

Др Предраг П. Јовановић, редовни професор  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду  
p.jovanovic@pf.uns.ac.rs

Дарко М. Божичић, асистент  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду  
d.bozicic@pf.uns.ac.rs

## НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗАШТИТЕ МОРАЛНОГ ИНТЕГРИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ\*

**Сажетак:** Пишање заштитне зајослених на раду сјада у ред оних која нарочито окуирају јаажњу радног права, при чему треба имати у виду да оно има два аспекта – заштитну физичког и моралног интегритета. За разлику од заштитне физичког интегритета којом се радно право традиционално бави и то од својих зачетака, заштитна моралног интегритета тек последњих деценија буди знаижељу стручне јавности. Ова промена резултат је погледа да у радном односу, на страни зајосленог, није само радна снага човека, као његова психо-физичка комбинација, већ и његова свеукупна личност са свим моралним, етичким и другим својствима што чини лежимном потребу заштитне моралног интегритета зајослених. Приликом приказивања нормативног оквира за ову тему мора се поћи од две тачке – морала и права – два кључна друштвених норми који стоје у одређеној вези која представља полазну основу за предметну тему. Уз то, не треба губити из вида чињеницу да је пишање моралног интегритета зајослених изузетно комплексно и вищедимензионално и зајо је правно интересантно и значајно, из разлога што се, само по себи, намеће пишање које стране моралног интегритета обухватити и правом заштитити, а које санкционисати, али тако да се приом бијно не наруши, пре свега, интересна равнотежа субјеката радног односа (зајосленог и послодавца). Поред тога, различити аспекти заштитне моралног интегритета зајослених уживају

\* Овај рад представља резултат истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

*различитиу заштитију, како у међународном, иако и домаћем радном праву, што приказ нормативног оквира заштитије моралног интегритета запослених чини још актуелнијим и појребнијим.*

**Кључне речи:** *заштитија запослених, морални интегритет запослених, извори права, међународно, европско и домаће право.*

## 1. УВОД

Заштита запослених представља једно од кључних питања радног права. Тиче се заштите здравља и безбедности на раду која заправо претпоставља заштиту физичког и моралног интегритета запослених у контексту очувања безбедних и хуманих услова рада.<sup>1</sup> Иако две стране исте медаље, радно право није имало исти приступ у регулисању ова два вида заштите запослених. Томе сведочи чињеница да заштита физичког интегритета запослених представља питање којим се радно право традиционално бави. Заправо, први извори радног права односили су се управо на овај аспект заштите запослених.<sup>2</sup> Консеквентно томе, на својим почецима, и међународно радно право је за свој предмет имало управо овај аспект заштите запослених. И данас, прилично је богато изворима који непосредно регулишу ову материју,<sup>3</sup> а како се ризици по здравље запослених константно мењају, паралелно са променама у процесу рада, допуњава се (додатно се обогаћује) и међународна регулатива са тим у вези. Но, последњих деценија на хоризонту међународног радног права приметна је промена у погледу заштите моралног интегритета запослених, као питања које све више добија на значају. Ова, свакако позитивна промена, у свом темељу има потребу за заштитом целокупне личности запосленог на раду, како физичког, тако и моралног интегритета, што заправо одговара сложености појма здравља, које се, у складу са одредбама преамбуле Устава Светске здравствене организације не односи само на одсуство болести, већ подразумева стање потпуне физичке, менталне и социјалне добробити. Ова промена у приступу дошла је на таласу идеја о афирмисању људских права и основних слобода запослених у контексту

---

<sup>1</sup> Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о досјојансћиву на раду и социјалном дијалогу*, Центар за издаваштво и информисање, Правни факултет у Београду 2012, 365

<sup>2</sup> Закон о здравственој и духовној заштити ученика и других лица запослених у предоницама и ткачницама памука и других фабрика (Закон о заштити дечјег рада) донет у Енглеској 1802. године.

<sup>3</sup> О оквирним међународним стандардима у области заштите физичког интегритета више у: Предраг Јовановић, Дарко Божичић, *Заштита и безбедност запослених на раду, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* бр. 3/2016, 757 – 761

преиспитивања традиционалног схватања радног права у светлу ограничавања послодавчеве власти и гаранција људских права и основних слобода.<sup>4</sup>

Иако прво само идеја у перу теоретичара радног права, данас смо сведоци да је питање моралног интегритета запослених и његове заштите и остварења све присутније у изворима радног права, како међународним, тако и изворима регионалног и домаћег порекла. Но ипак, оно што морамо приметити, то је да различити аспекти заштите моралног интегритета запослених уживају различиту заштиту у (међународном) радном праву.

## 2. МОРАЛНИ ИНТЕГРИТЕТ ЗАПОСЛЕНОГ

Као што је познато, 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 додатно чини легитимном потребу заштите моралног интегритета запослених.<sup>5</sup>

Морал и право су два скупа друштвених норми који стоје у одређеној вези, али се и битно разликују. Битно се разликују по томе што је право, као скуп норми, државна творевина снабдевена принудом, а морал је творевина одређене заједнице људи иза које стоји „унутрашња санкција“ – грижа савести. Морал и право се делимично поклапају, јер је морал по свом изворишту аутономан и везан за поједина друштва, делове друштва, слојеве у друштву и појединце, а право као хетерономна творевина обавезује све. У једном друштву, по правилу, постоји више морала који су интересно обојени и међусобно се разликују. На пример, разликују се морал запослених и морал послодавца. Тежња законодавца је да у право угради што више моралних вредности, јер ће тако обезбедити потпунију и ефектнију примену права.

Морални интегритет је *индивидуални феномен*, 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 људску заједницу добро, а шта зло – то је објективно процењиво 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.<sup>6</sup>

*Морални интeгpитeт зaпocлeнoг*, као лично својство, може имати *пoзитивну и нeгaтивну* страну. Позитивна страна се испољава у друштвено

---

<sup>4</sup> Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013, 465 – 466

<sup>5</sup> Предраг Јовановић, Актуелни аспекти принципа заштите запослених, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* бр. 3/2011, 143

<sup>6</sup> *Правна енциклопедија*, Београд 1985, 832.

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 на раду итд.). Негативна страна се испољава у друштвено неприхватљивом односу запосленог у наведеном смислу. Ова страна захтева осуду и одговарајуће правно санкционисање.<sup>7</sup>

Питање моралног интегритета запослених је посебно изражено у делатностима од ширег интереса (државна служба, просвета итд.), као и код тзв. лиценцих занимања (у области здравства). 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 свој посебни правни оквир који је дефинисан кодексима професионалне етике. Етика као виши степен свести, индукована је друштвеним угледом професије којом се запослени бави и претпоставља поштовање објективности у раду, морала и људског достојанства. У том смислу, кодекси професионалног и етичког понашања представљају својеврсну синтезу права и морала.

Као што се види, питање моралног интегритета запослених је изузетно комплексно и вишедимензионално и зато је правно интересантно и значајно. Интересантно је и значајно јер намеће се питање које стране моралног интегритета обухватити и правом заштитити, а које санкционисати, али тако да се притом битно не наруши, пре свега, интересна равнотежа субјеката радног односа (запосленог и послодавца).

### 3. ЗАШТИТА МОРАЛНОГ ИНТЕГРИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ У МЕЂУНАРОДНОМ РАДНОМ ПРАВУ

У међународним актима најприсутнији, а самим тим и најразвијенији вид заштите моралног интегритета запослених на раду јесте забрана дискриминације. Штавише, забрана дискриминације у стицању и остваривању права и слобода присутна је у свим међународним актима о људским правима, тако да се може рећи да је забрана сваке дискриминације уједно и принцип међународног права.<sup>8</sup> Али, паралелно са приказом међународних стандарда у вези са дискриминацијом, исто ћемо учинити и са другим видом заштите моралног интегритета – забрани злостављања на раду – из једног практичног разлога. Наиме, за разлику од забране дискриминације (на раду)

<sup>7</sup> П. Јовановић (3/2011), 153

<sup>8</sup> Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд 2001, 179

о којој се експлицитно говори, у међународним актима правни третман забране злостављања на раду изводи се посредним путем, у оквиру регулисања, остваривања и заштите социјално-економских права и у оквиру регулисања забране дискриминације у вези са тим правима.<sup>9</sup>

Када је у питању Организација Уједињених нација (у даљем тексту: ОУН), већ у преамбули првог акта ове организације, *Повеље ОУН*,<sup>10</sup> као један од разлога за њено оснивање, наводи се борба за потврду вере у основна права човека, у достојанство и вредност људске личности, у равноправност мушкараца и жена и нација великих и малих, као и борба на пољу социјалног напретка и побољшању животних услова. Даље, у члану 1 истог акта, у којем се одређују циљеви ОУН, као један од њих истиче се унапређивање и подстицање поштовања права и основних слобода за све без обзира на расу, пол, језик или веру. Заправо, идеја једнакости прожима све наводе у Повељи, а разлике нема ни када је у питању *Универзална декларација о њравима човека* из 1948. године (у даљем тексту: Декларација)<sup>11</sup> као један од најзначајних аката ОУН. У члану 2 Декларације каже се да сва права и слободе које су њоме предвиђене припадају сваком човеку, без икаквих разлика у погледу расе, боје, пола, језика, вероисповести, политичког или другог мишљења, националног или друштвеног порекла, имовине, рођења или других околности. Оно што је уочљиво на први поглед јесте разлика између Повеље и Декларације у приступу када су у питању основи дискриминације.<sup>12</sup> За разлику од Повеље у којој су таксативно наведени основи дискриминације, у Декларацији су они само егземпларно одређени, тако да се околности које могу довести до дискриминације не исцрпљују само са наведеним. У контексту забране злостављања на раду битно је обратити пажњу на члан 23 Декларације, јер се ова забрана изводи из става 1 овог члана према којем свако има право на правичне и повољне услове рада.

На сличан начин као у Декларацији, о забрани дискриминације говори се и у два пакта усвојена у оквиру ОУН 1966. године – *Међународни њакт о ѓрађанским и њолијичким њравима* (у члану 2) и *Међународни њакт о еко-*

<sup>9</sup> Поред тога, сагледавање нормативних стандарда у погледу злостављања на раду отежава и чињеница да су исти разасути у различитим правним изворима и у оквиру различитих правних области. Предраг Јовановић, Злостављање на раду као правно питање у међународном и европском праву, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1-2/2008, 218-219

<sup>10</sup> Наша земља је ратификовала Повељу ОУН у „Службени лист ФНРЈ“, бр.4/1945

<sup>11</sup> Усвојена и прокламована од стране Генералне скупштине резолуцијом 217А(III) од 10. децембра 1948. године

<sup>12</sup> О отвореној и затвореној клаузули формулисања основа дискриминације шире у: Aalt Willem Heringa, „Standards of Review for Discrimination. The Scope of Review by the Courts“, *Non-discrimination Law: Comparative Perspectives* (eds Titia Loenen, Peter R. Rodrigues), Kluwer Law International, The Hague 1999, 27

номским, социјалним и културним правима (у члану 2).<sup>13</sup> Поред тога, у оквиру ОУН усвојено је још низ посебних докумената о забрани дискриминације.<sup>14</sup>

Ипак, како су радни односи једна од друштвених области у којој је дискриминација најприсутнија, многи међународни акти о људским правима, а посебно они који се тичу социјално-економских права, нарочиту пажњу посвећују дискриминацији на раду, а самим тим, посредно, и забрани злостављања на раду.<sup>15</sup> Први међу њима јесте претходно поменути *Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима*, који у члану 7 говори о праву сваког појединца на повољне услове рада, а нарочито се истиче једнакост у плаћању за рад исте вредности, посебно између мушкараца и жена (члан 7 тачка а), алинеја и).<sup>16</sup>

Имајући у виду значај који образовање има за реализацију права на рад, на овом месту морамо поменути и *Конвенцију против дискриминације у образовању* усвојену од стране УНЕСКО-а 1960. године.<sup>17</sup>

Када је у питању међународноправни оквир забране дискриминације и злостављања на раду, најдаље је отишла Међународна организација рада (у даљем тексту: МОР). Темелј за борбу против дискриминације на раду постављен је још у *Устави* ове организације из 1919. године, где се у Преамбули истиче да принцип једнаких могућности и једнаког третмана људи спада у круг оних који су од нарочитог интереса и ургентног значаја, и да стандарди који се, у зависности од економских услова, законом успостављају у свакој држави чланици, морају да воде рачуна о непристрасном третману свих запослених у тој држави.<sup>18</sup> Овај принцип потврђен је и у *Декларацији о сврси и циљевима МОР* (тзв. Филадельфиска Декларација) из 1944 којом је новелиран Устав МОР, и то у делу II, где се свим људима, без обзира на расу, вероисповест или пол, признаје право на материјални напредак и духовни развој у слободи и достојанству, економској обезбеђености и са једнаким могућностима.<sup>19</sup> У погледу забране злостављања на раду, битно је помену-

<sup>13</sup> Оба поменута међународна пакта ратификована су од стране наше државе – „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1971

<sup>14</sup> Шире о томе у: *Human Rights: A Compilation of International Instruments*, United Nations, New York and Geneva 2002, 109-153

<sup>15</sup> Сенад Јашаревић, *Заштита од дискриминације на раду, Радно и социјално право* 1/2012, 63

<sup>16</sup> О праву на једнаку зараду за рад исте вредности шире у: Предраг Јовановић, *Начело једнаке плаћености за исти рад у међународним, регионалним и националним актима, Радно и социјално право* 4-7/2003, 21-33

<sup>17</sup> Наша земља ратификовала је ову конвенцију („Службени лист СФРЈ“, бр. 4/1964)

<sup>18</sup> Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, докторска дисертација, Правни факултет у Београду 2011, 271

<sup>19</sup> Горан Обрадовић, *Право на једнак третман у запошљавању особа са менталним поремећајима, Темида* 3/2007, 47

ти начело *рад није роба*, прокламовано Филаделфијском декларацијом, на којем мора бити заснована свеукупна делатност МОП.<sup>20</sup>

Посматрајући ток (не само нормативних) активности које је МОП предузимала на пољу елиминације дискриминације на раду може се рећи да је на том путу настојала да: 1) спречи дискриминацију појединих категорија радника (жена, странаца, миграната, пољопривредних радника итд.); 2) спречи одређене врсте (форме) дискриминације у односу на све раднике на одређеним подручјима; 3) спроведе општи принцип забране дискриминације на пољу радних односа.<sup>21</sup> Свакако најзначајнији корак на том путу учињен је усвајањем *Конвенције број III која се односи на дискриминацију у њошљевања и занимања* (усвојена 1958. године)<sup>22</sup> и истоимене Препоруке, која употпуњује конвенцију и ближе објашњава одређене појмове.<sup>23</sup> Колики је значај ове конвенције сведочи и чињеница да је *Декларацијом МОП-а о основним њринцијима и њравима на раду* из 1998. године укидање дискриминације у запошљавању постављено за један од три фундаментална принципа којима се признаје приоритетни карактер будући да су они израз основних права из области рада.<sup>24</sup> Последично томе, Конвенција бр. 111 према тачки 2 ове Декларације, спада у ред оних које су све државе чланице МОП дужне да поштују на основу чињенице да су чланице ове организације, чак иако је претходно нису ратификовале. Поред поменуте конвенције, МОП је у вези са темом дискриминације усвојила још низ различитих докумената,<sup>25</sup> као што су *Конвенција бр. 100 о једнакости наџрађивања мушке и женске радне снаџе за рад једнаке вредности*,<sup>26</sup> или *Конвенција бр. 156 о једнаким могућностиима и ѡрејману за раднике и раднице* (радници са породичним обавезама).<sup>27</sup>

Када је у питању забрана злостављања на раду, МОП је усвојила читав низ конвенција и препорука у различитим областима рада, из којих се посредно, изводи и нормативна подлога за заштиту од злостављања на раду.

<sup>20</sup> О начелу „рад није роба“ шире у: Paul O’Higgins, Labour Is Not a Commodity – An Irish Contribution To International Labour Law, *Industrial Law Journal* 3/1997, 225-234; Stein Evju, Labour Is Not a Commodity: Reappraising the Origins of the Maxim, *European Labour Law Journal* 3/2013, 222-229

<sup>21</sup> Б. Шундерић, 179

<sup>22</sup> Наша земља ратификовала је ову конвенцију („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 3/1961)

<sup>23</sup> *Ibidem*

<sup>24</sup> Б. Урдаревић, 52

<sup>25</sup> Шире о томе у: Arturo Bronstein, *International and Comparative Labour Law – Current challenges*, Palgrave Macmillan&ILO, UK 2009, 132 – 180

<sup>26</sup> Наша земља ратификовала је ову конвенцију („Службени лист ФНРЈ“, бр. 11/1952)

<sup>27</sup> Наша земља ратификовала је ову конвенцију („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/1987)

Реч је о областима безбедности и здравља на раду,<sup>28</sup> равноправности полова у вези са радом, здравствене заштите, престанка радног односа, остваривању права на рад, социјалног дијалога, побољшања животног стандарда итд.<sup>29</sup> Уз то, овде је битно истаћи и необавезујуће акте које је МОП усвојила на ову тему. Ради се о *Резолуцији о једнаким могућностима и једнаком њрејману мушкарца и жена на раду* (1985. година), *Резолуцији о акцијама МОП у корисни жена радника* (1991. година) и *Кодексу њраксе о насиљу на раду у услужном сектору и мерама за борбу њрошив овог феномена* (2003. година).<sup>30</sup>

#### 4. ЗАШТИТА МОРАЛНОГ ИНТЕГРИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ У ЕВРОПСКОМ РАДНОМ ПРАВУ

Када говоримо о регионалним изворима у вези са предметном темом, за нас су од значаја акти усвојени у оквиру две организације – Савета Европе (у даљем таксту: СЕ) и Европске уније (у даљем тексту ЕУ).<sup>31</sup> Наша држава чланица је СЕ од 2003. године, након потписивања два најзначајнија акта ове организације – *Евројске конвенције за заштитиу људских њрава и основних слобода* (усвојена 1950. године; у даљем тексту: ЕКЗЉП)<sup>32</sup> и *Евројске социјалне њовеле* (усвојена 1961. године, ревидирана 1996. године).<sup>33</sup> Оба наведена документа од посебног су значаја за нашу тему. Што се тиче ЕКЗЉП, она експлицитно говори о забрани дискриминације, где чланом 14 прокламује забрану дискриминације у односу на сва права загарантована Конвенцијом. Иако акт који је претежно посвећен грађанским и политичким правима,<sup>34</sup> члан 14 је од нарочитог значаја и у вези са дискриминацијом на раду. Овде се морамо вратити на претходно помињано начело МОП да „рад није

<sup>28</sup> У питању је Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини из 1981. године из које се посредно изводи и заштита од злостављања на раду која се препознаје као интегрални део безбедних и здравих услова рада. Наша земља ратификовала је ову конвенцију („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/1987)

<sup>29</sup> П. Јовановић (1-2/2008), 224-228

<sup>30</sup> Сенад Јашаревић, Сексуално узнемиравање и здрава радна средина, *Радно и социјално њраво* 2/2013, 6

<sup>31</sup> Право СЕ назива се још и европским некомунитарним правом, за разлику од права ЕУ које се у литератури ословљава и као европско комунитарно право. О разлици између европског комунитарног и некомунитарног права шире у: Бранко Лубарда, *Евројско радно њправо*, ЦИД, Подгорица 2004, 18.

<sup>32</sup> Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода „Службени лист СЦГ – међународни уговори“, бр. 9/2003

<sup>33</sup> Закон о потврђивању Ревидиране Европске социјалне повеље „Службени гласник РС – међународни уговори“, бр. 42/2009

<sup>34</sup> Ипак, врло скромно тангира и материју од значаја за радно право и то у члану 2 (забрана ropетва принудног рада) и члану 11 (слобода окупљања и удруживања).



роба“ које подразумева да запослени на радном месту не може бити посматран само кроз призму радне снаге (физичког интегритета), него као човек, људско биће, са свеукупностима своје личности, не само њене физичке, него и духовне и социјалне компоненте, као и различитих права која штите све аспекте људског бића. Посматрајући из овог угла, јасно је да је итекако могуће да дође до дискриминације у остваривању одређених грађанских и политичких права на радном месту. На тај начин ЕКЗЉП, управо кроз члан 14, остварује продор и у област радног права, као грану која се темељи претежно на социјално економским људским правима. Пример за ову констатацију представља пресуда Европског суда за људска права (у даљем тексту: Европски суд) из 2012. године у случају Константин Маркин против Русије.<sup>35</sup> Када говоримо о забрани дискриминације у светлу ЕКЗЉП морамо поминути и протокол број 12 усвојен 2000. године који је у целости посвећен управо забрани дискриминације, а дејство овог принципа проширује на сва права загарантована (националним) законом.<sup>36</sup>

У односу на ЕКЗЉП, *Евројска социјална повеља*, а посебно у свом ревидираном облику, далеко је посвећенија заштити моралног интегритета запослених. Наравно, ово и не треба да чуди из разлога што, док се ЕКЗЉП претежно бави грађанским и политичким правима, Повеља се односи на социјално економска људска права. Штавише, реч је о најзначајнијем и најсистематичнијем акту посвећеном људским правима друге генерације у европском некомунитарном праву.<sup>37</sup> О њој се говори и као о социјалном уставу СЕ, јер је њен настанак узрокован потребом да се на европском тлу обезбеде гаранција и протекција социјално економских права, слично систему заштите грађанских и политичких права. У свом примарном облику

---

<sup>35</sup> У овом предмету Европски суд је пресудио да је Русија прекршила члан 14 у вези са чланом 8 ЕКЗЉП којим се прокламује право на поштовање приватног и породичног живота. Константин Маркин запослен је у Војсци Русије на радном месту радисте у вези са обавештајним пословима. Након развода од супруге и рођења трећег детета господин Маркин је затражио трогодишње одсуство са рада ради неге детета. Овај његов захтев је одбијен са образложењем да према закону, одсуство са рада ради неге детета толике дужине могу добити само жене у војној служби. У овом случају, Суд је стао на становиште да је господин Маркин дискриминисан по основу пола у остваривању права на породичан живот. Наиме, иако члан 8 ЕКЗЉП не помиње експлицитно право на одсуство са рада ради неге детета, Европски суд је заузео став да то одсуство подстиче и доприноси остваривању права на породични живот, јер његова сврха јесте да омогући родитељу да остане код куће и стара се о детету, те да је, имајући то у виду, господин Маркин као мушкарац у војној служби у истом положају као и жена на истом радном месту, те с тога, има и бити изједначен у правима. Више о овом случају у пресуди Европског суда број 30078/06 *Case of Konstantin Markin V. Russia*.

<sup>36</sup> Члан 1 став 1 Протокла 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода.

<sup>37</sup> Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду 2015, 114

(1961. година) Повеља је садржала 19 прокламованих права, да би након неколико новела (протоколи из 1988, 1991. И 1995. године), број прокламованих права био проширен на 31 у њеном ревидираном облику.<sup>38</sup>

Принцип забране дискриминације у целости обележава реализацију права предвиђених Повељом. На овакавак закључак наводи нас део V Повеље, где се у члану Е каже да остваривање права предвиђених овом Повељом обезбеђује се без икакве дискриминације на основу расе, боје, пола, језика, вере, политичког или другог мишљења, националног или социјалног порекла, здравља, припадности националној мањини, рођењу или другом статусу. Са друге стране, када је реч о правима загарантованим Повељом, поједина су окренута управо забрани дискриминације на раду. У првом реду ту мислимо на члан 20 Повеље којим се утврђује право на једнаке могућности и једнак третман у запошљавању и раду без дискриминације по основу пола. Овим чланом установљава се обавеза за државе чланице да у циљу ефикасног остваривања овог права, предузму и одговарајуће мере у правцу обезбеђивања и унапређења његове примене, а нарочито у областима а) приступања запошљавању, заштити од отпуштања и враћања на рад; б) професионалног усмеравања, обуке, преквалификације и рехабилитације; ц) услова за запошљавање или радних услова, укључујући ту и адекватну надокнаду; д) развоја каријере који подразумева и унапређење. На нарочит значај овог питања упућује нас и члан А у делу III Повеље који право из члана 20 сврстава у круг девет основних права који представљају тзв. тврдо језгро Повеље. Поред тога, о појединим аспектима забране дискриминације на раду говоре и чланови 27 (Право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман) и 28 (Право радничких представника на заштиту у предузећу и на додељивање адекватних погодности) Повеље.

Овде се не завршава нормативни значај Европске социјална повеље за нашу тему. Наиме, Повеља спада у круг ретких докумената којим се гарантује право на достојанство на раду (члан 26), а из којег се изводи некомуни-тарни правни оквир за спречавање злостављања на раду. У циљу реализације овог права, државе које су прихватиле члан 26 дужне су да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника: 1) унапређују свест, информисаност и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом и да предузму све одговарајуће мере за заштиту радника од таквог понашања; 2) унапређују свест, информисаност и да спречавају понављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против

---

<sup>38</sup> О Европској социјалној повељи, њеним специфичностима и механизму заштите права загарантованих Повељом шире у: Љубинка Ковачевић, Европска социјална повеља – загарантована права, уговорне обавезе и надзорни механизам, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 550-571

појединих радника на радном месту или у вези са послом као и да предузму све одговарајуће мере да заштите раднике од таквог понашања.<sup>39</sup>

Иако наша земља није чланица ЕУ, документи ове комунитарне организације су од посебне важности, с обзиром да је Република Србија на путу ка чланству у ЕУ и да тренутно има статус земље кандидата, што уједно значи и обавезу делимичног усаглашавања националног права са правом ЕУ, сходно споразуму о придруживању.<sup>40</sup> Када је у питању заштита моралног интегритета у комунитарном праву, најпре морамо истаћи две чињенице: с једне стране, у комунитарном праву не постоје акти који експлицитно тангирају материју злостављања на раду, него се заштита од ове нежељене појаве, баш као и у међународном радном праву, остварује само посредним путем; са друге стране, ради адекватног сагледавања целокупне слике заштите моралног интегритета, битно је изнети податак да се око половине укупне радноправне регулативе у праву ЕУ односи управо на питање дискриминације на раду, од чега је претежни део посвећен забрани дискриминације на раду између мушкараца и жена.<sup>41</sup> Наиме, читава идеја европских интеграција имала је пре свега економску ноту, оличену у успостављању јединственог европског тржишта. Ово тржиште засновано је на четири основне слободе – слободи кретања људи, робе, капитала и услуга. Првопоменути од њих, да би се остварила, претпоставља забрану дискриминације по основу држављанства, а само јединствено тржиште, да би функционисало, претпоставља и забрану дискриминације на раду, јер јединствени услови рада су битан сегмент јединственог тржишта. Отуда, за принцип једнакости, тј. забране дискриминације, може се рећи да представља принцип комунитарног права,<sup>42</sup> те је као такав присутан како у примарним, тако и у секундарним изворима права ЕУ.<sup>43</sup>

Већ у *Уговору о оснивању Европске заједнице за угља и челик* из 1951. године нашле су се одредбе о забрани дискриминације на раду (члан 69 став 4) и изузетака није било нити у једном од наредних оснивачких уговора. Овакав приступ потврђен је и у последњем, тзв. *Лисабонском уговору* који се састоји из два уговора: Уговора о Европској унији (*Мастрихтски уговор*)

<sup>39</sup> Европски комитет за социјална права овај члан Повеље тумачи тако да подразумева обавезу послодавца да спречи сексуално узнемиравање својих запослених и са њима изједначених лица. Љ. Ковачевић (2013), 426

<sup>40</sup> П. Јовановић (2015) 113

<sup>41</sup> Сенад Јашаревић (1/2012), 64

<sup>42</sup> Родољуб Етински, Ивана Крстић, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, Postgei, Maribor/Belgrade 2009, 45

<sup>43</sup> О примарним и секундарним изворима у праву ЕУ више у: П. Јовановић, (2015), 115; Б. Лубарда (2004), 79-80; Радован Вукадиновић, *Увод у институције и право Европске уније*, Удружење за европско право, Крагујевац 2012, 96.

и Уговора о функционисању Европске уније (*Римски уговори*).<sup>44</sup> Поред ова два уговора, саставни део Лисабонског уговора чине и протоколи, прилози и изјаве који су додати уз Мастрихтски и Римске уговоре. Међу њима посебно место у контексту ове теме заузима *Повеља о основним правима Европске уније* (у даљем тексту: Повеља), која на тај начин добија обавезујућу правну снагу. Повеља је претходно представљена 2000. године, приликом закључења Ничанског споразума, али како у том мементу није представљала интегрални део тог уговора, радило се о акту програмске, а не правне природе. Сама повеља састоји се из шест делова, при чему су два дела од посебне важности за заштиту моралног интегритета запослених. Најпре, читав III део Повеље (чланови 20–26), који носи назив Једнакост, посвећен је забрани дискриминације. О дискриминацији на раду, и то по основу пола, експлицитно говори члан 23 Повеље према којем равноправност жене и мушкарца мора бити осигурана у свим областима, укључујући запошљавање, рад и плаћање. Са друге стране, у делу IV Повеље (Солидарност), сходно члану 26 став 1 сваки запослени има право на услове рада којима се поштује његово здравље, безбедност на раду и достојанство. Из овог члана Повеље изводи се уједно и заштита од злостављања на раду. Наиме, према акту *Објашњења у вези са Повељом о основним правима ЕУ*,<sup>45</sup> овај став члана 31 Повеље треба тумачити у контексту чланова 3 и 26 Ревидиране Европске социјалне повеље, што значи да морални интегрит запосленог на раду ужива заштиту у виду поштовања достојанства на раду.

Наведене примарних извора европског комунитарног права, представљале су темељ за секундарно законодавство у овој области. Реч је о низу директива од којих су најзначајније: *Директива 89/391/ЕЕЦ о увођењу мера за побољшање побољшања безбедности и здравља радника на раду*;<sup>46</sup> *Директива 2000/78/ЕЗ о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања*;<sup>47</sup> *Директива 2006/54/ЕЗ о примени начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у погледу запош-*

---

<sup>44</sup> Потврду принципа забране дискриминације у праву ЕУ налазимо у члановима 2, 3 и 9 Уговора о Европској унији и у члановима 8 и 10 Уговора о функционисању Европске уније. Оно што је интересантно приметити то је да се једино у члану 10 Уговора о функционисању Европске уније наводе основи дискриминације, који су постављени према систему затворене клаузуле.

<sup>45</sup> ОЈ С 303

<sup>46</sup> Заштита моралног интегритета запослених у виду забране злостављања на раду из ове директиве остварује се такође посредним путем кроз материју безбедних и здравих услова рада. Директива објављена у ОЈ L 183/1 од 29.6.1989. године.

<sup>47</sup> Ова директива посвећена је забрани дискриминације приликом запошљавања и у погледу услова рада по различитим дискриминаторним основама. Директива објављена у ОЈ L 303 од 2.12.2000. године.

цљавања и услова рада.<sup>48</sup> Оно што је заједничко за све наведене секундарне акте јесте да је њихово доношење, а добрим делом и елементарна садржина, инспирисана претходно помињаним међународним актима у овој области.

У оквиру комунитарне регулативе узнемиравања као посебног вида дискриминације и злостављања на раду усвојени су и акти који нису правно обавезујући. Реч је о *Кодексу йонацања за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду* (1992. година) и *Резолуција о узнемиравању на раду* (2001. година).<sup>49</sup>

Преглед комунитарних правила завршили бисмо са једним специфичним извором. Ради се о европским оквирним колективним уговорима. Чак два (од укупно седам закључених) се односе на морални интегритет запослених. У питању су *Оквирни колективни уговор о сиресу на раду* (закључен 2004. године) и *Оквирни колективни уговор о сиречавању злостављања и насиља на раду* (закључен 2007. године).<sup>50</sup>

На крају, никако не смемо занемарити ни праксу Европског суда правде, чије су одлуке у великој мери допринеле унапређењу заштите моралног интегритета запослених.<sup>51</sup>

## 5. ЗАШТИТА МОРАЛНОГ ИНТЕГРИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ У ДОМАЋЕМ ПРАВУ

У домаћем праву, радноправни оквир заштите моралног интегритета запосленог огледа се превасходно у следећем: (1) забрана дискриминације; (2) забрана злостављања на раду; (3) заштита личних података запосленог; (4) заштита од злоупотребе права; и (5) кодекси професионалног и етичког понашања.<sup>52</sup> Овом приликом осврнућемо се на питање забране дискриминације, а остала питања обрађиваћемо у даљим истраживањима на овом пројекту.

Забрана дискриминације (или недискриминација), представља пружање једнаких шанси и једнако поступање према људима и јесте израз правде и једнакости међу људима. 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.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Директива 2006/54/ЕЗ представља сублимацију директива донетих на ову тему почев од 1975. године. Директива објављена у ОЈ L 204/23 од 26.7.2006. године

<sup>49</sup> Више о овим документима у: С. Јашаревић (2/2013), 7

<sup>50</sup> Имплементација оба поменута оквирна колективна уговора се спроводи кроз деловање социјалних партнера на националном нивоу држава чланица.

<sup>51</sup> С. Јашаревић (2/2013), 8

<sup>52</sup> П. Јовановић (3/2011), 143

<sup>53</sup> *Ibidem*

Начело недискриминације у стицању и остваривању права и слобода своје правно утемељење налази готово у свим важним међународним и регионалним актима који говоре о људским и социјално-економским правима,<sup>54</sup> о којим актима је напред било речи.

Такође, у упоредном праву, 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<sup>55</sup>, 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.<sup>56</sup> Тако, према *Закону о једнакости Шведске*,<sup>57</sup> послодавци и у приватном и у јавном сектору дужни су 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.<sup>58</sup>

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

<sup>54</sup> П. Јовановић (3/2011), 144

<sup>55</sup> Рецимо, то је случај са Француском, али и са нашом земљом (члан 20 Закона о раду Републике Србије).

<sup>56</sup> О законодавној разради принципа недискриминације у нордијским земљама види: Peter Wahlgren, *Stability and Change in Nordic Labour Law*, Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm 2002, 216 и даље.

<sup>57</sup> *Ibidem*.

<sup>58</sup> *Зборник докумената и текстових Савешта Европје о једнакости међу половима*, Савет Европе, Стразбур 1999, 60, наведено према П. Јовановић (3/2011), 148

*йолова Норвешке* из 1978,<sup>59</sup> „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 полова<sup>60</sup> 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.<sup>61</sup>

У праву Србије, забрану дискриминације предвиђају Устав и законски акти (системски и посебни). Према *Устави Србије* (чл. 21.)<sup>62</sup> грађани су једнаки у слободама, правима и дужностима и имају једнаку заштиту пред државним и другим органима, без обзира на расу, пол, језик, веру, политичко или друго уверење, образовање, социјално порекло, имовно стање и друго лично својство.

*Закон о раду*,<sup>63</sup> као системски акт који целовито регулише систем радних односа, у поглављу где се говори о основним правима и обавезама (чл.18.-23.), забрањује и непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, а са обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

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 и (5) отказ уговора о раду.<sup>64</sup>

Законом о раду дефинисани су појмови: *нейосредна, йосредна дискриминација и узнемиравање*, укључујући и *сексуално узнемиравање* у сфери рада.

<sup>59</sup> Види: др Зорица Мршевић, *Стандарди и механизми за йосйизање родне равнойравности у демокрайским земљама*, ОСЦЕ, Мисија ОЕБС-а у СР Југославији, Београд 2002, 207.

<sup>60</sup> Користи се израз “ombud” уместо већ устаљеног – “ombudsman”, јер се сматра да реч “man” упућује на мушки пол и његову фаворизацију. Неке земље користе израз “ombuds-person”.

<sup>61</sup> П. Јовановић (3/2011), 148-149

<sup>62</sup> Устав Р. Србије „Службени гласник РС“, бр.98/2006.

<sup>63</sup> Закон о раду „Службени гласник РС“, бр.24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014;13/2017.- одлука УС.

<sup>64</sup> П. Јовановић (3/2011), 149

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа дискриминације који се сматрају недопуштеним (пол, језик, раса, вера, боја коже итд.), а којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења. Да не би дошло до дискриминације, такве, наизглед неутралне, одредбе, треба увек преиспитивати из угла циља који се њима жели постићи и природе посла за који се та одредба везује, тј. да ли је циљ легалан и легитиман и да ли је „спорна“ одредба нужна и примерена циљу и природи посла<sup>65</sup>

Не сматра се дискриминацијом следеће: **(а)** прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа по којима је забрањена дискриминација (пол, језик, вера итд.), заправо представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, те да је сврха која се тиме жели постићи оправдана и **(б)** када поједине одредбе предвиђају посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених – заштита инвалида, жена за време трудноће и током породичног одсуства и одсуства ради посебне неге детета и слично.

У случајевима дискриминације, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете. *Ойсеџ шийеије*: (а) повреда права запосленог; (б) нарушавање здравља запосленог; (в) материјална штета – изгубљена примања; (г) нематеријална штета – *сйрах, бол, йоремећај йсихичке и емоционалне равнйшеже йосебно ако је йоследица злосйављања (мобинџа)*

Узнемиравање може бити опште и сексуално. Опште узнемиравање јесте свако нежељено понашање узроковано неким од недопуштених основа за дискриминацију, а које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, те које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

<sup>65</sup> Пример: Могла би бити „спорна“ одредба по којој послодавац даје предност женама лепог изгледа и телесне грађе при запошљавању у продавници (киоску) брзе хране – на радном месту спремања и продаје хране. Овде се може радити о наизглед прихватљивом услову за запослење, собзиром на, код нас, присутни стереотип да жене, углавном, припремају и сервирају храну и собзиром на чињеницу да је продавац у оваквим продавницама у непосредном визуелном контакту са купцем (мада исти посао сасвим успешно могу и мушкарци да обављају). Сем тога, овде може бити речи и о дискриминацији међу самим женама по основу физичког изгледа, боје коже, очију, косе итд. Међутим, нема дискриминације, ако послодавац даје приоритет женама лепог изгледа и грађе при запошљавању на послу рекламирања женских одевних предмета, купаћих костима и слично.



Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достајанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, те које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Дефинишући појам узнемиравања (општег и сексуалног) Закон о раду се приближава појму злостављања на раду (мобинга), јер и за узнемиравање и за мобинг карактеристично је непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење.

Постоје и посебни закони који једним делом говоре и о забрани дискриминације у области рада, или који су посвећени искључиво питању забране дискриминације уопште, те и у области рада. Сама та чињеница да постоје посебни закони сведочи о значају ових питања и пажњи коју држава њима посвећује, третирајући их и као саставни део унутрашње социјалне политике, националних планова, стратегија, али и као део програма интеграције Србије у Европску унију.

Поменимо најпре *Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености*.<sup>66</sup> Међу основним начелима (од укупно шест), на којима се заснива овај Закон, налази се пет начела која су најтешњој вези са питањем забране дискриминације и позитивне дискриминације: 1) забрана дискриминације; 2) непристрасност при обављању послова запошљавања; 3) родна равноправност; 4) афирмативне акције усмерене према теже запошљивим незапосленим лицима; 5) слобода у избору занимања и радног места (чл. 5).

Затим, важани посебни закони су *Закон о сиречавању дискриминације особа са инвалидитетом*,<sup>67</sup> *Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом*,<sup>68</sup> и *Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалида*.<sup>69</sup> О важности предмета ових закона, и то не само у домену националне већ и европске социјалне политике, сведочи чињеница да је утврђена посебна Национална стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом, као и Европска стратегија за особе са инвалидитетом.<sup>70</sup>

*Закон о сиречавању дискриминације особа са инвалидитетом*, у сфери запошљавања и рада садржи три групе одредаба. У прву групу улазе одредбе у којима се говори о лицима која могу бити дискриминисана у вези са

<sup>66</sup> Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, „Службени гласник РС“, бр.36/2009; 88/2010;38/2015.

<sup>67</sup> Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр.33/2006;13/2016.

<sup>68</sup> Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр.36/2009; 32/2013.

<sup>69</sup> Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалида, „Службени гласник РС“, бр.25/1996; 101/2005.

<sup>70</sup> Види сајт Владе Србије, као и друга документа са тим у вези на сајту Националне организације особа са инвалидитетом Србије (НООИС), [www.noois.rs](http://www.noois.rs)

инвалидитетом (особа са инвалидитетом која тражи запослење, запослена особа са инвалидитетом, пратилац особе са инвалидитетом који тражи запослење или је запослен). У другу групу улазе одредбе које говоре о актима дискриминације ових особа (избегавање запослења инвалида; предвиђање одређених здравствених услова и провера истих при запошљавању инвалида, када то не захтевају потребе процеса рада; неприлагођавање услова рада природи инвалидитета; одређивање мање зараде, без обзира на учинак; постављање посебних услова за рад и права по основу рада, када то не произилази из потреба процеса рада; омаловажавање, вређање и узнемиравање особе са инвалидитетом по основу инвалидитета – посебно тежак вид дискриминације). У трећу групу улазе одредбе које говоре о посебним мерама које се не сматрају дискриминацијом по основу инвалидности.

Што се тиче *Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом*, његове основе садржане су у следећим начелима, релевантим за питање дискриминације (чл.2.): 1) поштовање људских права и достојанства особа са инвалидитетом; 2) укључености особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота на равноправној основи – у складу са професионалним способностима; 3) подстицање запослености особа са инвалидитетом на одговарајућим радним местима и у одговарајућим условима рада; 4) забране дискриминације особа са инвалидитетом; 5) једнаких права и обавеза; 6) родне равноправности особа са инвалидитетом. Позитивна дискриминација особа са инвалидитетом у сфери рада, огледа се нарочито кроз права која те особе имају и, наспрам тога, обавезе које послодавци имају. Најважнија права су усмерена у правцу професионалне рехабилитације и подстицања њиховог запошљавања под општим и посебним условима, те остваривања мера активне политике запошљавања.

*Законом о радном оспособљавању и запошљавању инвалида* регулисана су питања везана искључиво за радно оспособљавање инвалида и лица ометених у развоју, у оквиру предузећа за радно оспособљавање и запошљавање инвалида, након чега инвалид добија уверење о завршеном оспособљавању са навођењем послова које може да обавља у зависности од психофизичких способности. У том смислу и овај Закон можемо третирати као акт којим се уређују мере посебне заштите особа са инвалидитетом од аката дискриминације, јер се оспособљавају на посебан на чин за одговарајући посао и тако доводе у положај већих шанси за остваривање права на рад.

Следећи важан (посебни) законски акт у вези са нашом темом јесте *Закон о забрани дискриминације*.<sup>71</sup> Важан је из више разлога. Како је наведено у образложењу предлагача овог закона, доношењем закона удовољиће се трима потребама: 1) поштовању међународних докумената који говоре о забрани

<sup>71</sup> Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, бр.22/2009.

дискриминације; 2) потреби за целовитијом правном платформом за утемељење забране дискриминације; 3) потреби за хармонизацијом нашег права са европским некомунитарним и комунитарним правом на путу учлађења Србије у Европску унију. Законом се уређује: 1) општа забрана дискриминације; 2) облици и случајеви дискриминације; 3) као и поступци заштите од дискриминације.<sup>72</sup>

У вези са општом забраном дискриминације, у Закону се полази од начела једнакости (чл.4.), нормирајући да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Дакле, *ојшићоси* забране дискриминације базира на томе да *сви* уживају једнак положај и једнаку правну заштиту и на томе да је *свако* дужан да то поштује.

Нормирајући облике и случајеве дискриминације (чл.5.), издвајају се: 1) непосредна и посредна дискриминација; 2) повреда начела једнаких права и обавеза; 3) позивање на одговорност; 4) удруживање ради вршења дискриминације; 5) говор мржње; и 6) узнемиравање и понижавајуће поступање. Полазећи од чињенице да су нека лична својства посебно остелјива и да неки акти дискриминације могу бити нарочито опасни и узроковати тешке последице и штету по личне и општедруштвене интересе, Закон издваја и тешке облике дискриминације (чл.13.).

На крају, као важан сегмент домаћег правног оквира забране дискриминације издвајамо још и *Закон о равнојравности йолова*.<sup>73</sup> Равноправност полова је традиционално питање за које се везују проблеми дискриминације. Законом о равноправности полова (чл.2. став 2.) јемчи се равноправност полова, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и другим законима, о којим актима је напред било речи. У том смислу постоје три групе одредаба: 1) одредбе о стварању *једнаких моџућности* остваривања права и обавеза, независно од пола; 2) одредбе о предузимање *йосебних мера* за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и роду; и 3) одредбе о поступку *йравне зашћиши* лица изложених дискриминацији. Ове групе одредаба

<sup>72</sup> Законом о забрани дискриминације (чл.1.став 2.) установљен је, по први пут код нас, Повереник за заштиту равноправности, као самостални државни орган, независан у обављању послова утврђених овим законом.

<sup>73</sup> Закон о равноправности полова, „Службени гласник РС“, бр.104/2009. Наравно, постоје и други прописи који, у ширем приступу нашој теми, могу се имати у виду. На пример, прописи из области права социјалног осигурања – Закон о здравственом осигурању, Закон о пензијском и инвалидском осигурању; прописи из области социјалне заштите – Закон о социјалној заштити; прописи из области образовања – закони који говоре о основама система образовања, средњем и високом образовању, јер у свим овим областима могућа је дискриминација.

важе за неколико важних области друштвеног живота: 1) запошљавање, социјална и здравствена заштита; 2) породични односи; образовање, култура и спорт; 3) политички и јавни живот. Под *једнаким могућностима* подразумева се поштовање и остваривање људских права заснованих на полу у свим областима друштвеног живота и могућност њиховог равноправног коришћења, као и укупних резултата који произилазе из развоја друштва. Под *јосебним мерама* подразумевају се мере привременог карактера усмерене на укидање неједнакости и убрзавање и постизање пуне равноправности полова у пракси. Поступак *јравне заштитије* подразумева грађанскоправну заштиту – поступак у парницама, по начелима хитности, ослобађања од претходног плаћања трошкова поступка, претпоставке кривице на страни туженог.

Према Закону о равноправности полова (чл.11.) послодавац је дужан да приликом запошљавања и запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права на рад и права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад (у складу са Законом о раду). Прецизније речено (сходно чл.15.), приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад. Такође, сходно чл.16. – 21., припадност полу не може бити сметња напредовања на послу; одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање, распоређивање на одговарајуће послове и за отказ уговора о раду; запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код истог послодавца; узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду и у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада; у сваком циклусу стручног усавршавања или обуке послодавац треба да води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених; покретање поступка, од стране запосленог, за заштиту од дискриминације не може се сматрати оправданим разлогом за престанак радног односа, или да се запослени прогласи вишком запослених; синдикати запослених и удружења послодавца, при раду њихових тела и одбора, дужни су да воде рачуна о пропорционалној заступљености полова саобразно учешћу полова у њиховом укупном чланству.

*Predrag P. Jovanović, Ph.D., Full Professor  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad  
p.jovanovic@pf.uns.ac.rs*

*Darko M. Božićić, Assistant  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad  
d.bozicic@pf.uns.ac.rs*

### **Legal Framework for Employee's Moral Integrity Protection**

**Abstract:** *Question of employee's protection at work is one of the most significant in Labour law. Here it is important to recognize two aspects of employee's protection. On the one hand it is protection of the employee's physical integrity, and on the other, it is protection of the employee's moral integrity. Unlike protection of the employee's physical integrity which is object of Labour law's interest since it begins, protection of employee's moral integrity is in Labour law's focus just in last few decades. This shifting is a consequence of considering employee in employment relationship not just as a manpower, but as a person, with all aspects of it – physical, spiritual, social. Legal framework for our topic relies on relation of two social phenomena – moral and law. Nowadays, question of employee's moral integrity protection is legally and socially significant because of it's complexity and multidimensionality. In addition, the fact that different aspects of the employee's moral integrity have different legal frameworks, makes this paper even more actual and more necessary.*

**Keywords:** *Employee's protection, Moral integrity, Legal sources, International, European and national labour law.*

Датум пријема рада: 17.01.2018.