

*Др Предраг Јовановић, редовни професор
Правног факултета у Новом Саду*

АКТУЕЛНИ АСПЕКТИ ПРИНЦИПА ЗАШТИТЕ ЗАПОСЛЕНИХ*

Сажетак: *Принцип заштите запослених је традиционално присутан у радном праву. Поједине категорије запослених, иако је традиционално, уживају посебну заштиту (омладина, жене, инвалиди). Међутим, ипак заштите моралног интегритета запослених и тек у последње време посвећује се посебна пажња. То чини овај принцип заштите запослених у радном односу веома актуелним, те из тог угла у овом раду укаzano је на одређене стандарде заштите запослених у светлу међународног, европског и домаћег права.*

Кључне речи: *заштита запослених; морални интегритет; забрана дискриминације; мобилност; злоупотреба права; кодекс професионалне етике.*

Када се говори о овом принципу онда се ту мисли на: **а)** заштиту запослених од штетног дејства услова рада; **б)** посебну заштиту појединих категорија запослених, и **в)** заштита моралног интегритета запослених.

1) Заштита запослених од штетног дејства услова рада

Према Уставу Србије запослени имају право на заштиту на раду, у складу са законом. О овом облику заштите запослених говори се у Закону о раду, као генералном закону, и у Закону о безбедности и здрављу на раду,¹ као посебном закону. Заштита на раду је питање које улази и у предмет колективног преговарања.

* Рад је посвећен пројекту Теоријски и практични проблеми у стварању и примени права (ЕУ и Србија) који се у целини финансира из изворних прихода Правног факултета у Новом Саду.

Заштита на раду се третира као саставни део организације рада и радног процеса. Она обухвата мере и средства која су неопходна за остваривање безбедних услова рада, и то применом савремених техничких, организационих, здравствених и других критеријума.

Циљ заштите запослених од штетног дејства услова рада је у заштити и очувању здравља радника, њихових радних способности и обезбеђивању што дуже радне ангажованости. Овим се штите не само лични интереси запослених, већ и интереси послодаваца и шири друштвени интереси.

Реч је о заштити *физичкој интeгpиpишeишa* запосленог. Та заштита се експлиците и већ традиционално дефинише посебним прописима. По правилу, постоји општа и посебна заштита, а у оквиру којих су предвиђене одговарајуће *мере и нормативи* заштите.²

Мере заштите везане су за одређена техничка средства (одећа, опрема и друга средства личне заштите), хигијенска (санитарни уређаји и средства, проветравање), здравствена (лекарски прегледи и пружање прве помоћи), те средства контроле извора опасности по здравље. Мере заштите могу бити претходне, опште и посебне. У вези са тим мерама предвиђена су одговарајућа реципрочна права и обавезе запослених и послодавца.

Нормативи заштите су прописани стандарди у погледу безбедних услова рада, а који се морају обезбедити (достигнути) применом одређених мера заштите. Зато су нормативи обично повезани са одређеним мерама и резултат су примене тих мера. Ако норматив изостане онда то значи да одређена мера није предузета, није примењена, или је треба допунити односно мењати. У вези са тим предвиђене су одговарајуће одговорности послодаваца и запослених.

2) Посебна заштита појединих категорија радника

Поједине категорије радника (омладина, жене и инвалиди) уживају посебну заштиту на раду, у складу са законом. То начело је утврђено у Уставу Србије. На пример, радници мађи од 18 година и жене, посебно труднице, не могу да раде на радним местима на којима се претежно обављају нарочито тешки послови, радови под земљом или водом итд. Инвалидима се јамчи посебна заштита у складу са законом. Инвалиди у том смислу имају право на посебне услове рада (хигијенско–техничка заштита), право да раде на радним местима у складу са преосталом радном способношћу итд.

У позитивном радном законодавству о заштити жена, омладине и инвалида, посебно се говори у оквиру одговарајућих равноправних института.

¹ „СЛ.гл.РС“, бр.101/2005.

²Види Закон о безбедности и здрављу на раду (чл.7-36.).

3) Заштита моралног интегритета запослених

Морални интегритет је лично својство човека у које су уткане друштвене норме које говоре о томе шта се сматра добрим и друштвено допуштеним, а шта се сматра злим и друштвено недопуштеним. Шта је за дату друштвену заједницу добро, а шта зло – то је објективно дато ако је утврђена једна основна, највиша морална вредност, из које се лако изводе ниже вредности. Таква вредност обично се схвата као човечност, човештво, очовечавање човека у све већој мери.³

Моралном интегритету запослених се не посвећује довољна пажња нити у радном законодавству, нити у радном праву као научној дисциплини, мада завређује пажњу у истој мери као и физички интегритет запослених. У радном односу није само радна снага човека, као његова психо-физичка компонента, већ и његова укупна личност са свим моралним, етичким и другим својствима. То чини легитимном потребу заштите моралног интегритета запослених. Међутим, тек од недавно, на пример, заштита личних података и забрана злостављања на раду (мобинг) су предмет радно-правне заштите запослених. Овај сегмент заштите запослених чини традиционални принцип њихове заштите веома актуелним.

Савремени радноправни оквир заштите моралног интегритета запослених огледа се преваходно у следећем: **(1)** забрана дискриминације; **(2)** забрана злостављања на раду; **(3)** заштита личних података запослених; **(4)** заштита од злоупотребе права; и **(5)** кодекси професионалне етике.

(1) Забрана дискриминације

Начело забране дискриминације (или недискриминације), тј. пружања једнаких шанси и једнаког поступања према људима, јесте израз правде и једнакости међу људима. Као такво, ово начело је део природног права који је најнепосредније повезан са моралним интегритетом човека. У филозофији природног права идеја недискриминације, односно једнакости и правде је увек заузимала централно место. Међутим, нема једнакости у апсолутном смислу, тј. једнакости без обзира на околности (сви на истоме). Другим речима, морални захтев за једнакошћу, садржан у идеји правде, није уперен апсолутно на све и свакога, него на оне и онако како одређују извесне мере и релевантни критеријуми.⁴ Значи, једнакост као морална вредност мора имати и одговарајућу меру за процену те вредности.

³ Правна енциклопедија, Београд, 1985, стр.832.

⁴ Алф Рос, Право и правда, ЦИД, Подгорица, 1996, стр.303-304.

Те мере и критеријуми за процену дефинисани су правом у одређеним областима, па и у области рада. Једна од тих мера јесте и забрана дискриминације, дефинисана на одговарајући начин у међународном и унутрашњем праву.⁵

Начело недискриминације у стицању и остваривању права и слобода своје правно утемељење налази готово у свим важним међународним актима који говоре о људским правима. Најпре, садржано је у најважнијим документима *Организације уједињених нација* (ОУН): Повеља, чл.1; Општа декларација о правцима човека, чл.2; Међународни пакт о грађанским и политичким правима, чл.2; Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, чл. 2. У наведеним документима ОУН, као основи дискриминације наводе се: раса, пол, језик, вероисповест, боја коже, политичко и друго мишљење, национално и социјално порекло, рођење, имовном стање и друге околности. Треба додати да је ОУН усвојила и посебне конвенције о забрани одређених облика дискриминације.⁶

Међународна организација рада (МОП) је својом нормативном и другим активностима посветила велику пажњу начелу недискриминације и пружања једнаких шанси тј. једнаког поступања према људима. Овим начелом МОП жели да спречи: **(1)** дискриминацију појединих категорија радника (жена, странаца, радника миграната итд; **(2)** да спречи одређене врсте дискриминације у односу на све раднике на одређеним подручјима (принудни рад, слобода рада, социјална сигурност); и **(3)** да спроведе општи принцип забране дискриминације у области радних односа.⁷

Најважнији документи МОП-а у вези забране дискриминације у области рада јесу: Конвенција бр.111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања из 1958. године и истоимена Препорука бр.111;⁸ Конвенција бр.100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности из 1951. године;⁹ Конвенција о обавезама према радницима са породицама из 1981. године.¹⁰ У наведеним документима под дискриминацијом подразумева се свако разликовање, искључење или давање првенства по основу расе, вере, боје, пола, националног и социјалног порекла, политичког мишљења, а са намером да се наруше или униште једна-

⁵ Више о томе види наш рад: Општи међународни правни оквир начела недискриминације у области рада, Право и привреда, бр.7-9/2011. Овде ћемо укратко о томе.

⁶ Међународна конвенција о укидању свих облика дискриминације; Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена.

⁷ Боривоје М. Шундерић, Право Међународне организације рада, Правни факултет у Београду, 2001, стр.179.

⁸ „Сл.л. ФНРЈ“, бр.3/1961 и бр.3/1962.

⁹ „Сл.л.ФНРЈ“, бр.11/1952.

¹⁰ „Сл.л.СФРЈ“, бр.7/1987.

кост могућности или поступања у погледу запошљавања и избора занимања. Дакле, треба приметити, наведени основи дискриминације су такви да нису од значаја за вршење рада. Зато нису допуштени. Међутим, према чл. 1. Конвенције бр. 111, прављење разлике међу лицима која траже посао по основу њихових квалификација, знања и способности (што јесте од значаја за вршење рада), не сматра се дискриминацијом.

У њраву Евројске уније (ЕУ), начело недискриминације је у тесној вези са начелом слободног кретања радника, тј. слобода кретања подразумева начело недискриминације.¹¹ Слободно кретање радника, као једна од фундаменталних слобода у праву ЕУ, не може имати свој пуни смисао без једнаких шанси тих радника на читавом простору ЕУ у поступцима остваривања и заштите њихових права у вези са радом. У самом Уговору о оснивању Европске заједнице (чл.48. тачка 2.) је речено да слобода кретања радника заправо значи укидање сваке дискриминације на основу држављанства међу радницима држава чланица у вези са запошљавањем, награђивањем, и других услова рада и запошљавања.

Нормативно уобличавање начела недискриминације у праву ЕУ базирано је на документима ОУН и МОП-а. Унутар овог начела, акценат је стављен на његовим следећим аспектима: **(а) једнаком њравном ѡређману свих ѡрађана** – свако има право на једнаку законску заштиту без дискриминације; **(б) једнаком ѡређману мушкараца и жена** у области рада; и **(в) могућноси** „ѡозиѡивне дискриминације“.

(а) Једнак ѡравни ѡређман дефинисан је у најважнијим документима европског права. Што се тиче некомунитарног права, Европска конвенција за заштиту људских права (чл.14.) изричито предвиђа да уживање права и слобода из ове Конвенције обезбеђује се без обзира на основе као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко и друго мишљење, национално и социјално порекло, веза са неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус. Што се тиче комунитарног права, као што смо напред навели, Уговором о оснивању Заједнице (чл. 48.) је јасно речено да не може бити дискриминације међу радницима земаља чланица по основу држављанства у области запошљавања и рада. Такође, о истом начелу говори се и у Амстердамском уговору из 1997. године, као приоритетном начелу деловања саме ЕУ али и земаља чланица, те у Повељи о основним правима ЕУ из 2000. године, представљеној у Ници када је донесен и Ничански споразум.

(б) Једнак ѡређман мушкараца и жена у области рада јесте рефлексија општег начела недискриминације (у овом случају по основу пола). Више директива је донесено у потреби сузбијања различитих облика дискриминације жена. Што се тиче једнаког третмана мушкараца и жена у

¹¹ Roger Blanpain, European Labour Law, Kluwer Law International, The Hague, 2000, str. 219.

областима рада, та једнакост се протеже на све области рада, и то: **(1)** област запошљавања (доступност свих послова под једнаким условима, доступност оспособљавања и напредовања);¹² **(2)** област правног положаја док запосленост траје (једнакост у стицању, остваривању и заштити права по основу рада једнаке вредности);¹³ **(3)** област престанка запослења (недопуштено разлога за престанак радног односа по основу пола, трудноће, породилског одсуства).¹⁴ У овим распонима једнаког третмана, посебно место у радном праву ЕУ дато је *једнаком њлањању мушкараца и жена*, и то како у примарним тако и у секундарним изворима, те у одлукама Суда правде ЕУ.

(в) „*Позитивна дискриминација*“¹⁵ (афирмативна акција) је, заправо, *лејтиџимни коректив* начела недискриминације. Ради се о изузецима када постоји оправдани интерес да се поједине категорије лица, која су суштински у неједнаком положају у односу на друге, уз примену посебних мера, фаворизују у појединим областима рада (запошљавање и друго), ради постизања пуне равноправности у могућностима и шансама са другима.

Позитивна дискриминација, односно афирмативна акција обично се примењује код теже заносљивих лица или код запошљавања на одређеним пословима. Може имати различите основе: *(1) живојина доб; (2) њол; (3) ејничка односно мањинска љријадносћ; (4) верска ојредељеносћ и убеђења (5) инвалидносћ* итд.

1) *Живојина доб* (млађа лица која траже прво запослење или старија лица од 50 година) могу имати одређене приоритете са циљем да им се олакша приступ запошљавању.¹⁶

2) *Пол* може бити основ позитивне дискриминације ако је код одређеног пола присутна мања заступљеност у одређеним делатностима (мања запосленост жена у односу на мушкарце у неким професијама). У том случају, могу се предузети мере које дају одговарајућу предност женама.¹⁷

¹² Директива бр. 76/207 која говори о једнаком приступу запошљавању и условима рада, професионалном оспособљавању и напредовању; Директива бр.2000/78 о успостављању општег оквира за једнакост поступања у запошљавању и занимању и друге директиве које говоре о једнакости мушкараца и жена у погледу шанси на тржишту рада и напредовања на раду. Види: Roger Blanpain, Michele Colucci, European Labour and Social Security Law, Kluwer Law International, The Hague, 2002, стр.17 и даље.

¹³ Повеља о основним правима ЕУ говори о једнакости између мушкараца и жена у области запошљавања, у области рада и услова рада, те у области награђивања (чл.23). Andrew Charlesworth and Holly Cullen, European Community Law, Pitman Publishing, London, 2001, стр.360.

¹⁴ Повеља о основним правима ЕУ изричито предвиђа заштиту од незаконитог отказа, где спада и отказ мотивисан разлозима везаним за пол, трудноћу и материнство.

¹⁵ „Позитивна дискриминација“ је под наводницима због значењског сукоба двеју речи.

¹⁶ Директива 2000/78 о једнакости шанси у запошљавања и занимању (чл.6.).

¹⁷ Према чл.23. Повеље о основним правима ЕУ.

3) *Етничка односно мањинска припадност*, као основ позитивне дискриминације, обично се користи код припадника одређених етничких или мањинских група код којих су наглашенији одређени социјално-економски проблеми (нпр. проблем незапослености).¹⁸

4) *Верска одређеност и убеђења* могу бити основ позитивне дискриминације на два начина. *Први начин* је доминантан и користи се при запошљавању у верским организацијама и установама (цркве), ради обезбеђивања одговарајуће лојалности према послу који ће се вршити. *Други начин* је изузетан и резултат је одговарајућих тумачења у европској судској пракси. Као пример наводи се случај *Thlimmenos v Grčka* (одлука Европског суда за људска права из 2000.године).¹⁹ Предлагачу није омогућено да се запосли у професији ревизора пословних књига због тога што је претходно био осуђен, јер је одбио да служи војни рок због својих верских убеђења (припадник верске групе *Јеховини сведоци* која је посвећена пацифизму). Прописи Грчке нису дозвољавали приступ наведеној професији лицима која су осуђивана (разлика у приступу професији између осуђиваних и других лица). Међутим, предлагач је тражио, у суштини, примену принципа *позитивне дискриминације*, тј. да буде фаворизован међу осуђеним лицима јер је осуђен због вршења своје слободе вероисповести која је гарантована чланом 9. Европске конвенције за заштиту људских права. Суд је закључио да је у овом случају прекршен чл. 14. Европске конвенције за заштиту људских права, који говори о забрани дискриминације (по различитим основима, те и по основу вероисповести) у уживању права и слобода предвиђених том Конвенцијом, а у вези са чл. 9. Конвенције који гарантује слободу вероисповести. Дакле, ради се о кршењу права предлагача да не буде дискриминисан у уживању слободе вероисповести, односно да буде позитивно дискриминисан у односу на друга лица осуђена за тешка кривична дела.

5) *Инвалидност* може бити легитимни основ за позитивну дискриминацију, а утемељен је Директивом 2000/78 о успостављању општег оквира за једнакост поступања у запошљавању и занимању. Директива садржи општи оквир за позитивну дискриминацију инвалида и за обавезе послодавца у прилагођавању радних места за рад лица са инвалидитетом, а земље чланице могу предвидети веће степене заштите тих лица. У многим земљама, као и у нашој, донесени су одговарајући прописи о спречавању дискрими-

¹⁸ Коришћење одређених мера, средстава и приоритета код запошљавања избеглих и расељених лица, припадника етничких мањина итд.

¹⁹ Žil Ditertr, Изводи из најзначајнијих одлука Европског суда за људска права, Службени гласник, Београд, 2006, стр.335.

нације лица са инвалидитетом и о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом.²⁰

У ујоредном њраву, у великом броју земаља постоје уставне одредбе о забрани дискриминације и одговарајућа законска регулатива за општу примену овог принципа. Притом, неке земље преферирају да овај принцип укључе у генералне одредбе о неоправданој дискриминацији у својим законима о раду,²¹ док друге о томе говоре у посебним законима, нпр. закони о једнакости између жена и мушкараца. Рецимо, све нордијске земље имају посебне законе о једнакости између мушкараца и жена.²² Тако, према Закону о једнакости Шведске,²³ послодавци и у приватном и у јавном сектору су дужни да активно раде на успостављању и промоцији једнакости између мушкараца и жена, па тако и у области једнаких плата и одговарајуће поделе рада. Уз то, послодавац је дужан, уколико има најмање 10 запослених, да сачини годишњи план једнакости који укључује и полно категорисану статистику о платама, распоред запослених према положају и занимању, новозапослене, кретања у служби и унапређења итд. Слично је и у Финској. Према њиховом Закону о једнакости између жена и мушкараца, послодавац, који има најмање 30 запослених, такође је дужан да има годишњи план једнакости који обухвата плате и накнаде, расподелу послова између жена и мушкараца и друге показатеље који промовишу једнакост. Међутим, интересантно је подвући да иако су законима предвиђене обавезе послодавца да имају годишње планове о једнакости, као нормативна огледала одговарајуће праксе и пројекције за будућност, ипак до израде планова не мора и да дође уколико сами запослени и њихови синдикати то не захтевају. Акције синдиката и запослених су још потребније када је реч о реализацији планова. Дакле, прописи о једнакости јесу инструменти обезбеђивања једнакости жена и мушкараца, али стварна реализација тога и овде зависи од воље учесника у овим процесима.²⁴

Неки од прописа у нордијским земљама предвиђају и јасне механизме контроле примене правила о једнакости. Рецимо, према Закону о једнако-

²⁰ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, „Сл. гл. РС“, бр.33/2006; Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Сл.гл.РС“, бр.36/2009.

²¹ Рецимо, то је случај са Француском, али и са нашом земљом (чл. 20. Закона о раду Републике Србије).

²² О законодавној разради принципа недискриминације у нордијским земљама види: Peter Wahlgren – urednik, Stability and Change in Nordic Labour Law, Stocholm Insitute for Skandinavian Law, Stocholm, 2002, стр. 216 и даље.

²³ Ibidem.

²⁴ Зборник докумената и текстова Савета Европе о једнакости међу половима, Савет Европе, Страсбур,1999, стр. 60.

сти полова Норвешке из 1978,²⁵ „ако третман прављења разлика по питању плата између мушкараца и жена постоји при обављању посла исте вредности, послодавац мора доказати да то није проузроковано полом запослених.” Најважнији органи контроле вршења ових обавеза јесу Омбуд за једнакост полова²⁶ и Одбор за жалбе. Омбуд се стара да не долази до кршења Закона, а у спорним случајевима покушава да постигне споразумно решење. Ако то изостане, случај се износи пред Одбор који може да забрани било који акт супротан Закону. Непоштовање одлука Омбуда и Одбора може резултирати и одговарајућом одговорношћу и судским гоњењем.

У љраву Србије забрана дискриминације има уставну и законску утемељеност. Уставом Србије (чл.21.) и Законом о раду (чл. 18.) предвиђен је принцип забране дискриминације на коме се темељи читав систем права, обавеза и одговорности у индивидуалном радном праву. У ширем контексту, о забрани дискриминације говори се и у другим прописима (Закон о забрани дискриминације,²⁷ Закон о равноправности полова²⁸, горе наведени прописи о заштити лица са инвалидитетом и други).

Прецизније речено, у ужем - радноправном смислу, забрана дискриминације односи се на : (1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; (2) услове рада и сва права из радног односа; (3) образовање, усавршавање и оспособљавање; (4) напредовање на послу; (5) отказ уговора о раду. Законом је дефинисана непосредна и посредна дискриминација и забрањено узнемиравање, укључујући и сексуално узнемиравање у сфери рада. Утемељење овог принципа је извршено на међународном корпусу људских слобода и права, предвиђеном Општом декларацијом о правима човека Организације уједињених нација (чл.7.) из 1948. године, Међународним пактом о грађанским и политичким правима Организације уједињених нација (чл.2.) из 1966. године, Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода Савета Европе (чл.14.) из 1950. године, Европском социјалном повељом Савета Европе (чл. 1. став 2.) из 1961. године (измењеном 1996. године).

Узнемиравање, из чл. 21. Закона о раду, подразумева нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или *сћивара нејријатичел-*

²⁵ Види: др Зорица Мршевић, Стандарди и механизми за постизање родне равноправности у демократским земљама, ОСЦЕ,Мисија ОЕБС-а у СР Југославији, Београд, 2002, стр.207.

²⁶ ² Користи се израз „омбуд” уместо већ устаљеног - „омбудсман”, јер се сматра да реч „ман” упућује на мушки пол и његову фаворизацију. Неке земље користе израз „ombudsperson”.

²⁷ ¹ „Сл.гл.РС”, бр.104/2009.

²⁸ ² „СЛ.гл.РС”, бр.104/2009.

ско, њонижавајуће или увредљиво окружење. На овај начин Закон о раду, у ширем контексту, задире и у појам *mobbinga* (злостављања на раду), јер за овај појам управо је карактеристично непријатељско радно окружење.

(2) *Забрана злостављања на раду*

Правни третман мобинга у међународном и европском праву изведен је посредним путем, тј. у светлу регулисања људских права и дискриминације у вези са тим правима. Често се и у литератури мобинг, или виктимизација, посматра као облик дискриминације. У том смислу, облици дискриминације су: (а) директна дискриминација; (б) индиректна дискриминација; (ц) виктимизација; и (д) сегрегација.²⁹ Виктимизација постоји онда када се једно лице третира мање наклоно него што се третирају или би се третирали друга лица у истим околностима.³⁰ Према Уредби о виктимизацији на послу, шведског Националног одбора за безбедност и здравље из 1993. године (параграф 1.), под виктимизацијом се подразумевају учестали, прекорни или јасно негативни поступци који су усмерени против појединих запослених на увредљив начин и као резултат могу имати одстрањивање тих запослених из радне средине.³¹ Сегрегација по основу расне припадности је дискриминација.³²

Од докумената *међународној њрава*, најпре треба имати у виду универзалне акте *Орџанизације уједињених нација* (ОУН). Пре свега овде се мисли на *Повељу* ОУН из 1945. године³³. У Преамбули и чл. 1. Повеље је наведено да ОУН, између осталог има за циљ да потврди веру у основна права човека, у *достојанство и вредност* људске личности, у равноправност мушкараца и жена и нација великих и малих; да се обезбеди економски и социјални напредак, те побољшање животних услова; да се унапреди и подстиче *њошћивање њрава и основних слобода* за све без обзира на расу, пол, језик или веру итд. Према чл. 56. Повеље, наведени циљ има *њриоритет* над свим другим циљевима и задацима, те су све земље чланице ОУН, као и Србија, дужне да предузимају одговарајуће акције ради постизања тог циља.

*Ојшћом декларацијом о њравима човека*³⁴ (чл. 1.) утврђен је принцип да свако има *њраво на живој, слободу и личну сијурност* и да се сви

²⁹ Jeremy McMullen, Rights at Work, „Pluto Press”, London, 1979, str.98. i dalje.

³⁰ Ibidem

³¹ Ordinance of Victimization at Work, Swedish National Board of Occupational Health and Safety, S-171 84 Solna, Sweden.

³² Jeremy McMullen, cit delo, стр.101.

³³ „Службени лист ФНРЈ”, бр.4/1945.

³⁴ Усвојена 10. 12. 1948. године. Не подлеже ратификацији, јер се не третира као међународни уговор.

људи рађају слободни и једнаки у достојанству и правима, без обзира на расу, пол, језик, веру, политичко и друго уверење. Према чл. 23. став 1. Декларације, свако има право на правичне и задовољавајуће услове рада и право на животињи стандард који обезбеђује здравље и блаосићање.

Међународни пакт о грађанским и политичким правима³⁵, као документ посвећен „првој генерацији“ људских права, инаугурише у међународно право стандард „изворног достојанства људске личности“, као претпоставке постојање правде и мира у свету. Према чл.9. Пакта, свако има право на слободу, достојанство и личну безбедност.

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима³⁶ је документ ОУН посвећен „другој генерацији“ људских права, тј. социјално-економским и културним правима. У Пакту се указује (у Преамбули) да се основни принципи садржани у Повељи ОУН и Општој декларацији о правима човека могу остварити само ако се створе услови који омогућавају свакоме да ужива своја економска, социјална и културна права. Међу овим правима наводи се и право на достојанствене услове рада и на безбедност и заштити на раду.

Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације³⁷ (чл.1.) забрањује свако давање првенства, разликовање или ограничавање на основу расе, боје коже, нације, политичког опредељења, а које има за циљ да угрози коришћење основних слобода и права човека, под једнаким условима, у социјалној, економској, политичкој сфери и у другим сферама јавног живота.

У праву **Међународне организације рада (МОР)** питање мобинга се такође посредно тангира. То питање је скопчано са напорима елиминације дискриминације и залагањима у потреби унапређења једнакости при запошљавању и у раду. У духу права МОР-а, могло би се рећи да су елиминација дискриминације и мобинг, као злостављање на послу, две стране исте медаље.

У Преамбули **Устава** МОР-а из 1919. године је речено да се једино путем обезбеђивања социјалне правде могу неутралисати штетна дејства таквих услова рада који великом броју лица наносе неправду, беду и одрицање, који стварају велико незадовољство и доводе у опасност светски мир и склад.

У **Филаделфијској декларацији** (И део Декларације) из 1944. године, којом је новелиран Устав МОР-а – анекс на Устав, потврђено је и формулисано, између осталих, и начело да *рад није роба*, а на коме мора бити заснована укупна делатност МОР-а и свих земаља чланица како у сталним концентрисаним међународним напорима, тако неуморно и енергично унутар сваке земље у којима представници радника и послода-

³⁵ „Службени лист СФРЈ”, бр.7/1971.

³⁶ „Службени лист СФРЈ”, бр.7/1971.

³⁷ „Службени лист СФРЈ”, бр. 6/1967.

ваца сарађују на бази једнакости са представницима влада, учествују у слободним дискусијама и у одлукама демократског карактера у циљу унапређења заједничке добробити. Ово начело деловања отвара просторе за квалитативне и концепцијске промене на плану радних односа у смислу њихове даље *хуманизације*. У том смислу, Декларација прокламује принцип да „сва људска бића без обзира на њихову расу, веру или пол, имају право да следе како своје материјално благостање, тако и свој *духовни развој у условима слободе и достојанства*, економске сигурности и једнаких могућности“.

МОР је донела читав низ конвенција и препорука (многе од њих обавезују и Србију), на бази којих је изграђен својеврстан међународни *цорпус иурис социјалне правде*. Због ограниченог простора за писање овог рада, нисмо у ситуацији да наводимо и анализирамо све конвенције и препоруке којима су регулисана многа питања заштите запослених и забране дискриминације, а која се, мање или више, посредно могу довести у везу са мобингом.³⁸

Евројско право, такође, нема посебних прописа који директно и целовито регулишу питање мобинга. Систем европског права чине два подсистема: (1) *евројско некомунићарно право*; и (2) *евројско комунићарно право*. **Евројско право** само *индирекћно* или *фраћменћално* тангира питање мобинга (у вези регулисања и заштите људских, односно социјално-економских права и слобода, посебно у вези заштите сексуалних слобода), како у својим конститутивним уговорима и повељама (примарно право) тако и у својим директивама (секундарно право).³⁹

У праву Србије, питању мобинга је посвећен посебан пропис – Закон о спречавању злостављања на раду.⁴⁰ У овом Закону су респектовани стандарди из међународног права и упоредноправна искуства, али простор нам не дозвољава да о томе, на овом месту, више говоримо.

(3) *Зашћићта личних података зајосленоћ*

Зашћита личних података запослених, као што смо рекли, тиче се заправо зашћите њиховог моралног интегритета.⁴¹ Устав Србије (чл.42) гарантује зашћиту података о личности и судску зашћиту због злоупотребе

³⁸ Више о томе видети у нашем раду: Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право, бр.1/2008.

³⁹ Детаљније о европском некомунитарном и европском комунитарном праву у вези мобинга види наш цит. рад - Нормативни оквири мобинга.

⁴⁰ „Сл.гл.РС“, бр.36/2010.

⁴¹ У праву ЕУ начелна зашћита појединца (те и запослених) у погледу прикупљања и саопштавања личних података предвићена је у Директиви бр. 95/46, Official Journal L 281, 23/11/1995.

тих података. Према Закону о раду (чл. 83.), лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само директор (односно послодавац – предузетник) или запослено лице код послодавца које је овлашћено од стране директора. У сваком случају реч је о подацима који су од непосредног значаја за послове које запослени обавља.

Сваки запослени има право: (а) увида у документе који садрже личне податке о њему, а који се чувају код послодавца; (б) право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља; и (в) право да захтева исправљање нетачних података. И ова права, као и друга права из радног односа, уживају судску заштиту, тј. запослени се може обратити надлежном суду у потреби њихове заштите.

Дакле, запослени има право увида у документа која садрже личне податке о њему самом, не и о другим запосленима. Као што је речено, подаци се тичу оних личних својстава запосленог (стручна спрема, радно искуство, вештине итд.), која су од значаја за његов посао. Ако подаци нису тачни, или ако нису од значаја за његов посао (нпр.брачно стање, сексуална оријентација итд.) запослени има право да тражи њихову исправку односно брисање.

(4) Заштита од злоупотребе права

Морални интегритет запосленог, као индивидуални феномен, може имати позитивну и негативну страну. Позитивна страна се испољава у друштвено прихватљивом односу запосленог према: (1) самом раду; (2) према другим запосленима и послодавцу; и (3) општим моралним вредностима и њиховој примени на радном месту и под радним условима. Позитивна страна захтева одговарајућу радноправну заштиту (забрана дискриминације, злостављања итд.). Негативна страна се испољава у друштвено неприхватљивом односу запосленог у наведеном смислу. Ова страна захтева осуду и одговарајуће правно санкционисање.

Питање моралног интегритета запослених је посебно изражено у делатностима од ширег и виталног интереса (државна служба, здравство итд.). Ово због тога, јер у овим делатностима запослени обављају послове који тангирају интересе не само послодавца већ ширег круга лица или читаве друштвене заједнице. Отуда, морални интегритет запослених у овим делатностима има и додатни правни оквир који је дефинисан посебним кодексима професионалне етике. У том смислу, под етиком запослених мо-

жемо сматрати „виши степен свести који стоји изнад апстрактне правне норме државе“.⁴² Односно, етика као виши степен свести, индукована је друштвеним угледам професије којом се запослени бави и претпоставља поштовање објективности у раду, морала и људског достојанства.

Заштита од злоупотребе права тиче се и запосленог и послодавца. Запослени се штити од злоупотребе права од стране послодавца, а послодавац се штити од злоупотребе права од стране запосленог. Овде се осврћемо на морални интегритет запосленог и то на његову негативну страну, односно на заштиту послодавца од злоупотребе права од стране запосленог.

Свака злоупотреба права од стране запосленог нарушава интересну равнотежу у радном односу дефинисану одговарајућим реципрочним правима и обавезама тог запосленог и његовог послодавца. Такав однос запосленог према раду и послодавцу је неморалан и друштвено неприхватљив, те је зато и правно санкциониран.

Свако право из радног односа подлеже злоупотреби, тј. може се користити на начин који није у духу његове сврхе. Ако се изиграва сврха неког права, онда губи свој легитимитет и обавеза која стоји наспрам тог права.

Класичан и упечатљив пример негативне стране моралног интегритета запосленог, односно злоупотребе права од стране запосленог, јесте *злоупотреба њрава на боловање*. Ово је класичан пример због тога што се у радном законодавству већ традиционално посебно издваја као разлог дисциплинског кажњавања, давања отказа уговора о раду или одговорности за штету, а упечатљив је због тога што се овде ради о злоупотреби права које има изразито моралну и хуману димензију (тиче се заштите здравља).

(а) Боловање или сиреченост за рад. Боловање, као колоквијални израз, заправо представља одсуство са рада због привремене спречености или неспособности за рад услед болести. Право на одсуство са рада, у овом случају, припада запосленом ако је његово здравствено стање такво да га спречава да ради из разлога предвиђених Законом о здравственом осигурању⁴³ (болест или повреда ван рада, професионална болест или повреда на раду итд. - чл.74). Спреченост за рад наступа даном када изабрани лекар установи да запослени није способан за обављање свог рада због болести или повреде. Изузетно, у смислу чл.77. Закона о здравственом осигурању, може се сматрати да је спреченост за рад наступила и пре првог јављања запосленог на лекарски преглед (по оцени изабраног лекара три дана уназад; по оцени лекарске комисије и дуже од три дана). Од дана наступања спречености за рад, настају одређена права и обавезе на страни запосленог и послодавца у смислу Закона о раду (чл.103.).

⁴² Др Чедомир Богичевић, Право на слободу, Подгорица, 1999, стр. 238.

⁴³ „Сл.гл.РС“, бр.107/2005;109/2005;106/2006;57/2011.

(б) Пошврда о боловању или спречености за рад.⁴⁴ Лекар је дужан да изда потврду о спречености за рад запосленог у којој ће навести и време очекиване спречености (чл.103. став 4. Закона о раду). О својој спречености за рад запослени је дужан да обавести послодавца, тако што ће потврду лекара доставити послодавцу у року од три дана од наступања привремене спречености. Ако запослени није у стању, због повреде или болести, да потврду лекара достави свом послодавцу, тада уместо њега и у истом року потврду достављају чланови уже породице (брачни друг и деца) или друга лица са којима он живи у породичном домаћинству (без обзира да ли су у сродству са њим). Уколико запослени живи сам, потврду је дужан доставити након престанка разлога због којих није могао то да учини, у року од три дана.

(в) Осјоровање боловања. Уколико послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, тада може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради поновног утврђивања здравствене способности запосленог (провера издате потврде о боловању). И не само послодавац, према чл.163. Закона о здравственом осигурању, и Републички завод за здравствено осигурање, односно матична филијала код које је запослени осигуран могу захтевати да се осигураник, чију је привремену спреченост за рад оценио изабрани лекар, односно првостепена лекарска комисија, подвргне поновном прегледу од стране првостепене лекарске комисије, односно другостепене лекарске комисије, ради поновног оцењивања његове привремене спречености за рад. То исто може захтевати и изабрани лекар, односно првостепена лекарска комисија који су издали првобитну потврду, ако и сами накнадно посумњају у њену оправданост.

Поновни преглед може се захтевати у року од 30 дана од дана извршене оцене спречености односно неспособности за рад.

Осигураник је дужан да се јави надлежном здравственом органу (првостепеној или другостепеној лекарској комисији), ради поновног прегледа у року који тај орган у позиву одреди.

Поновни преглед се не може захтевати ако се осигураник налази на стационарном лечењу, осим у случају лечења у дневној болници.

(г) Заштити од злоупотребе боловања. Ако се код поновног прегледа запосленог утврди да он није био у стању привремене спречености или неспособности за рад, тада се сматра да је запослени злоупотребио право на боловање, односно да је злоупотребио право на одсуство са рада због привремене спречености за рад. Ова злоупотреба отвара питање двоструке од-

⁴⁴Начин издавања потврде и њеп садржај прописани су подзаконским актом – Правилником о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању, „Сл.гл.РС“, бр.1/2002.

говорности запосленог: одговорност као осигураника из области здравственог осигурања; и одговорност као запосленог из радног односа.

Одговорности запосленог као осигураника предвиђена је Законом о здравственом осигурању. *Прво*, у смислу овог Закона (чл.163.ст.4.) ако се запослени без оправданог разлога благовремено не одазове позиву на поновни преглед ради утврђивања привремене спречености за рад, тада му се обуставља исплаћивање накнаде зараде и не припада му та накнада све док се не одазове позиву. *Друго*, према истом Закону (чл.85. ст.1. тач.9.) осигураника привременом спреченом за рад не припада право на накнаду зараде ако злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене спречености за рад. Са тим у вези (сходно чл.191. ст.1. истог Закона), осигураник коме је из средстава обавезног здравственог осигурања извршена исплата накнаде на коју није имао право, дужан је да републичком заводу, односно матичној филијали врати примљени износ. Такође, исту обавезу има и изабрани лекар или чланови лекарске комисије (према чл.195. истог Закона) који су незаконито утврдили спреченост осигураника за рад, или су прописали лекове, медицинско-техничка помагала, односно друга права из обавезног здравственог осигурања, за која нема основа у здравственом стању осигураног лица.

Одговорности запосленог из радног односа по основу злоупотребе права на боловање предвиђена је прописима који регулишу радне односе. Као што смо видели напред, овде је реч о злоупотреби права из здравственог осигурања, али та злоупотреба има и радноправне реперкусије. Зато, овде се ради не само о одговорност запосленог као осигураника у здравственом осигурању, већ и о његовој одговорност из радног односа. Ово из следећих разлога.

Прво, видели смо напред, злоупотреба права на боловање открива негативну страну моралног интегритета запосленог и искаче из оквира радног морала, што се свакако коси са интересном позицијом послодавца у радном односу.

Друго, злоупотребом права на боловање запослени наноси двоструку штету послодавцу: стварну штету и изгубљену корист. Стварна штета се огледа у исплати накнаде зараде за време привремене спречености за рад у првих 30 дана спречености. Јер, према чл.102.ст.1. Закона о здравственом осигурању, накнаду зараде за првих 30 дана обезбеђује послодавац из својих средстава, а од 31. дана накнаду обезбеђује републички завод, односно матична филијала за здравствено осигурање. Изгубљена корист огледа се у пропуштеном приходу који би запослени остварио да је радио.

Треће, одговорност за злоупотребу права на боловање има и одговарајуће радноправно утемељење. Према Закону о раду (чл.179. ст.2.тач.6.) злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад пред-

ставља оправдани разлог, везан за понашање запосленог, за давање отказа уговора о раду од стране послодавца. Даље, према Закону о државним службеницима (чл.108.),⁴⁵ лакшом повредом радних дужности третира се и повреда кодекса понашања државних службеника, ако већ није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђеној тим Законом или неким другим. Као тежа повреда дужности из радног односа (чл.109. истог Закона), узима се и злоупотреба права из радног односа, а због које се може изрећи као дисциплинска казна престанак радног односа, забрана напредовања од две до четири године и новчана казна. Поред тога, у вези са коришћењем права на одсуство са посла, као лакша повреда дужности из радног односа третира се и неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 часа од настанка разлога (чл.108. Закона).

(5) Кодекси професионалне етике

Кодекси професионалне етике су део радноправног оквира моралног интегритета запослених, нарочито у делатностима од посебног друштвеног интереса и виталног значаја. Ово се посебно односи на запослене у државним органима и у здравству. Кодекси представљају скуп правила, дефинисаних законом или другим прописима, која се односе на радноправни положај запослених у одређеним делатностима и њихово понашање на раду и у вези са радом.

Према Закону о државним службеницима, правила која чине основу кодекса професионалне етике садржана су у начелима деловања државних службеника (чл.5. – 11. Закона). Та начела односе се на следеће: (1) законитост, непристрасност и политичку неутралност у раду државног службеника; (2) одговорност за законитост и делотворност рада и да нико не сме вршити утицај на државног службеника да нешто учини или не чини супротно прописима; (3) забрана повлашћивања и ускраћивања, односно забрана дискриминације међу службеницима по основу пола, расе, вере итд; (4) доступност јавности информација о раду државних службеника, у складу са прописима који уређују слободан приступ информацијама од јавног значаја; (5) једнака доступност радних места при запошљавању у државним органима по критеријумима везаним за стручну спрему, знања и вештине, али и за морални интегритет лица јер се тражи као услов за запошљавање да лицу раније није престајао радни однос у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и да није осуђивано на казну затвора од најмање шест месеци (чл.45. Закона); (6) напредовање и стручно

⁴⁵„Сл.гл.РС“, бр.79/05;81/05;83/05;64/07;67/07;104/2009.

усавршавање службеника зависно од стручности, резултата рада и потреба државног органа; и (7) једнаке могућности службеника при одлучивању о напредовању, награђивању и остваривању њихове правне заштите.

Поред реченог, део правила из кодекса професионалне етике државних службеника везан је и за спречавање сукоба интереса (чл.25.-31. Закона о државним службеницима). Правила се односе на: (1) забрану примања поклона и коришћења рада у државном органу да би утицао на остваривање својих права или права с њиме повезаних лица; (2) додатни рад државног службеника код другог послодавца је могућ уз писмену сагласност руководиоца органа и ван радног времена, уколико тај рад није забрањен посебним законом или другим прописом, ако не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада тог службеника; (3) дужност службеника да о свом додатном раду обавести руководиоца; (4) забрану оснивања привредних друштава и јавних служби и бављења предузетништвом; (5) ограничавање чланства у органима правних лица (државни службеник не сме бити директор, заменик или помоћник директора правног лица, а члан управног одбора, надзорног одбора или другог органа управљан ја правног лица може бити једино ако га именује Влада или други државни орган према посебном пропису; и (6) пријављивање интереса које службеник или лице с њим повезано, може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу службеник учествује, ради одлучивања о његовом изузећу (тима се не дира у правила о изузећу прописана законом којим се уређује општи управни поступак).

Радноправне реперкусије професионалне етике односе се и на оцењивање и напредовање државних службеника, при чему се вреднује и савесност у раду (чл.82. ст.2. Закона о државним службеницима). Циљ оцењивања је откривање и отклањање недостатака у раду државних службеника, подстицање на боље резултате рада и стварање услова за напредовање.

Прецизнија правила у вези професионалне етике службеника и других запослених могу се наћи у посебним прописима који регулишу рад и положај запослених у појединим државним органима (судови, полиција, инспекције итд.), као и у Кодексу понашања државних службеника.⁴⁶

У области здравства, питање моралног интегритета запослених и кодекса професионалне етике је нарочито изражено. Ово због тога, јер се у овој области ради о заштити најважнијих људских права: право на заштиту здравља и право на живот. Према чл.25. Закона о здравственој заштити,⁴⁷ сваки грађанин има право да здравствену заштиту остварује уз поштовање највишег могућег стандарда људских права и вредности, односно

⁴⁶„Сл.гл.РС“, бр.29/2008.

⁴⁷„Сл.гл.РС“, бр.107/2005; 101/2005;88/2010;99/2010;57/2011.

има право на физички и психички интегритет и на безбедност његове личности, као и на уважавање његових моралних, културних, религијских и филозофских убеђења. У том смислу, начело правичности здравствене заштите (чл.20. Закона) утемељено је на забрани дискриминације у сфери пружања те заштите, а по основу расе, пола, старости, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог убеђења, имовног стања, културе, језика, врсте болести, психичког или телесног инвалидитета.

Из разлога горе наведених, здравствени радници су дужни да, према чл.169. Закона, приликом пријема дипломе о стеченој високој школској спреми потпишу изјаву – заклетву да ће се у обављању свог позива придржавати начела утврђених у Хипократовој заклетви, као и начела професионалне етике. Истим чланом је предвиђено да здравствени радници обављају здравствену делатност у складу са важећом здравственом доктрином и у складу са кодексом професионалне етике. Изузетно, према чл.171. Закона, здравствени радник може одбити пружање здравствене заштите ако здравствена услуга коју треба пружити није у складу са његовом савешћу, или међународним правилима медицинске етике (приговор савести), изузев ако је у питању пружање хитне медицинске помоћи.

Кодексом професионалне етике Лекарске коморе Србије,⁴⁸ дефинисана су правила професионалне етике у следећим областима: (1) начела у обављању професионалне дужности; (2) однос према пацијентима; и (3) међусобни односи лекара.

У смислу наведених прописа, професионална етика здравствених радника и здравствених сарадника налаже и поштовање права пацијента на тајност података из његове медицинске документације. Према чл.37. Закона о здравственој заштити, подаци из медицинске документације спадају у личне податке о пацијенту и представљају службену тајну, а коју су дужна да чувају сва запослена лица у здравственој установи којима су ти подаци доступни.

Даље, забрањено је оглашавање, односно рекламирање здравствених услуга, стручно-медицинских поступака и метода здравствене заштите, укључујући здравствене услуге, методе и поступке традиционалне медицине (алтернативне, хомеопатске и друге комплементарне медицине), у средствима јавног информисања и на другим носиоцима огласних порука (чл.71. Закона о здравственој заштити).

Непоштовање ових правила професионалне етике може бити разлог одузимања лиценце здравственом раднику. Поред тога, према чл.197. Закона о здравственој заштити, надлежна комора здравственом раднику при-

⁴⁸„Сл.гл.РС“, бр.121/2007.

времено одузима лиценцу за рад: ако је здравственом раднику изречена једна од мера привремене забране рада, због теже повреде професионалне дужности и угледа члана коморе; ако је правоснажном судском одлуком здравствени радник осуђен за кривично дело које га чини недостојним за обављање професије здравственог радника; ако у обављању здравствене делатности злоупотреби средства здравственог осигурања (нпр. у вези са злоупотребом права на боловање); ако начини стручну грешку којом нарушава, односно погоршава здравствено стање пацијента (под стручном грешком се подразумева несавесно лечење или занемаривање професионалних дужности). Ако је здравствени радник правоснажном судском одлуком осуђен на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи, његова лиценца се трајно одузима.

Остваривање општег интереса у здравственој заштити праћено је друштвеном бригом за здравље становништва на свим нивоима – од нивоа Републике до нивоа појединца (чл.8. – 15. Закона о здравственој заштити). Република, аутономна покрајина, град, општина, послодавац и сваки појединац дужни су да се укључе у друштвену бригу за здравље становништва и да спроводе мере којима се усклађује деловање и развој система здравствене заштите.

У области здравства, посебно место у остваривању општег интереса и заштити професионалне етике имају етички одбори. Етички одбори су стручна тела која се образују у здравственим установама и на нивоу Републике. Без обзира на ниво на коме је образован, етички одбор је стручно тело које се стара о пружању и спровођењу здравствене заштите на начелима професионалне етике (чл.147. и чл.156. Закона о здравственој заштити). Дакле, ови одбори прате и анализирају примену начела професионалне етике здравствених радника, предлажу утврђивање основних начела професионалне етике здравствених радника или њихову измену; прате и анализирају етичност односа између здравствених радника и пацијената, посебно у области давања сагласности пацијента за предложену медицинску меру;⁴⁹ прати, анализира и даје мишљење о примени начела професионалне етике у превенцији, дијагностици, лечењу, рехабилитацији, истраживању, као и о увођењу нових здравствених технологија; доприноси стварању навика за поштовање и примену начела професионалне етике у обављању здравствене делатности; разматра и друга етичка питања у обављању здравствене делатности, вршећи и саветодавну функцију с тим у вези.

⁴⁹ Према чл.31.ст.2. Закона о здравственој заштити, без пристапка пацијента не сме се, по правилу, над њим предузети никаква медицинска мера.

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

Current Aspects of the Principal of Protecting Employees

Abstract

The principal of protecting employees is traditionally present in labour law. Particular categories of employees, also traditionally, enjoy special protection (young people, women, the disabled). However, the issue of protection of moral integrity of the employees has only recently been addressed. That makes the general principle of the protection of employees in labour relations very current, and it is from that perspective that this paper points out to certain standards of protection of employees in light of international, European and domestic law.

Key words: protecting employees; moral integrity; prohibition of discrimination; mobbing; abuse of rights; code of professional ethics;