



VODIČ KROZ POSTUPKE U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE I ZLOSTAVLJANJA NA RADU



USAID
OD AMERIČKOG NARODA

Izdavač

Komitet pravika za ljudska prava – YUCOM
Kneza Miloša 4, 11103 Beograd
www.yucom.org.rs

Za izdavača

Katarina Golubović

Autori

Milica Tošić
Blažo Nedić

Lektura i korektura

Teodora Todorčić Milićević

Dizajn

Ivana Zoranović

Priprema i štampa

Dosije studio, Beograd

Tiraž

1000 komada

ISBN 978-86-82222-26-2



Ova publikacija izrađena je uz podršku Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID) u sklopu projekta 'Pravda za sve'. Sadržaj publikacije je isključiva odgovornost njenih autora i ne odražava nužno stavove USAID-a i Vlade Sjedinjenih Američkih Država.

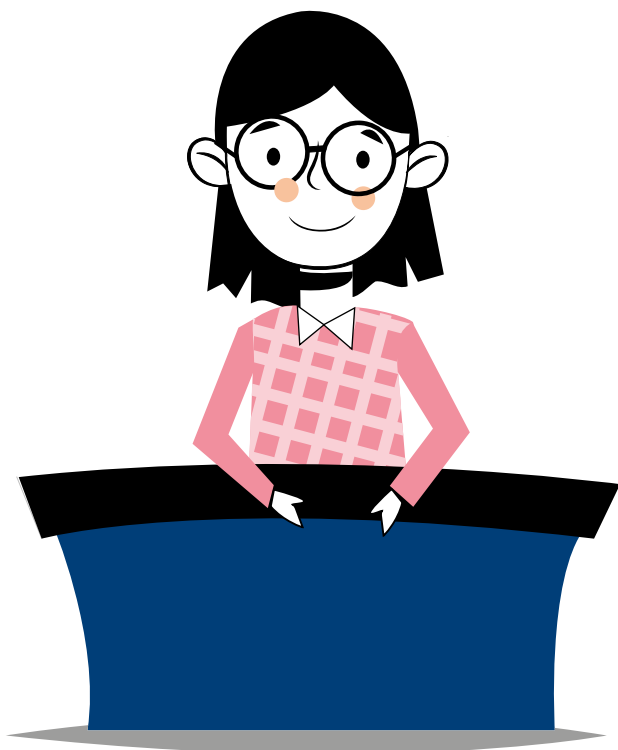
VODIČ KROZ POSTUPKE U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE I ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Beograd • 2024

SADRŽAJ

O VODIČU	7
UVOD	8
Šta je diskriminacija?	8
Šta nije diskriminacija?	8
Kako da prepoznate da ste diskriminirani?	9
Šta je zlostavljanje na radu (mobing)?	10
Šta nije mobing?	10
Kako da prepoznate da li ste žrtva mobinga?	11
Koja je razlika između diskriminacije na radu i zlostavljanja na radu?	12
POSTUPCI ZAŠTITE U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE	13
Postupak pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti	13
Postupak posredovanja u cilju postizanja sporazuma	15
Sudska zaštita – parnični postupak	15
Sudska zaštita – krivični postupak	18
Sudska zaštita – prekršajni postupak	19
ZAŠTITA U SLUČAJEVIMA ZLOSTAVLJANJA NA RADU (MOBINGA)	20
Na koga se primenjuje Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu?	20

Ponašanja koja mogu predstavljati zlostavljanje na radu	21
Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog u vezi sa mobingom	23
Zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja	24
POSTUPCI ZA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA	
NA RADU (MOBINGA).	25
Postupak kod poslodavca	25
Postupak posredovanja u cilju postizanja sporazuma	31
Postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog za zlostavljanje na radu. . .	31
Nadležnost inspekcije rada u slučajevima zlostavljanja na radu.	32
Sudska zaštita – parnični postupak.	33
Sudska zaštita – krivični postupak	41
Sudska zaštita – prekršajni postupak	42



O VODIČU

Ovaj vodič je namenjen građanima i građankama koji žele da saznaju nešto više o obeležjima diskriminacije i zlostavljanja na radu. Bilo da se nalazite u situaciji u kojoj smatrate da ste bili izloženi diskriminaciji ili zlostavljanju na radnom mestu, ili želite da se informišete o pravnim koracima koji Vam stoje na raspolaganju kako biste se zaštitili, ovaj vodič pruža osnovne informacije i smernice. Cilj Vodiča je da Vam pomogne da bolje razumete proces zaštite svojih prava i da reagujete na odgovarajući način, u skladu s primenljivim propisima, propisanim rokovima i aktuelnom sudskom praksom. Vodič nije zamena za stručni pravni savet. U slučaju da Vam je potrebna konkretna pomoć, preporučujemo da se obratite stručnom pružaocu pravne pomoći specijalizovanom u ovim oblastima.

Svi pojmovi koji su u tekstu upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koje se odnose.

UVOD

Šta je diskriminacija?

Diskriminacija je svako neopravdano razlikovanje ili nejednako postupanje prema pojedincu ili grupi na osnovu ličnih karakteristika, kao što su rasa, pol, starost, etnička pripadnost, verska pripadnost, invaliditet, seksualna orijentacija ili druga stvarna ili pretpostavljena lična svojstva. **Neposredna diskriminacija** se dešava kada se prema osobi postupa nepovoljnije nego prema drugima u sličnim situacijama isključivo zbog neke od navedenih karakteristika. **Posredna diskriminacija** nastaje kada naizgled neutralna pravila, kriterijumi ili prakse stavljaju pojedince određene grupe u nepovoljniji položaj u poređenju s drugima.

Krovni zakon za oblast diskriminacije je [Zakon o zabrani diskriminacije](#), ali se relevantne odredbe nalaze i u drugim sektorskim propisima.

Šta nije diskriminacija?

Nisu svi oblici nejednakog tretmana diskriminacija. Na primer, različito postupanje može biti opravdano ako ima legitiman cilj i ako su sredstva za postizanje tog cilja prikladna i neophodna. Takođe, postupci zasnovani na objektivnim kriterijumima, kao što su kvalifikacije za određeni posao ili učinak na poslu, ne smatraju se diskriminacijom, čak i ako rezultiraju različitim tretmanom.

Kako da prepoznate da ste diskriminirani?

Prepoznavanje diskriminacije u praksi je često komplikovano, ali postoje neke osnovne smernice koje mogu da Vam pomognu da utvrdite da li ste diskriminirani:

- **Nejednak tretman:** da li ste tretirani nejednako u poređenju s drugima u sličnoj situaciji?



Primer: kolega s istim kvalifikacijama i radnim iskustvom dobija unapređenje, dok Vi ostajete na istom položaju bez ikakvog objašnjenja, uprkos jednakoj ili većoj produktivnosti.

- **Osnov – lične karakteristike:** da li je nejednako postupanje povezano s Vašim polom, starošću, etničkom pripadnošću, verskom pripadnošću, invaliditetom, seksualnom orijentacijom ili nekom drugom ličnom karakteristikom?



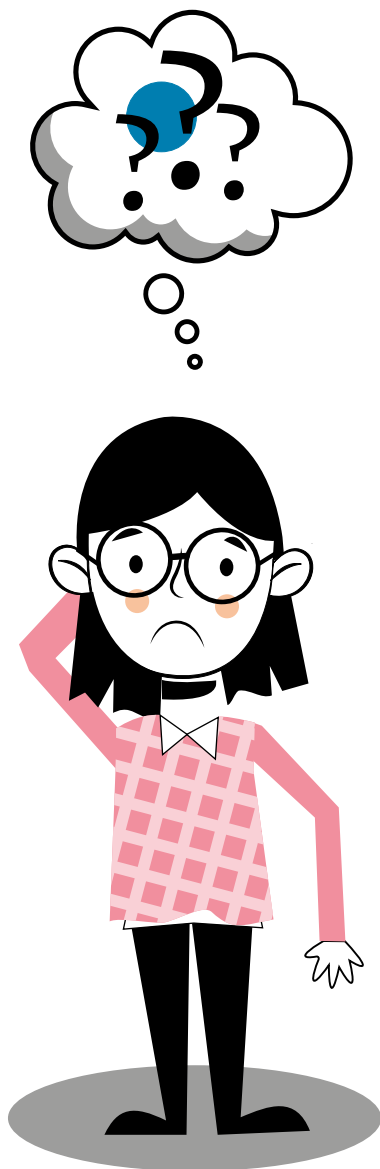
Primer: u konkursu za dodelu stipendija devojkama se postavljaju dodatna pitanja o njihovim planovima za budućnost, poput pitanja o braku i deci, dok se mladićima postavljaju isključivo pitanja vezana za njihov akademski uspeh i profesionalne ambicije.

- **Uobičajeni obrazac:** da li postoji praksa nejednakog postupanja i prema drugim licima koja dele iste karakteristike kao Vi?



Primer: u javnom prevozu, vozač autobusa često zaobilazi stanicu u naselju u kojem pretežno živi romska zajednica, dok se na ostalim stanicama redovno zaustavlja.

Ukoliko prepoznate ove elemente, postoji mogućnost da ste žrtva diskriminacije. U tom slučaju, predlažemo da razmotrite dalje korake, kao što su traženje pravnog saveta, prikupljanje dokaza i obraćanje nadležnim institucijama.



Šta je zlostavljanje na radu (mobing)?

Zlostavljanje na radu (u daljem tekstu: **mobing**) predstavlja svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih koje se ponavlja i ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja ili položaja zaposlenog. Takvo ponašanje izaziva strah, stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni oseća izolovano ili bude naveden da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos. Mobing može uključivati i podsticanje ili navođenje drugih na takvo ponašanje.

Krovni zakon za oblast mobinga je [Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu](#), ali se relevantne odredbe nalaze i u drugim sektorskim propisima. Koristan izvor informacija o ponašanjima koja se mogu kvalifikovati kao mobing je i [Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu](#).

Šta nije mobing?

Povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti ili nesuglasice na radnom mestu u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka ne smatraju se zlostavljanjem. Pored toga, odluke usmerene na sprovođenje radne discipline koja je u funkciji bolje organizacije rada, kao i aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu, ne mogu se kvalifikovati kao mobing. Takođe, pojedinačni akti poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje itd.) kojima je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima u vezi s radom, a protiv kojih zaposleni ima pravo na zaštitu propisanu posebnim zakonom, ne potpadaju pod definiciju zlostavljanja na radu u smislu ovog zakona.

Kako da prepoznate da li ste žrtva mobinga?

Prepoznavanje zlostavljanja na radu u praksi je često komplikovano, ali postoje neke osnovne smernice koje mogu da Vam pomognu da utvrdite da li ste žrtva mobinga.

- **Ponavljanje i trajanje:** da li se zlostavljanje dešava sistematski, da li se ponavlja i da li traje duži vremenski period?

Da bi se neka radnja okarakterisala kao mobing, neophodno je da se konkretno ponašanje ponovilo najmanje dva puta u prethodnih šest meseci.

- **Namera i posledice:** da li je ponašanje usmereno na Vas s ciljem da Vas povredi, ponižava, izoluje ili demotiviše?

Primer: Premeštanje radnog stola u prostorije bez dovoljno svetla, kao što su tavanski ili podrumski prostor, daleko od ostalih zaposlenih.

- **Neprimerenost:** da li su postupci prema Vama neprimereni, prekomerni ili bez objektivnog opravdanja?

Primer: Neopravdano davanje poslova ispod stručne spreme, nepozivanje na sastanke i aktivnosti tima, neopravdano uskraćivanje radnih zadataka („mobing praznog stola“).

Ukoliko prepoznate ove elemente, postoji mogućnost da ste žrtva zlostavljanja na radu. U tom slučaju, predlažemo da razmotrite dalje korake, kao što su vođenje evidencije o incidentima, obraćanje nadležnim licima na radnom mestu (lice za prijem zahteva za zaštitu od zlostavljanja na radu, HR odeljenje ili sindikat), traženje pravnog saveta i obraćanje nadležnim institucijama.

Koja je razlika između diskriminacije na radu i zlostavljanja na radu?

Ključna razlika između diskriminacije i mobinga leži u motivima i posledicama. Diskriminacija podrazumeva nejednako postupanje prema zaposlenom zbog određenih ličnih svojstava, kao što su pol, starost, etnička pripadnost ili bilo koja druga karakteristika koja ne bi trebalo da utiče na tretman na radnom mestu. Diskriminacija može biti jednokratna, ali njene posledice često imaju dugoročni uticaj na prava zaposlenog. S druge strane, mobing je usmeren na kontinuirano ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja ili položaja zaposlenog kroz ponavljajuće, neprimereno ponašanje, koje nije zasnovano na ličnim svojstvima. Mobing stvara neprijateljsku radnu atmosferu, izaziva stres i može narušiti zdravlje zaposlenog, bilo psihičko ili fizičko. Dok diskriminacija počiva na osnovu ličnih svojstava, mobing često proizlazi iz želje da se žrtva izoluje, ponižava ili demotiviše bez nužno povezivanja s ličnim karakteristikama. Oba oblika ponašanja su nezakonita, ali je važno da prepoznate ove razlike kako biste znali koja vrsta zaštite Vam pripada.

POSTUPCI ZAŠTITE U SLUČAJEVIMA DISKRIMINACIJE

Postupak pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti (u daljem tekstu: Poverenik) nezavisan je, samostalan i specijalizovan državni organ čije su nadležnosti usmerene na prevenciju i sprečavanje diskriminacije, odnosno zaštitu ravnopravnosti.

Pokretanje postupka pred Poverenikom

Postupak pred Poverenikom pokreće se **pritužbom** i **besplatan** je za podnosioca.

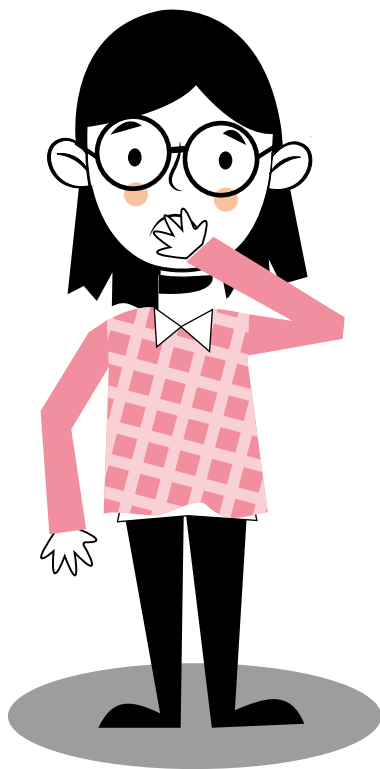
Pritužbu **može podneti** svako fizičko ili pravno lice koje smatra da je pretrpelo diskriminaciju. U ime ovih lica, pritužbu u određenim situacijama može podneti i organizacija koja se bavi zaštitom ljudskih prava, kao i inspekcija u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast inspekcijskog nadzora.

Pritužba se može podneti u pisanoj formi, elektronski ili usmeno na zapisnik. Primeru obrasca pritužbe možete pristupiti [ovde](#).



Pritužba treba da sadrži podatke o tome:

1. ko je diskriminisan,
2. od strane koga je diskriminisan,
3. opis diskriminatornog akta
4. dokaze o pretrpljenom aktu diskriminacije (isprave, fotografije, izjave svedoka i dr.).



Postupanje Poverenika po primljenoj pritužbi

Nakon prijema uredne pritužbe, Poverenik utvrđuje da li su ispunjeni uslovi za dalji postupak. Ukoliko jesu, **u roku od 15 dana dostavlja pritužbu osobi protiv koje je podneta.**

Ukoliko osoba protiv koje je pritužba podneta **otkloni posledice spornog postupanja**, a **podnosilac pritužbe se saglasi da su posledice otklonjene**, Poverenik može **prekinuti postupak.**

Poverenik ima zakonski **rok od 90 dana da donese odluku po pritužbi.** Tokom tog perioda Poverenik razmatra dokaze priložene uz pritužbu i, po potrebi, prikuplja dodatne izjave i dokaze.

Na kraju postupka, Poverenik donosi **mišljenje o tome da li je došlo do diskriminacije.** Ako utvrdi da jeste, daje **preporuku o načinu otklanjanja povrede prava.** Ukoliko diskriminator ne postupi po preporuci u roku od 30 dana, Poverenik ga **opominje i daje novi rok za postupanje.** Ako ni tada ne postupi, Poverenik **može obavestiti javnost o tome da diskriminator nije otklonio povredu prava.**

Poverenik nema ovlašćenje da kažnjava one koji ne poštuju preporuke.

Postupak posredovanja u cilju postizanja sporazuma

Posredovanje (medijacija) jeste postupak u kojem strane dobrovoljno nastoje da reše sporni odnos putem pregovaranja uz pomoć jednog ili više posrednika. Ovaj postupak je regulisan **Zakonom o posredovanju u rešavanju sporova**.

Posrednik je neutralna treća strana koja pomaže sukobljenim stranama da razumeju prirodu svog spora, sagledaju ga iz svih uglova, prepoznaju svoje interese i potrebe i pronađu rešenje koje zadovoljava interese svih učesnika spora. Posredovanje je često efikasniji i bolji metod rešavanja pravnih sporova u odnosu na sudski postupak. Posrednik ne donosi odluku, niti samostalno rešava spor, već **navodi strane da same dođu do rešenja**.

Po prijemu pritužbe, **Poverenik može predložiti sprovođenje postupka posredovanja** u rešavanju sporova. Postupak posredovanja je u tom slučaju **besplatan**.

Sudska zaštita – parnični postupak

Pravo na sudsku zaštitu ima svako ko smatra da je pretrpeo diskriminaciju. Parnični postupak se pokreće **tužbom** i u slučajevima diskriminacije je uvek **hitan**.

Za postupke u slučajevima diskriminacije stvarno je nadležan **viši sud** u prvom, odnosno **apelacioni sud** u drugom stepenu.

Što se tiče mesne nadležnosti, tužilac bira da li će tužbu podneti sudu prema svom prebivalištu/sedištu ili prema prebivalištu/sedištu tuženog. Tužbu može podneti i **Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, organizacija za zaštitu ljudskih prava** ili dobrovoljni ispitivač diskriminacije. Ako tužbu podnosi organizacija, neophodan je pisani pristanak diskriminisanog.

Šta sve može da se traži tužbom?

Postoji nekoliko vrsta tužbi, odnosno tužbenih zahteva, koje se mogu podneti povodom diskriminacije, uključujući i zahteve za privremene mere, koji se mogu istaći pre okončanja spora ili pre podnošenja tužbe. Pored toga, postoje i oblici dodatne zaštite kao što su sudski penal i objavljivanje presude.

1. Tužba za sprečavanje diskriminacije

Ova tužba se podnosi kako bi se diskriminacija sprečila i njom se može zahtevati zabrana radnje koja može dovesti do diskriminacije, zabrana nastavka diskriminatorne radnje ili zabrana ponavljanja već izvršene diskriminatorne radnje. Na primer, zabrana ponovnog odbijanja učenika sa invaliditetom da učestvuje u školskim aktivnostima.

2. Tužba za uklanjanje stanja diskriminacije

Ako diskriminatorna radnja već postoji i stvara trajno stanje diskriminacije, može se zahtevati uklanjanje tog stanja. Na primer, uklanjanje oglasa koji poziva na bojkot zbog nacionalne pripadnosti ili uklanjanje arhitektonske prepreke za osobe sa invaliditetom.

3. Tužba za utvrđivanje diskriminacije

Diskriminisani može da traži da sud utvrdi da određeno ponašanje predstavlja diskriminaciju, te da je kao takvo nedopušteno, posebno kada diskriminator smatra da ima pravo na diskriminatornu radnju. Na primer, kada stanodavac tvrdi da ima pravo da odbije ponudu za zakup stana lica druge vere, lice može tražiti da sud utvrdi da je takvo ponašanje diskriminatorno i nedopušteno.

4. Tužba za naknadu štete

Diskriminisani može tražiti naknadu materijalne i nematerijalne štete prouzrokovane diskriminacijom. Materijalna šteta uključuje stvarnu štetu i izmaklu dobit, dok nematerijalna šteta obuhvata duševne bolove, fizičke bolove i/ili pretrpljeni strah.

5. Kombinacija više tužbenih zahteva

Diskriminisani može kombinovati više tužbenih zahteva, na primer, zahtev za uklanjanje stanja diskriminacije i naknadu štete. Sud će utvrditi nedopuštenost diskriminacije pre nego što odluči o ostalim zahtevima.

6. Zahtev za izdavanje privremene mere

Diskriminisani može zahtevati privremenu zabranu diskriminatorske radnje, naredbu za uklanjanje stanja diskriminacije, ili određeno ponašanje radi obezbeđenja naknade štete.

7. Zahtev za izricanje sudskog penala

Diskriminisani može zahtevati da sud odredi sudski penal, koji je diskriminator u obavezi da isplati ako ne postupi po presudi ili privremenoj meri. Ovaj novčani iznos nema karakter naknade štete, već predstavlja dodatni pritisak na diskriminatora da izvrši obavezu.

8. Zahtev za objavljivanje presude

Ukoliko je diskriminacija izvršena javno, diskriminisano lice može zahtevati da sud naloži diskriminatoru da o svom trošku objavi presudu u celini ili delimično.

Na kome je teret dokazivanja diskriminacije u postupku?

Ako je sud utvrdio da je izvršena radnja neposredne diskriminacije ili je to među strankama nesporno, **tuženi se ne može osloboditi od odgovornosti dokazivanjem da nije kriv.**

Ukoliko diskriminisano lice učini verovatnim da je tuženi izvršio akt diskriminacije, **teret dokazivanja da usled tog akta nije došlo do povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza snosi tuženi.**



Diskriminisano lice nikad ne mora da dokazuje da ima pravni interes za zaštitu, niti da navede zbog čega traži zaštitu.

Postupak je hitan – šta to zapravo znači?

Sud mora da postupuje hitno po tužbama zbog diskriminacije, dajući prednost ovim predmetima u odnosu na ostale. Sud je u obavezi da hitno odluči o **zahtevu za privremenu meru**, i to najkasnije u roku od **tri dana od prijema predloga**.

Ukoliko sudija zanemari ovu obavezu, diskriminisani može da se obrati predsedniku suda, koji je dužan da osigura zakonitost rada.

Sudska zaštita – krivični postupak

Krivični zakonik Republike Srbije predviđa niz krivičnih dela kojima pruža zaštitu u slučajevima diskriminacije i povrede načela jednakosti. U pitanju su sledeća krivična dela.

1. Krivična dela protiv sloboda i prava čoveka i građanina:

- Povreda ravnopravnosti (član 128),
- Povreda prava upotrebe jezika i pisma (član 129),
- Povreda slobode izražavanja nacionalne ili etničke pripadnosti (član 130),
- Povreda slobode ispovedanja vere i vršenja verskih obreda (član 131),
- Zlostavljanje i mučenje (član 137).

2. Krivična dela protiv časti i ugleda:

- Povreda ugleda zbog rasne, verske, nacionalne ili druge pripadnosti (član 174).

3. Krivična dela protiv ustavnog uređenja i bezbednosti Republike Srbije:

- Izazivanje nacionalne, rasne i verske mržnje i netrpeljivosti (član 317).

4. Krivična dela protiv čovečnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom:

■ Rasna i druga diskriminacija (član 387).

Elementi diskriminacije mogu postojati i prilikom izvršenja drugih krivičnih dela.

Sudska zaštita – prekršajni postupak

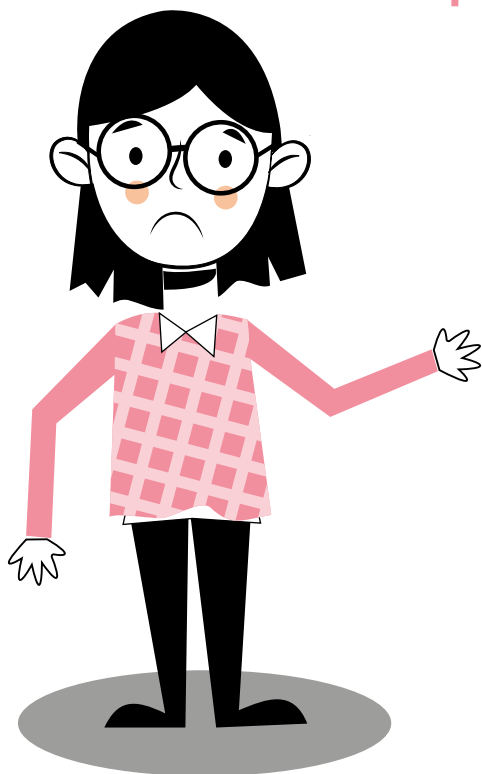
Kada se utvrdi da je izvršilo prekršaj, lice će se kazniti novčanom kaznom za izvršeni prekršaj. Učinioci prekršaja mogu biti fizička i pravna lica, uključujući i organe javne vlasti.

Veliki broj zakona sadrži prekršajne odredbe vezane za diskriminaciju. To su:

- Zakon o zabrani diskriminacije,
- Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom,
- Zakon o radu,
- Zakon o sportu,
- Zakon o službenoj upotrebi jezika i pisma,
- Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja,
- Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju,
- Zakon o volontiranju,
- Zakon o učeničkom i studentskom standardu,
- Zakon o zabrani manifestacija neonacističkih ili fašističkih organizacija i udruženja i zabrani upotrebe neonacističkih ili fašističkih simbola i obeležja,
- Zakon o civilnoj službi.

ZAŠTITA U SLUČAJEVIMA ZLOSTAVLJANJA NA RADU (MOBINGA)

Na koga se primenjuje Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu?



- Na sve poslodavce.
- Na sve zaposlene, uključujući državne službenike i namještenike, i zaposlene u jedinicama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave.
- Na sva lica angažovana van radnog odnosa, kao što su lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, volontere i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu poslodavca.
- Odredbe ovog zakona primenjuju se i na slučajeve seksualnog uznemiravanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ponašanja koja mogu predstavljati zlostavljanje na radu

■ Ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja

Neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru, obraćanje uz vik, pretnju i vređanje; uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi s radnim procesom; druga istovrsna ponašanja.

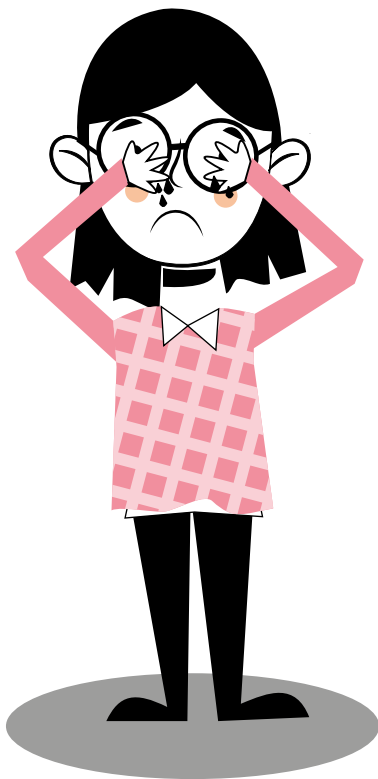
■ Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa

Ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija s njim; neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline; neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstava potrebnih za obavljanje posla; neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke; neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim; druga istovrsna ponašanja.

■ Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog

Verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi s njegovim privatnim životom; negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog; imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog; ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima; druga istovrsna ponašanja.

■ Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog



Neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog; nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada; neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke; davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa znanja i kvalifikacija; davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija; određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka; česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nisu uslovljena procesom rada; neopravdano prekomerno nadziranje rada; namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom; neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih; neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih; druga istovrsna ponašanja.

■ Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog

Neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu; pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila; fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela; namerno izazivanje konflikata i stresa; druga istovrsna ponašanja.

■ Ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem

Ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode; pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželenog fizičkog kontakta; navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu; druga istovrsna ponašanja.

Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog u vezi s mobingom

Poslodavac

Obaveze:

- Poslodavac je dužan da **pre stupanja na rad pisanim putem obavesti zaposlenog** o zabrani vršenja zlostavljanja, pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja.
- Dužan je da zaposlenog bez odlaganja zaštiti od zlostavljanja odmah po saznanju za postojanje zlostavljanja.
- Dužan je da preduzme preventivne mere (obaveštavanje i osposobljavanje zaposlenih o uzrocima, oblicima i posledicama vršenja zlostavljanja, određivanje lica za podršku, odnosno lica kome zaposleni može da se obrati ako sumnja ili smatra da je izložen zlostavljanju).

Odgovornost:

- **Poslodavac odgovara za štetu** koju zaposleni vršeći zlostavljanje pričinu drugom zaposlenom.



Ovo je objektivna odgovornost poslodavca, te u slučaju da se utvrdi da je određeno ponašanje predstavljalo zlostavljanje na radu, zaposleni koji je bio žrtva zlostavljanja ima pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete od poslodavca.

Zaposleni

Prava:

- da bude pisanim putem upoznat s pravima i obavezama u vezi sa zabranom zlostavljanja;
- na zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca;
- da inicira pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja na radu.

Obaveze:

- da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i zloupotrebu prava na zaštitu;
- da odmah prestane s takvim ponašanjem po ukazivanju na zlostavljanje.

Odgovornost:

- Zaposleni koji vrši zlostavljanje ili zloupotrebljava pravo na zaštitu odgovoran je za povredu radne dužnosti.

Zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja

Zakon je regulisao i slučajeve zloupotrebe prava na zaštitu od mobinga. Prema Zakonu, **zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja** čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka s ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.



Zaposleni za koga se utvrdi da je zloupotrebio pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, i protiv takvog zaposlenog može biti sproveden postupak i izrečene sankcije propisane Zakonom o radu.

POSTUPCI ZA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU (MOBINGA)

Zaštita od zlostavljanja na radu može da se ostvaruje u postupcima:

- posredovanja **kod poslodavca**;
- utvrđivanja odgovornosti zaposlenog (za mobing ili zloupotrebu prava) **kod poslodavca**;
- od strane **inspekcije rada**, u postupku nadzora nad primenom propisa koji se odnose na radne odnose, uključujući i slučajeve zlostavljanja na radu;
- pred **nadležnim sudom**. Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu ili poslodavac kao fizičko lice, može se odmah podneti tužba sudu (vidi niže).

Postupak kod poslodavca

Pokretanje postupka kod poslodavca

Postupak zaštite kod poslodavca inicira se zahtevom za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja na radu (zahtev).

Ako se za zlostavljanje **ne tereti odgovorno lice** u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni podnosi obrazloženi zahtev za zaštitu od zlostavljanja neposredno tom odgovornom licu (direktor ili preduzetnik i dr.) ili drugom ovlašćenom licu, **u roku od 6 meseci** od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje za koje se smatra da predstavlja zlostavljanje.

Ako se za zlostavljanje **tereti odgovorno lice** u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni može, u istom roku, i bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka kod poslodavca, podneti tužbu nadležnom sudu.

U zahtevu za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja treba da se navеду:

- 1) podaci o podnosiocu zahteva;
- 2) podaci o zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, ako nije podnosilac zahteva;
- 3) podaci o zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje;
- 4) kratak opis ponašanja za koje se opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje;
- 5) trajanje i učestalost ponašanja koje se smatra zlostavljanjem, kao i datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje;
- 6) dokazi (svedoci, dokumentacija, lekarski izveštaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Zahtev može podneti sâm zaposleni, predstavnik sindikata, lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu ili druga ovlašćena lica, u skladu sa zakonom.

Postupanje poslodavca po primljenom zahtevu

Nakon prijema zahteva, poslodavac je dužan u roku od 3 dana da predloži posredovanje radi rešavanja spora.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, zaposleni koji se tereti za zlostavljanje i predstavnik poslodavca (ukoliko je uključen u postupak), mogu da prihvate posredovanje u roku od 3 dana od prijema predloga, u kom slučaju saglasno biraju medijatora.

Medijator u postupku posredovanja može biti fizičko lice koje ispunjava zakonom propisane uslove i koje na nezavisn, neutralan i nepristrasan način pomaže stranama u sporu da postignu dogovor. Medijator može biti svako lice koje je poslovno sposobno, državljanin Republike Srbije, ima visoku stručnu spremu i završenu osnovnu obuku za posrednike i koje je upisano u Registar posrednika, koji vodi Ministarstvo pravde.

Svaka od strana u sporu i poslodavac mogu predložiti medijatora. Ukoliko se ne postigne sporazum o određivanju, odnosno izboru medijatora, poslodavac je dužan da, bez odlaganja, podnosiocu zahteva i zaposlenom dostavi pisano obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo, jer nije postignut sporazum o izboru medijatora.



Ovo je od velike važnosti, jer od dana dostavljanja navedenog obaveštenja teče rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu za zaštitu od zlostavljanja.



Primer Zahteva za zaštitu od zlostavljanja na radu iz aktuelne prakse, anonimizovan za potrebe Vodiča

Za: (naziv poslodavca, adresa sedišta, matični broj, PIB), u daljem tekstu: Poslodavac

Od: (ime i prezime podnosioca zahteva, adresa prebivališta), u daljem tekstu: Zaposleni

Predmet: Zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu

I. Činjenično stanje

Zaposleni je kod Poslodavca angažovan na poziciji Menadžer imovine, na osnovu Ugovora o radu od dana (dan zaključenja Ugovora). Zaposleni Vam se obraća u cilju zaštite od zlostavljanja na radu koje trpi.

I.1. Onemogućavanje rada Zaposlenog

Od početka marta 2023. godine, prema Zaposlenom su vršene radnje koje, u skladu sa Zakonom, predstavljaju zlostavljanje na radu. Zaposleni je bio isključen iz oblasti koje su Ugovorom o radu utvrđene kao opis njegovog posla. Uskraćivanjem informacija o klijentima, odnosno prikrivanjem takvih informacija, Zaposlenom nije omogućen neometan rad i pogoršani su mu uslovi rada. To je dovelo do izolacije Zaposlenog. Ovakav vid zlostavljanja predstavlja mobing „praznog stola“ – kada se zaposlenom uskraćuje obavljanje poslova radnog mesta ili mu se dodeljuju trivijalni poslovi ispod njegovog stručnog nivoa.

Protiv Zaposlenig su iznošene i optužbe za koje je kasnije dokazano da su lažne, a koje su imale za cilj diskreditaciju rada Zaposlenog i narušavanje odnosa Zaposlenog s klijentima.

S obzirom na intenzitet i trajanje zlostavljanja, navedeno predstavlja teške povrede prava Zaposlenog, i to ne samo prava da bude zaštićen od zlostavljanja, već i Ustavom zagaranatovanog prava na rad.

I.2. Pritisak na davanje otkaza

Pored navedenog, Zaposleni je i pod konstantnim pritiskom da sâm dâ otkaz. Neposredno nadređeni je Zaposlenog obavestio da želi da mu dâ otkaz. Kako bi nagovorio Zaposlenog na davanje otkaza, ponudio

mu je čak i preporuke za rad kod drugih poslodavaca. Zaposlenom je predloženo da će, s obzirom da ne želi da pristane na sporazumni raskid, biti proglašen viškom.

U navedenoj situaciji se, pored zlostavljanja na radu, radi i o kršenju zakonom zagarantovanih prava iz radnog odnosa tako što se prejudicira otkaz Zaposlenog bez osnovanih razloga i sprovodi postupak viška na osnovu fiktivnih razloga, sve s jednim ciljem, a to je da se Zaposlenom dâ otkaz bez zakonskog osnova.

I.3. Uticaj na zdravlje zaposlenog

Navedenim ponašanjem prema Zaposlenom stvorena je neprijateljska atmosfera za rad i boravak Zaposlenog u prostorijama Poslodavca, što je izložilo Zaposlenog dugotrajnom i konstantnom stresu. Stres koji je zaposleni doživio ozbiljno mu je narušio zdravlje, pa je to jedna od posljedica zlostavljanja na radu.

I.4. Ispunjenost elemenata zlostavljanja u skladu sa zakonom

U smislu Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, zlostavljanje jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom koje se ponavlja, a koje za cilj ima povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluju ili navedu da na sopstvenu inicijativu raskinu radni odnos ili otkazu ugovor o radu.

Navedenim radnjama koje su se ponavljale, Zaposlenom je povređen lični i profesionalni integritet, narušeno zdravlje, pogoršan položaj, stvoreno neprijateljsko okruženje i pogoršani uslovi rada. Zaposleni je izolovan i navođen da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže Ugovor o radu. Iz navedenog je jasno i nedvosmisleno da je do zlostavljanja na radu došlo i da ono traje od marta 2023. godine.

Sve radnje zlostavljanja vršio je neposredno nadređeni (ime i prezime), zaposlen na poslovima (pozicija).

U skladu sa Zakonom, Zaposleni ima pravo da kod Poslodavca ostvari zaštitu od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i zahtevi Zaposlenog su usmereni ka ostvarenju ovog prava.

2. **Zahtev**

Zaposleni zahteva da se svaki vid zlostavljanja prema njemu obustavi bez odlaganja.

Zaposleni zahteva da se prekinu sve radnje usmerene ka davanju otkaza Zaposlenog, uključujući i pripremanje sprovođenja protivpravnog postupka viška koji za jedini cilj ima davanje otkaza Zaposlenom.

Zaposleni ističe sva pravna sredstva za zaštitu, uključujući i tužbu pred nadležnim sudom za naknadu materijalne i nematerijalne štete i za prestanak zlostavljanja, ukoliko se ono ne obustavi bez odlaganja.

Zaposleni će izvršiti prijavu i zahtevati zaštitu od matičnog društva, odnosno krajnjeg vlasnika firme, s obzirom na to da takav način poslovanja nije u skladu s propisima i da ima negativan uticaj na reputaciju kompanije, grupe, fonda i njegovih ulagača.

Ovaj zahtev predstavlja i Zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja. Molimo da postupite u skladu sa zakonom i bez odlaganja, a najkasnije u roku od tri dana, pokrenete postupak za zaštitu od zlostavljanja.

Ukoliko ne postupite po zahtevima i ukoliko u zakonskom roku ne pokrenete postupak posredovanja, zaštitu prava zaposleni će biti prinuđen da zatraži pred nadležnim sudom.

(mesto, datum)

(podaci i potpis Zaposlenog)

Postupak posredovanja u cilju postizanja sporazuma

Ukoliko je postignuta saglasnost strana o određivanju posrednika (medijatora), medijacija se sprovodi kao hitan postupak u roku od 8, a najduže 30 dana od dana određivanja medijatora.

Postupak medijacije sprovodi se prema opštim principima medijacije i u skladu s odredbama Zakona o posredovanju u rešavanju sporova.

Važno je ponoviti da je cilj medijacije pokrenute povodom zahteva za zaštitu od zlostavljanja na radu postizanje sporazuma između strana i dogovor o narednim koracima u rešavanju spora. Drugim rečima, posrednik (medijator) nema ovlašćenje da utvrđuje i donosi odluku da li neko ponašanje predstavlja zlostavljanje na radu ili ne.

Postupak medijacije može biti okončan:

- zaključivanjem sporazuma između strana u sporu;
- odlukom posrednika da se postupak obustavi;
- izjavom strana u sporu o odustajanju od postupka medijacije.



U postupku posredovanja (medijacije) radi rešavanja spora povodom zahteva za zlostavljanje na radu, medijator nema ovlašćenje da utvrđuje da li neko ponašanje predstavlja zlostavljanje ili ne.

Postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog za zlostavljanje na radu

Ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, poslodavac je dužan da pokrene interni postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Poslodavac može zaposlenom za koga se utvrdi da je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, pored sankcija propisanih Zakonom o radu, da izrekne jednu od sledećih mera:

- opomenu;
- meru udaljenja s rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade;
- meru trajnog premeštaja u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni, kome je zbog vršenja zlostavljanja izrečena jedna od navedenih mera, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Nadležnost inspekcije rada u slučajevima zlostavljanja na radu

Nadzor nad sprovođenjem Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija. U vršenju nadzora inspekcija rada postupa u skladu sa Zakonom o inspeksijskom nadzoru.

Po prijemu pritužbe, nadležna inspekcija će sprovesti nadzor i može izdati nalog poslodavcu da preduzme određene mere u cilju zaštite zaposlenog od zlostavljanja na radu. Takođe, inspekcija rada ima ovlašćenje da inicira prekršajni postupak protiv poslodavca ukoliko utvrdi da su učinjeni prekršaji.

Međutim, inspekcija nije ovlašćena da utvrđuje da li neko ponašanje predstavlja mobing ili ne. To ovlašćenje ima samo nadležni sud u propisanom postupku.

Sudska zaštita – parnični postupak

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca kao fizičkog lica (preduzetnik) ili odgovornog lica u pravnom licu (direktor) može direktno da podnese tužbu protiv poslodavca **u roku od 6 meseci** od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje za koje se smatra da predstavlja zlostavljanje.

Takođe, zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca ili nakon neuspele medijacije, ima pravo da podnese tužbu protiv poslodavca **u roku od 15 dana** od dostavljanja obaveštenja o okončanju postupka zaštite kod poslodavca.

Ovi rokovi su prekluzivni i, ukoliko se propuste, gubi se pravo na sudsku zaštitu od zlostavljanja na radu.

Za postupke u slučajevima zlostavljanja na radu nadležan je **viši sud** u prvom, odnosno **apelacioni sud** u drugom stepenu.



Tužba sudu za zaštitu od zlostavljanja na radu podnosi se u roku od 6 meseci od dana kada je poslednji put učinjeno zlostavljanje, odnosno u roku od 15 dana od dana dostavljanja obaveštenja o okončanju postupka zaštite od poslodavca.

Imenovanje tuženog i sadržina tužbe

Tužba u sudskom postupku podnosi se uvek **protiv poslodavca**, uz navođenje lica koje se tereti za zlostavljanje i ostalih relevantnih okolnosti.

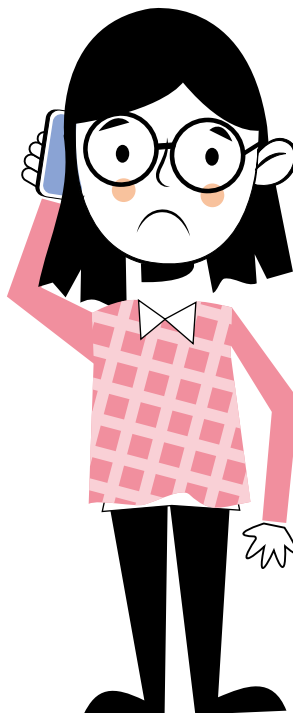
U postupku pred sudom zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može da zahteva:

- utvrđenje da je pretrpeo zlostavljanje, odnosno da određeno ponašanje predstavlja zlostavljanje na radu;

- ▮ zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabranu daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja;
- ▮ izvršenje radnje radi uklanjanja posledica zlostavljanja;
- ▮ naknadu materijalne i nematerijalne štete, u skladu sa zakonom;
- ▮ objavljivanje presude.



Tužba za zaštitu od zlostavljanja podnosi se nadležnom sudu protiv poslodavca.



VIŠI SUD U _____

Adresa: ulica i grad

Tužilac: ime i prezime, adresa

Tuženi: naziv poslodavca, sedište, matični broj i PIB, zakonski zastupnik

U skladu sa članom 29, stav 2 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, u roku od 15 dana od prijema obaveštenja o obustavi postupka kod poslodavca, tužilac podnosi

T U Ž B U

- radi: sprečavanja zlostavljanja na radu
i naknade nematerijalne štete
- vrednost spora: xxx dinara
- primeraka: 3

Tužilac je od _____ godine zaposlen kod poslodavca _____ (podaci poslodavca),
gde je radio na poslovima _____ (prvo radno mesto). Od _____ godine radio je na
poslovima _____ (radno mesto), sve do _____ godine, kada je unapređen
na poziciju _____ (trenutno radno mesto kod poslodavca).

Dokaz: Ugovori o radu

Aneks ugovora od dana _____ (ukoliko postoji)

Prema opisu radnog mesta _____ (naziv radnog mesta), radne obaveze uključuju ____

_____ (opis poslova prema ugovoru).

(Ovo je bitno ukoliko se mobing sastoji iz radnji poslodavca koje se vezuju za opis poslova –
npr. neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstava potrebnih za obavljanje posla, neopravdano
nepozivanje na zajedničke sastanke, nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano

potrebama procesa rada, neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke, davanje ponižavajućih radnih zadataka kojih su ispod nivoa znanja i kvalifikacija, davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija, određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka, namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom itd.).

Tužilac je počev od _____ godine, pa do dana podnošenja tužbe _____ godine, konstantno bio onemogućavan da ostvaruje svrhu radnog mesta od strane neposredno pretpostavljenog _____ (ime, prezime i radno mesto lica koje vrši radnje mobinga).

Aktivno i/ili pasivno ponašanje _____ imalo je za cilj povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta. Ovo ponašanje izazivalo je psihičku bol, narušavanje zdravlja, strah po radno mesto...

(prilagoditi posledice u zavisnosti od konkretne radnje mobinga)

_____ (ime, prezime i radno mesto lica koje vrši radnje mobinga) zlostavljanje na radu vršio je tako što je u periodu od _____ godine do _____ godine kontinuirano:

I. _____ (vrsta radnje koja se smatra zlostavljanjem na radu, recimo: narušavao dobre međuljudske odnose tužioca s ostalim zaposlenim) tako što je _____

_____ (precizan opis radnji zlostavljanja s naznačenjem datuma ili perioda za koje se vezuju, prisustva drugih lica i ostalo)

Primer: ignorisao prisustvo tužioca na zajedničkim sastancima ili ga nije pozivao na njih, i nago-veštavao drugim zaposlenima koji su imali dobre poslovne i međuljudske odnose s tužiocem da takvo druženje neće tolerisati.

Dokaz: _____ (predložiti dokaze za gorenavedene činjenice)

Primer: saslušanje svedoka, uvid suda u zapisnik sa sastanaka i sl.

2. _____ (navesti sledeću radnju, recimo: neopravdano uskratio tužiocu sredstvo potrebno za obavljanje posla) tako što je _____

_____ (precizan opis radnji zlostavljanja s naznačenjem datuma ili perioda za koje se vezuju, prisustva drugih lica i ostalo)

Primer: _____ (ime, prezime i radno mesto mobera) dana _____ godine dao je nalog drugom zaposlenom _____ da koristi radni sto, stolicu i kompjuter koji je do tog trenutka svakodnevno koristio tužilac za potrebe izvršavanja svojih radnih obaveza. U razgovoru s generalnim menadžerom dobio je objašnjenje da je trebavano još računara i radnih stolova s opremom, koji će mu biti dodeljeni. Do dana podnošenja tužbe, tuženi nije dobio radni prostor, niti mu je dozvoljen uvid u navodno trebovanje.

Dokaz: _____ (predložiti dokaze za gorenavedene činjenice)

Primer: saslušanje svedoka, uvid suda u trebovanje i sl.

3. _____ (navesti sledeću radnju, recimo: onemogućavao tužioca da izvršava radne obaveze) tako što je _____

_____ (precizan opis radnji zlostavljanja s naznačenjem datuma ili perioda za koje se vezuju, prisustva drugih lica i ostalo)

Primer: _____ (ime, prezime i radno mesto lica koje vrši radnje mobinga) počev od dana _____ godine, pa sve do dana podnošenja tužbe, nije pozivao tužioca na redovne sastanke, čime ga je lišavao neophodnih informacija i zabranio prisutnima da s tužiocem podele informacije koje su dobijali na sastancima, usled čega je tuženi bio onemogućen da izvršava svoje tekuće radne obaveze, a što je dalje pretilo da dovede tužioca do neostvarivanja rezultata rada, a što je ujedno i jedan od otkaznih razloga. U periodu od _____ godine, pa sve do dana podnošenja tužbe, tužilac je dobijao radne zadatke koje je objektivno nemoguće izvršiti u zadatom roku.

Dokaz: _____ (predložiti dokaze za gorenavedene činjenice)

Primer: saslušanje svedoka, mejl prepiska u kojoj se zadaju radne obaveze s kratkim rokom i sl.

4. _____ (navesti sledeću radnju, recimo: davao poni-
žavajuće radne zadatke koji su ispod nivoa znanja i kvalifikacija) tako što je _____

_____ (precizan opis radnji zlostavljanja s nazna-
čenjem datuma ili perioda za koje se vezuju, prisustva drugih lica i ostalo)

Dokaz: _____ (predložiti dokaze za gorenavedene činjenice)

Na ovaj način, _____ (ime, prezime i radno mesto mobera) postupio je suprot-
no članu 12, stavu ____, tačka ____, alineja _____. (Pogledati član 12 Pravilnika o pravilima ponaša-
nja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i navesti sve
opisane radnje koje u konkretnom slučaju odgovaraju.)

(U našem primeru mober je postupio suprotno članu 12, stavu 1, tački 2, alinejama 3, 4 i 5, su-
protno tački 4, alinejama 2, 3, 7 i 9 Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi
sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu.)

Do sada, tužilac se ____ puta obraćao generalnom direktoru, koga je upoznao u celosti s naruše-
nim međuljudskim odnosima i sa zlostavljanjem na poslu koje trpi od _____ (ime,
prezime i radno mesto mobera). Sagledavajući situaciju, generalni direktor je _____
_____ (opisati reakciju nadređenog). Kako je reakcija nadređenog izostala/
bila neadekvatna, i kako radnje zlostavljanja nisu prestale, tužilac se _____ godine obratio
generalnom direktoru Zahtevom za zaštitu od zlostavljanja na radu.

Dokaz: Zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu

Dana _____ godine tužiocu je uručena Odluka da se obustavlja postupak posredovanja,
jer dalji postupak nije opravdan. Nakon toga, dana _____ godine tužiocu je dostavljeno
obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo i da tužilac može svoje pravo da ostvari pod-
nošenjem tužbe nadležnom sudu u roku od 15 dana od dana dostavljanja obaveštenja.

Dokaz: Odluka broj _____ od _____ godine

Obaveštenje broj _____ od _____ godine

Ovakvi postupci _____ (ime, prezime i radno mesto mobera), tužioca su povredili i lično i profesionalno, narušili njegov profesionalni integritet i dostojanstvo, kao i njegovo zdravlje, te uneli nemir u njegovu svakodnevnicu. Poslodavac nije adekvatno postupio po pritužbama i zahtevu za zaštitu od zlostavljanja na radu koje tužilac duže vremena trpi, i pored upor-
nog traženja pomoći i zaštite od strane poslodavca.

Tužilac se tokom spornog perioda više puta obraćao za pomoć lekarima. Po izveštajima lekara, kao posledica zlostavljanja na radu kod poslodavca _____ dolazi do pogoršanja zdravstve-
nog stanja, prvenstveno u _____ (opisati narušeno zdravlje u skladu s
izveštajem lekara).

Dokaz: Izveštaj lekara specijaliste _____ (ime, prezime i specijalnost) od dana _____

Veštačenje od strane veštaka medicinske struke, a na okolnosti osnova i visine
pretrpljene nematerijalne štete, specijalista neuropsihijatrije i sudske psihijatrije
dr _____ (navesti izabranog veštaka sa liste stalnih sudskih veštaka).

Kako tuženi, kao poslodavac, nije sprečio zlostavljanje na radu suprotno članovima 4, 5 i 6 Zakona
o sprečavanju zlostavljanja na radu, a kojima je izvršena povreda prava iz člana 23, stava I i člana 60,
stava 4 Ustava Republike Srbije, to je tuženi dužan da tužiocu nadoknadi pretrpljenu štetu.

Na osnovu svega navedenog, tužilac predlaže da naslovni sud nakon izvođenja svih predloženih
dokaza donese sledeću:

P R E S U D U

I. **USVAJA SE** tužbeni zahtev u celosti, pa se **UTVRĐUJE** da je tužilac _____ iz
_____ (grad), ul. _____ br. _____, trpeo zlostavljanje na radu i u vezi s radom kod tuže-
nog _____ (naziv i sedište poslodavca), od strane _____
(ime, prezime i radno mesto mobera) u periodu od _____ godine, pa do dana podnoše-
nja tužbe _____ godine, i to tako što je u navedenom periodu _____
(ime, prezime i radno mesto mobera) _____

_____ (opis radnji zlostavljanja).

(U našem primeru, u opisu radnji zlostavljanja stajalo bi: narušavao dobre međuljudske odnose tužioca s ostalim zaposlenima, neopravdano uskratio tužiocu sredstvo potrebno za obavljanje posla, onemogućavao tužioca da izvršava radne obaveze, davao ponižavajuće radne zadatke koji su ispod nivoa znanja i kvalifikacija, što predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta i zdravlja tužioca.)

II. OBAVEZUJE SE tuženi _____ (podaci poslodavca) da spreči svako dalje zlostavljanje na radu i u vezi s radom koje trpi tužilac od strane _____ (ime, prezime i radno mesto mobera).

III. OBAVEZUJE SE tuženi da delotvorno i potpuno ukloni sve posledice zlostavljanja na radu i u vezi s radom, tako što će tužiocu na ime naknade nematerijalne štete isplatiti iznos od _____ dinara (ukupan iznos), i to iznos od _____ dinara (pojedinačni iznos) na ime duševnih bolova zbog povrede časti i ugleda, i od _____ dinara (pojedinačni iznos) na ime povrede dostojanstva, ličnog i profesionalnog integriteta i pretrpljenog straha, sve u roku od 8 dana od dana prijema presude, a pod pretnjom prinudnog izvršenja. (zbir pojedinačnih iznosa treba da odgovara ukupnom iznosu)

IV. NALAŽE SE tuženom objavljivanje ove presude, u _____ (navesti tačan naziv medija, jednog ili više), u roku od 3 dana od dana njene pravosnažnosti, a o trošku tuženog.

V. OBAVEZUJE SE tuženi da tužiocu nadoknadi troškove ovog postupka koliko budu izneli, sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana donošenja presude, pa do konačne isplate, u roku od 8 dana od dana prijema presude pod pretnjom prinudnog izvršenja.

U _____, dana _____ godine

Tužilac

Teret dokazivanja, hitnost postupka i privremene mere

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje na radu, teret dokazivanja da nije bilo zlostavljanja je na poslodavcu. To konkretno znači da podnosilac tužbe treba da navede okolnosti koje ukazuju na to da je došlo do zlostavljanja, te, ukoliko sud to prihvati, tuženi mora da dokaže da konkretno ponašanje ne predstavlja zlostavljanje.

Zakon propisuje da je sudski postupak za ostvarivanje zaštite od zlostavljanja na radu hitan, što znači da će sud uzeti predmet u rad preko reda. Međutim, u praksi su česte situacije da sudski procesi povodom mobinga traju i po nekoliko godina.

U toku postupka sud može, po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti, odrediti privremene mere radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete. U privremene mere spada zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mesta rada zaposlenog koji učini verovatnim da je izložen zlostavljanju. Sud donosi odluku o privremenoj meri u roku do osam dana od dana predloga i protiv ove odluke nije dozvoljena posebna žalba.

Sudska zaštita – krivični postupak

Ako zlostavljanje na radu istovremeno predstavlja i krivično delo (na primer: pretnja, uvreda, ugrožavanje sigurnosti i dr.), protiv lica koje se tereti za zlostavljanje može se podneti krivična prijava, odnosno pokrenuti krivični postupak, nezavisno od toga da li je pokrenut postupak zaštite od zlostavljanja na radu ili nije.

Za krivična dela koja se gone po službenoj dužnosti (mučenje, ugrožavanje sigurnosti, pretnja fizičkom silom i dr.) krivična prijava podnosi se policiji ili nadležnom javnom tužiocu, dok se za uvredu, koja može biti sastavni deo ponašanja koje predstavlja i zlostavljanje na radu, krivični postupak pokreće privatnom tužbom.

Za više informacija možete konsultovati [Vodič kroz prava i obaveze oštećenog/žrtve krivičnog dela](#).

Sudska zaštita – prekršajni postupak

Novčanom kaznom u iznosu od 200.000 do 800.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako 1) ne izrekne meru za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka; 2) ako otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa suprotno odredbama zakona; 3) ako postupi suprotno odredbama ovog zakona o zaštiti učesnika u postupku za zaštitu od zlostavljanja.

Za iste prekršaje preduzetnik će se kazniti novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara, a odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 10.000 do 40.000 dinara.

Novčanom kaznom u iznosu od 100.000 do 400.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako ne upozna zaposlenog sa zabranom vršenja zlostavljanja u skladu s odredbama zakona, dok će se preduzetnik kazniti novčanom kaznom od 10.000 do 40.000 dinara, a odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 5.000 do 30.000 dinara.

Kao što je napred navedeno, nadležna inspekcija može podneti zahtev za sprovođenje prekršajnog postupka u slučaju kršenja drugih propisa u oblasti radnih odnosa.

Za više informacija o prekršajnom postupku možete konsultovati [Vodič kroz Zakon o prekršajima – moja prava i obaveze](#).

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

343.62-057.16(035)

349.2(497.11) (035)

ТОШИЋ, Милица, 1994– Vodič kroz postupke u slučajevima
diskriminacije i zlostavljanja na radu / [autori Milica Tošić, Blažo
Nedić]. – Beograd : USAID-ov projekat Pravda za sve, 2024
(Beograd : Dosije studio). – 42 str. : ilustr. ; 20 x 20 cm

Podaci o autorima preuzeti iz kolofona. – Tiraž 1.000.

ISBN 978-86-82222-26-2

1. Недић, Блажо, 1965- [аутор]

а) Мобинг -- Приручници б) Запослени -- Правна заштита --
Србија -- Приручници

COBISS.SR-ID 16048461795(035)



USAID
OD AMERIČKOG NARODA