³⁹ Slučaj *Carbonara and Ventura protiv Italije*, prema: Milan Paunović – Slavoljub Carić, Evropski sud za ljudska prava, “Službeni glasnik”, Beograd, 2006, str.74.

EU, što se manje ili više čini u tekućim procesima harmonizacije našeg prava i prava EU. Evropsko komunitarno pravo samo *indirektno* ili *fragmentalno* tangira pitanje mobinga (u vezi regulisanja i zaštite ljudskih, odnosno socijalno-ekonomskih prava i sloboda, posebno u vezi zaštite seksualnih sloboda), kako u svojim konstitutivnim ugovorima i poveljama (primarno pravo) tako i u svojim direktivama (sekundarno pravo).

U prvim *konstitutivnim dokumentima* (Ugovor o zajednici za uglj i čelik iz 1951, za atomsku energiju i Ekonomske zajednice – 1957, Evropske zajednice – 1965) ne govori se o socijalno-ekonomskim pravima. Inicijalnu pravnu platformu socijalno-ekonomskim pravima daju Jedinstveni evropski akt iz 1986. godine, Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine i Ugovor o Evropskoj uniji iz 1991. godine (Ugovor iz Mاستrihta). U ovoj pravnoj platformi za izgradnju socijalno-ekonomskih prava prepoznaje se duh Evropske socijalne povelje iz 1961. godine. Dalji prodor socijalno-ekonomskih prava omogućila je Deklaracija o ljudskim pravima koju je doneo Evropski savet 1991. godine, inspirisana pomenutom Poveljom o osnovnim socijalnim pravima. Ova Deklaracija je značajna jer promovise princip *jedinstvenosti ljudskih prava*, tj. princip jednakog tretiranja građanskih i političkih prava („klasična ljudska prava - prva generacija ljudskih prava“) sa socijalno-ekonomskim i kulturnim pravima („druga generacija ljudskih prava“). Do tada socijalno-ekonomska prava su teško sebi krčila put u pravni poredak EU.⁴⁰ Među socijalno-ekonomskim pravima sadržanim u Povelji o osnovnim socijalnim pravima, nalaze se i prava vezana za: (a) *poboljšanje uslova života i rada* – poglavlje 3; (b) *jednakost u nagrađivanju muškaraca i žena* – poglavlje 7; *zaštita na radu i zaštita zdravlja* – poglavlje 9; *posebna zaštita dece, starijih i invalida* – poglavlja 10, 11 i 12. U duhu ove Povelje i socijalno-ekonomskih prava doneseno je nekoliko direktiva EU.

Amsterdamskim ugovorom iz 1997. godine (stupio na snagu 1999.) definisani su glavni okviri socijalne politike, unutar kojih sve članice EU treba da utvrde svoje prioritete u normativnom delovanju i praksi. Jedan od tih okvira jeste *zabrana svih oblika diskriminacije* (po osnovu etničke pripadnosti, religije, rase, pola, seksualne orijentacije itd.).

Konačnu pravnu fizionomiju ljudskim i socijalno-ekonomskim pravima u EU dala je Povelja o osnovnim pravim, usvojena u Nici 2000. godine. Povelja se u osnovi oslanja na dostignute standarde u međunarodnim i nacionalnim izvorima, uključujući instrumente o ljudskim i socijal-

⁴⁰ Steve Peers and Angela Ward, *The European Union Charter of Fundamental Rights in the European Union*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 1996, str.197.

no-ekonomskim pravima Ujedinjenih nacija, Saveta Evrope i Povelju same Zajednice o osnovnim socijalnim pravima iz 1989.⁴¹ U Povelji EU o osnovnim pravima navode se i prava kao što su: (a) zaštita od nezakonitog otkaza; (b) bezbednost i zaštita zdravlja na radu; (c) *dostojanstvo na radu i njegova nepovredivost*. Donošenjem ove Povelje i definitivno je u EU pobedio princip jedinstvenog tretmana socijalno-ekonomskih i građanskih i političkih prava. Na tom principu sačinjen je i Ustav EU.

Poseban doprinos u normativnom uobličavanju mobinga u pravu EU i zemljama članicama dala je Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu iz 2001. godine.⁴² Ova Rezolucija polazi od svih negativnih socijalnih, zdravstvenih i ekonomskih reperkusija mobinga (vidi u okviru naslova pod 3.), i poziva zemlje članice da se energično suprotstave zlostavljanju na poslu i ustanove odgovarajuće pravne mehanizme u borbi protiv takovog nasilja. Takođe, poziva se i Evropska komisija da pitanju mobinga posveti posebnu pažnju tako što će razmotriti sve postojeće direktive koje na određeni način tangiraju pitanje mobinga, kao i potrebu donošenja novih direktiva koje bi neposredno bile posvećene tom pitanju.

Što se tiče *sekundarnih izvora*, u vezi sa pitanjem mobinga, navešćemo one direktive koje su najbliže tom pitanju.

Direktiva br.76/207 iz 1976. godine, izmenjena *Direktivom br.2002/73* iz 2002. godine,⁴³ govori o *jednakom tretmanu* muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja, uslova rada, stručne obuke i napredovanja. S obzirom na psihofizičku konstituciju žene i njenu ulogu u biološkoj reprodukciji stanovništva, princip jednakog tretmana sa muškarcima se ne narušava tzv. pozitivnom diskriminacijom žena (zabrana rada na određenim poslovima, naročito za vreme trudnoće).⁴⁴

Prema istraživanjima u vezi polne diskriminacije, u evropskim zemljama, žene su u većem broju žrtve mobinga u odnosu na muškarce. Povreda dostojanstva žena često se manifestuje kao seksualno uznemiravanje.⁴⁵ Direktiva 76/207 i Direktiva 2002/73 definišu seksualno uznemiravanje. To je svako ponašanje (verbalno, neverbalno, fizičko), u sferi polnog

⁴¹ Tamara K. Hervey and Jeff Kenner, ed. *The European Union Charter of Fundamental Rights*, Oxford and Portland Oregon, 2004, str.213.

⁴² European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 – INI.

⁴³ Official Journal, L 39/40, 14.02.1976, izmenjena Direktivom br.2002/73, Official Journal, L 269/15, 15.10.2002.

⁴⁴ Roger Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, str.303.

⁴⁵ Steven Anderman, *Labour Law: management decisions and workers' rights*, Butterworths, London, Dublin, Edinburgh, 1992, str.182. i dalje.

života, a koje dovodi do povrede dostojanstva i stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje,⁴⁶ kao i do negativnih posledica u pogledu položaja na radu u slučaju neprihvatanja takovog ponašanja.

Direktiva 76/207 i Direktiva 2002/73 zajedno sa Preporukom br.92/131/CEE o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu iz 1991, najneposrednije obezbeđuju, posebno iz ugla seksualnih sloboda, dostojanstvo i zaštitu ljudskog integriteta.⁴⁷

Direktivu br.89/391 o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu iz 1989. godine.⁴⁸ U Direktivi su dati opšti principi za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zaštite zdravlja radnika na radu. Ti principi su sledeći: (a) prevencija profesionalnih rizika; (b) zaštita bezbednosti i zdravlja radnika; (c) neutralisanje faktora rizika i nezgoda; (d) informisanje, konsultovanje i primerena participacija radnika po pitanjima bezbednosti zaštite zdravlja na radu; (e) obuka radnika i njihovih predstavnika. Svakako da podsticanje poboljšanja bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih podrazumeva i prevenciju od rizika mobinga i zaštitu mentalnog zdravlja zaposlenih, do čijeg ugrožavanja, po pravilu, i dolazi usled mobinga. Ipak, ova Direktiva je prevashodno okrenuta zaštiti fizičkog integriteta i zdravlja zaposlenih, te zato postoji inicijativa u EU da se donese i posebna direktiva u vezi mobinga, odnosno psihičkog zlostavljanja i zaštite mentalnog zdravlja zaposlenih. Međutim, donošenje Direktive br.89/391 je od velikog značaja, jer je donesena pre nego što se u Evropi formirala svest o mobingu kao štetnoj društvenoj pojavi i dala je veliki doprinos u formiranju te svesti.⁴⁹

Direktiva br.95/46 iz 1995.⁵⁰ predviđa zaštitu lica kod korišćenja njihovih ličnih podataka (zaštita privatnosti). Ponekad radnja mobinga može biti sadržana u zloupotrebi ličnih podataka zaposlenog, što može škoditi njegovoj privatnosti, časti i ugledu.

Zabranjeno je prikupljanje nedopuštenih podataka o zaposlenom i njihovo prenošenje trećim licima (podaci koji nisu od neposrednog znača-

⁴⁶ Sličnu definiciju sadrži i naš Zakon o radu (čl.21. stav 3.).

⁴⁷ Više o tome, Roger Blanpain, cit delo, str.293 i dalje; Branko A. Lubarda, *Evropsko radno pravo*, Podgorica, 2004, str.266 i dalje.

⁴⁸ Official Journal, L 183, 29.06.1989. U duhu ove Direktive kod nas je donesen Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, "Službeni glasnik Republike Srbije", br.101/2005.

⁴⁹ Maria Isabel S. Guerrero, *The development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, preuzeto sa Interneta: www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journal/bcicl/27-2/10 (3.09.2007.).

⁵⁰ Official Journal, L 281, 23.11.1995. U duhu ove Direktive, našim Zakonom o radu (čl.83.) predviđena je zaštita ličnih podataka zaposlenog.

ja za poslove koje on obavlja – rasa, vera, politička ili sindikalna pripadnost, seksualno opredeljenja). Zaposleni ima pravo uvida u dokumenta koja sadrže lične podatke i da traži brisanje nedopuštenih podataka iz evidencije.

Direktiva br. 2000/43 iz 2000. godine⁵¹ sadrži odredbe i o jednakom tretmanu lica nezavisno od njihovog rasnog i etničkog porekla.

Zabrana diskriminacije i jednak tretman pri zapošljavanju, na radu i u vezi s radom ulaze u predmet više direktiva EU. Radnje mobinga često su vezane za diskriminaciju, po različitim osnovima, i ugrožavanje jednakog tretmana zaposlenih.

Direktiva br. 2000/78 iz 2000,⁵² godine daje opšti okvir za jednakost u zapošljavanju i zanimanju, odnosno zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju kako kod zapošljavanja, tako i u toku zaposlenja (u smislu uslova rada), a po osnovu vere, uverenja, invalidnosti, starosti, pola, seksualne orijentacije, sindikalne pripadnosti itd. Ova Direktiva se može dovesti u najtešnju vezu sa mobingom.

Kao polaznu platformu za normiranje zabrane diskriminacije, Direktiva uzima dokumenta o zabrani diskriminacije, gore pomenuta, OUN, MOR-a i EU. Sem toga, kao oblik diskriminacije prema Direktivi se smatra i uznemiravanje po bilo kom od navedenih osnova i koje može imati za posledicu ponižavanje, degradaciju, uvredu ili izazivanje straha.

Posebno težak oblik diskriminacije prema Direktivi predstavlja omalovažavanje i vređanje lica sa invaliditetom. Poslodavci su dužni da licima sa posebnim potrebama omoguće adekvatno zadovoljenje tih potreba, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Takođe, Direktiva daje okvire kada se određeni vidovi pravljenja razlike u potrebi legitimnih ciljeva i profesionalnih zahteva ne smatraju diskriminacijom.⁵³ U smislu ovoga govori se o opravdanosti različitog tretmana na osnovu starosti.

Konačno, u arsenalu instrumenata borbe protiv diskriminacije Direktiva predviđa: (a) da teret dokazivanja diskriminacije nije na tužiocu (zaposlenom), već tuženi treba da je osporava; (b) da zaposlenom treba obezbediti sigurnost zbog korišćenja mehanizama zaštite od diskriminacije (pokretanje odgovarajućeg postupka zaštite ili korišćenje žalbe); (c) da sankcije za diskriminaciju treba da budu odgovarajuće i efikasne.

⁵¹ Official Journal, L 180, 19.07.2000.

⁵² Official Journal, L 303, 02.12.2000. Naš važeći Zakon o radu je koristio ovu Direktivu pri definisanju zabrane diskriminacije i uznemiravanja (čl.18. – 23.).

⁵³ Zakon o radu u čl.22. govori o tome kada se određeni vidovi pravljenja razlike ne smatraju diskriminacijom.

*Predrag Jovanović, Ph.D. Full Professor
Novi Sad School of Law*

Harassment at work as a legal issue in international and European law

Abstract

Mobbing (harassment at work) is a social phenomenon with manifold social, economic and legal implications. This makes the demand for regulating that issue per se directly and wholly justifiable. Both in the international and our law, however, this is not how this issues is approached, i.e., normative frameworks of regulating mobbing are mostly immediately set within the regulation of human or socio-economic rights and discrimination regarding such rights.

The need for regulating mobbing is present in Serbia, too. When doing this, one should bear in mind the appropriate normative standards entailed in international and European law, as well as in ours. Such standards are scattered in many documents and in different areas of law. The purpose of this paper is to point out the most important legal documents and standards which are closely connected with mobbing, to make immediate approach towards mobbing as a legal issue easier.