

Međunarodni i nacionalni pravni okvir zaštite od zlostavljanja na radu

Petar Čolić¹

Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Srbija

Zlostavljanje na radu predstavlja složen društveni problem koji ugrožava osnovna prava zaposlenih i zahteva adekvatne mehanizme zaštite. Ovaj rad analizira međunarodna i nacionalna pravna dokumenta sa ciljem identifikovanja ključnih mehanizama prevencije i zaštite, kao i isticanja nedostataka postojećeg zakonodavstva. Analiza međunarodnog pravnog okvira započinje univerzalnim dokumentima – Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima i Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, zatim evropskim instrumentima – Evropskom konvencijom o ljudskim pravima, uz prikaz slučajeva iz prakse Evropskog suda za ljudska prava, Poveljom Evropske unije o osnovnim pravima, Revidiranom evropskom socijalnom poveljom i Rezolucijom Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu. U središtu analize se nalazi Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 190 o iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada i prateća Preporuka br. 206, koje predstavljaju sveobuhvatni međunarodni standard direktno posvećen ovoj problematici. Na nacionalnom nivou, osnovu čine Ustav i Zakon o radu, dok je posebna pažnja posvećena Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu i pratećem Pravilniku o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu. Razmatraju se i neke odredbe Krivičnog zakonika, Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Analiza ukazuje na proceduralne slabosti, naročito u vezi sa dokazivanjem ponavljanja i umišljaja, te ističe potrebu daljeg usklađivanja sa međunarodnim standardima, preciznijeg definisanja zlostavljanja na radu i razmatranja uvođenja kao krivičnog dela.

KLJUČNE REČI: zlostavljanje na radu / međunarodna dokumenta / nacionalna dokumenta / zaposleni / zaštita

Korespondencija: petarcolic.ub@gmail.com

¹ Doktorand; ORCID  <https://orcid.org/0009-0003-8255-3564>

Uvod

U savremenom radnom pravu jedno od osnovnih prava zaposlenog je pravo na dostojanstven rad, odnosno rad koji se odvija uz potpuno uvažavanje njegove ličnosti. Suštinski, pravo na rad, onako kako je garantovano međunarodnim konvencijama, treba shvatiti kao pravo na dostojanstven rad. Iz ovog prava proizilazi niz zahteva koji treba da obezbede poštovanje ličnosti i autonomiju zaposlenih (Kovačević, 2016; Mehmedović & Avdić, 2024). Uprkos normativnom okviru koji garantuje ovo pravo, radna okruženja nisu imuna na različite oblike zlostavljanja na radu koja se javljaju, koje postaje sve veći problem širom sveta (Jatić et al., 2019).

Zlostavljanje na radu se javlja u različitim formama, kao psihološko zlostavljanje, moralno zlostavljanje, fizičko nasilje, ali i seksualno uznemiravanje. Zaposleni mogu biti izloženi jednoj vrsti zlostavljanja ili kombinovanom zlostavljanju. Fizičko nasilje se retko sreće na radnom mestu, a najčešće se javlja kao fizičko zastrašivanje. Psihološkom zlostavljanju na radnom mestu je data najveća posvećenost u literaturi, jer je i najčešće prisutno kroz različite forme (omalovažavanje, ponižavanje, preopterećenost radnim zadacima, uskraćivanje važnih informacija u vezi sa radom, uskraćivanje radnih zadataka i odgovornosti, izolacija, itd.). Isto tako zlostavljanje može poprimiti karakter seksualnog uznemiravanja (Fišeković-Kremić, 2016; Jatić et al., 2019; Michailidou & Mavromoustaki, 2023; Rittossa & Trbojević Palić, 2007). U literaturi su prisutne različite forme zlostavljanja na radu, ali ćemo ovde prikazati podele prema smeru i motivima delovanja. Prema smeru delovanja zlostavljanja na radu, možemo govoriti o vertikalnom i horizontalnom. Vertikalno zlostavljanje se dešava kada pretpostavljeni zlostavlja jednog ili grupu zaposlenih, ili kada zaposleni ili grupa zaposlenih zlostavljaju pretpostavljenog, što je ređi slučaj. Kada se zlostavljanje dešava među zaposlenima koji su na istom ili sličnom položaju u organizaciji, onda govorimo o horizontalnom zlostavljanju (Šaljić, 2013). Prema motivima delovanja, zlostavljanje na radu se javlja kao strateško i emocionalno. Kod strateškog zlostavljanja se zaposleni, koji se smatra viškom ili nepoželjnim, primorava da napusti posao. Emocionalno zlostavljanje, kao poseban vid psihološkog zlostavljanja, odvija se na ličnom nivou, odnosno posledica je zavisti, ljubomore i mržnje i ona je povezana sa ličnim karakteristikama zlostavljača (Juras 2016; Živković, 2011).

Zlostavljanje je mnogo više od povremenih konflikata, koji su uobičajeni u radnoj sredini, ako se odvijaju između dve strane koje imaju približno istu moć. Da bi se određena aktivnost označila kao zlostavljanje na radu, potrebno je da se ponavlja, odvija vremenski pravilno (na primer nedeljno) i traje tokom određenog perioda (uglavnom šest meseci). Zlostavljanje je eskalatorni proces u kome žrtva završava u inferiornoj poziciji i postaje meta sistematskih negativnih socijalnih ponašanja. Kod zlostavljanja na radu, ključna karakteristika je da izvršilac ima nameru (retko nesvesnu) da naškodi drugome, na primer, s ciljem da osoba napusti radno mesto. S druge strane, važno je napomenuti da težište ne mora da bude na izazivanju konkretne štete (materijalne ili nematerijalne), već pre govorimo o malicioznom motivu izvršioca ponašanja koje ima za cilj da naškodi, bez obzira da li je šteta zaista nastupila ili ne. To se, na primer, odnosi na uznemiravanje, iritiranje, stvaranje neprijateljskog okruženja i sl. (Čizmić & Vukelić, 2010; Prebiračević et al., 2012; Reljanović, 2011;). Jasno je da rad u takvom okruženju postavlja određene mentalne i emocionalne zahteve koji nisu u skladu sa sposobnostima, mogućnostima i potrebama zaposlenog, te se kod sve većeg broja zaposlenih javlja stanje stresa (Dudić, 2018), a neretko dovodi i do ozbiljnih posledica, poput ugrožavanja zdravlja, psihičke bolesti ili nekih drugih oboljenja na toj osnovi (Juras, 2016).

Pitanje zlostavljanja na radu kao negativne društvene pojave prvenstveno je bilo prepoznato kao sociološki problem, zdravstveni i psihološki problem, socijalno-ekonomski, da bi tek na kraju kao pravno pitanje (Vuković, 2015). Zlostavljanje na radu obično ima značajne ekonomske implikacije u vezi sa obavljanjem radnih zadataka, odnosno, u krajnjem, utiču negativno na radni učinak zaposlenih i na profitabilnost poslodavca, ali i na zdravlje žrtve, zbog čega se njihovi efekti sagledavaju kako u okvirima politike rada i zapošljavanja tako i politike zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u užem, odnosno zaštite zdravlja stanovništva u širem smislu. U mnogim evropskim zemljama zlostavljanje na radu je zakonski kažnjivo (Gligorić & Stojković-Zlatanović, 2020). Pojedine evropske zemlje imaju posebne zakone o zlostavljanju na radu, dok se u određenom broju zemalja koriste postojeće norme krivičnog i građanskog prava (Vuković, 2015). Upravo je predmet ovog rada analiza međunarodnog i nacionalnog pravnog okvira zaštite od zlostavljanja na radu. Cilj rada je da kroz analizu međunarodnih i nacionalnih pravnih dokumenata identifikuje ključne pravne mehanizme za prevenciju i suzbijanje zlostavljanja na radu, kao i da ukaže na pravne izazove i

moгуćnosti unapređenja zaštite prava zaposlenih. U prvom delu rada biće dat pregled i analiza međunarodnih pravnih dokumenata koji se neposredno bave ili se bar mogu dovesti u vezu sa zlostavljanjem na radu. U drugom delu rada fokus je na analizi pravnih akata u Republici Srbiji koji se neposredno ili posredno odnose na ovaj problem.

Međunarodna pravna dokumenta u vezi sa zlostavljanjem na radu

Fenomen zlostavljanja na radu nije samo pitanje ličnog iskustva, već predstavlja i društveni problem, što je dovelo do toga da se različite međunarodne organizacije i institucije bave njegovim pravnim regulisanjem, pa time i prevencijom i suzbijanjem istog. Međunarodna pravna dokumenta ne samo da pružaju okvire za zaštitu prava zaposlenih, već i obavezuju države članice da preduzimaju konkretne mere u sprečavanju zlostavljanja. U narednom delu biće dat prikaz i analiza relevantnih međunarodnih dokumenata koja se odnose na zlostavljanje na radu, bilo da sadrže taj pojam ili se na neki način mogu dovesti u vezu sa njim.

Univerzalni dokumenti

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948; u daljem tekstu UDLJP) predstavlja temeljni dokument međunarodnog prava koji garantuje osnovna ljudska prava. Iako ne pominje eksplicitno zlostavljanje na radu, nekoliko njenih odredbi je od značaja za našu temu. Na samom početku je naglašeno dostojanstvo ljudske ličnosti (čl. 1), što se čini važnim polazištem za razumevanje prava zaposlenih na bezbednost i dostojanstvo u radnom okruženju. Njen čl. 23 propisuje pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravične i povoljne uslove rada, zaštitu od nezaposlenosti, kao i pravo na jednaku platu za jednak rad i pravičnu naknadu koja osigurava dostojanstven život. Dalje, čl. 24 garantuje pravo na odmor i slobodno vreme, uključujući razumno ograničenje radnog vremena i povremeno plaćene odmore.

Zlostavljanje na radu može dovesti do povrede određenih građanskih i političkih prava, kao što su pravo na privatnost, integritet ličnosti i zaštita od ponižavajućeg postupanja. Značajnu ulogu imaju i dokumenti koji eksplicitno uređuju ekonomska, socijalna i kulturna prava. U tom smislu je značajno pomenuti *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima* (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966) koji se na sveobuhvatan način bavi pravima u vezi

sa za radom u nekoliko članova: pravo na rad (čl. 6), pravo na pravične i povoljne uslova rada (čl. 7) i sindikalna prava (čl. 8). Izvori radnog prava međunarodnog porekla uređuju ovu materiju samo posredno, kao integralni deo zaštite bezbednosti i zdravlja na radu i prava zaposlenih na dostojanstvo.

Evropski (regionalni) dokumenti

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950; u daljem tekstu EKLJP) igra značajnu ulogu u zaštiti od zlostavljanja na radu kroz praksu Evropskog suda za ljudska prava (u daljem tekstu ESLJP). Od posebnog značaja nam je čl. 8 EKLJP koji garantuje pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života. ESLJP je u svojoj praksi utvrdio da psihološko zlostavljanje i seksualno uznemiravanje na radnom mestu mogu predstavljati povredu ovog prava, jer takva ponašanja direktno utiču na psihički integritet i dostojanstvo pojedinca. U slučaju Špadijer protiv Crne Gore (Application no. 31549/18), podnositeljka predstavke, zaposlena u Zavodu za izvršenje krivičnih sankcija, tvrdila je da je bila izložena kontinuiranom psihološko zlostavljanju na radu od strane kolega i nadređenih, a da domaći organi nisu obezbijedili adekvatnu zaštitu. Sud je utvrdio povredu čl. 8 EKLJP, ističući da psihološko zlostavljanje na radu može dovesti do povrede prava na poštovanje privatnog života jer utiče na psihički integritet i dostojanstvo pojedinca. Sud je kritikovao nacionalne organe zbog manjkave primene zaštitnih mehanizama i nedostatka razmatranja celokupnog konteksta, posebno činjenice da je žrtva bila uzbunjivač koji je prijavio nezakonito ponašanje kolega. U slučaju C. protiv Rumunije (Application no. 47358/20), sud je takođe utvrdio povredu čl. 8 u kontekstu seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Sud je kritikovao značajne nedostatke u krivičnoj istrazi, uključujući odsustvo adekvatne procene odnosa između žrtve i počinioca, propust da se izvrši psihološka procena žrtve, kao i sekundarnu viktimizaciju kroz nepotrebno reprodukovanje intimnih detalja u odluci tužilaštva. Posebno je naglašena obaveza državnih poslodavaca da preduzmu hitne mere zaštite zaposlenih od seksualnog uznemiravanja.

U vezi sa uslovima rada, značajno je osvrnuti se na *Povelju Evropske unije o osnovnim pravima* (Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2012; u daljem tekstu: Povelja) i to njen čl. 31 koji se odnosi na pravične i poštene uslove rada. Stav 1 ovog člana propisuje da svaki radnik ima pravo na radne uslove koji poštuju njegovo zdravlje, bezbednost i dostojanstvo. Zlostavljanje na radnom mestu sistematski

narušava sva tri elementa. Konstantna izloženost zlostavljanju narušava zdravlje čoveka, a posledice se odražavaju na zdravstvenom (glavobolje, poremećaj spavanja, hipertenzija, i sl.), psihološkom (depresija, anksioznost, napadi panike, emocionalna otupelost) i nivou promena u ponašanju (agresivnost, upotreba psihoaktivnih supstanci, seksualni poremećaj i sl.) (Kostelić-Martić, 2005, citirano kod Čović, 2010). Stav 2 garantuje pravo na ograničenje radnog vremena i adekvatne periode odmora, koje se u savremenom svetu rada smatra temeljnim pravom zaposlenih i garantuje se najvišim pravnim aktima (Rapajić, 2015).

Od značaja je osvrnuti se na *Revidiranu evropsku socijalnu povelju* (European Social Charter – Revised, 1996), koja izričito zabranjuje zlostavljanje na radu, i to, kao povredu prava na dostojanstvo (Kovačević, 2016). Njen čl. 26 propisuje pravo svih radnika na dostojanstvo u radu, pri čemu stav 2 ovog člana obavezuje države ugovornice da, u konsultacijama sa organizacijama poslodavaca i radnika, promovišu svest, informisanje i prevenciju ponavljalog neprihvatljivog ili izrazito negativnog i uvredljivog ponašanja na radnom mestu ili u vezi sa radom, kao i da preduzmu sve odgovarajuće mere da zaštite radnike od takvog ponašanja. Primena ove odredbe podleže nadzoru preko dva komplementarna mehanizma. Sistem izveštavanja podrazumeva da države potpisnice periodično (najčešće svake dve godine) podnose izveštaje o primeni prava iz Povelje. Te izveštaje analizira Evropski komitet za socijalna prava (ECSR), koji onda daje zaključke da li je država u postupala u skladu sa obavezama. Sistem kolektivnih žalbi uveden je kasnije, Protokolom iz 1995. godine. On omogućava da određene organizacije (međunarodni sindikati i udruženja, neke međunarodne NVO sa liste, reprezentativni nacionalni sindikati/udruženja) podnesu žalbu ECSR-u protiv države za kršenje Povelje. ECSR odlučuje o prihvatljivosti i žalbe, a na osnovu njegovog izveštaja Komitet ministara donosi konačnu odluku (Churchill & Khaliq, 2004).

Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu (2001; u daljem tekstu Rezolucija) ne sadrži jedinstvenu definiciju, već se navode nepoželjna ponašanja kojima se vređa dostojanstvo, privatnost i integritet ličnosti. Rezolucija poziva zemlje članice da se suprotstave zlostavljanju na radu, da preispitaju i izmene zakonske propise u ovoj oblasti. Ukazujući na brojne negativne posledice koje zlostavljanje ima po zaposlene, Rezolucija ukazuje i na njegove negativne posledice po poslodavce, a naročito one koje se odnose na smanjenje produktivnosti zaposlenih. Na strani poslodavca koji nema odgovarajuće mehanizme

borbe protiv zlostavljanja na radu, posledice zlostavljanja su višestruke i ogledaju se u smanjenju produktivnosti zaposlenih, materijalnim gubicima koje trpi zbog porasta bolovanja i lošem radnom učinku (Mehmedović & Avdić, 2024; Spalević et al., 2013).

Relevantni akti Međunarodne organizacije rada (MOR)

Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO; u daljem tekstu MOR) usvaja međunarodne standarde u oblasti rada kroz različite vrste akata. U kontekstu zaštite od zlostavljanja na radu, od posebnog značaja su Konvencija br. 190 o iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada (2019; u daljem tekstu Konvencija 190) i Preporuka br. 206 o iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada (2019; u daljem tekstu Preporuka 206).

Konvencija o iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada br. 190 (2019). Konvencija 190 je prvi međunarodni pravni akt koji se direktno bavi nasiljem i uznemiravanjem u svetu rada, predstavljajući prekretnicu u borbi protiv ove prakse, obuhvatajući sve oblike zlostavljanja (Dragičević & Obradović, 2024). Konvenciju 190 je do danas ratifikovala 51 država (International Labour Organization, 2025). Ključna obaveza država članica je propisivanje zakona koji poslodavcima nameću odgovornost da prepoznaju, spreče i rešavaju slučajeve zlostavljanja, u skladu sa stepenom njihove kontrole (čl. 7, čl. 8 i čl. 9). U fokusu su usvajanje konkretnih propisa, uključivanje psihosocijalnih rizika u politike bezbednosti i zdravlja na radu, aktivno uključivanje radnika u procenu rizika, kao i kontinuirano informisanje zaposlenih o njihovim pravima. Konvencija proširuje zaštitu ne samo na zaposlene sa ugovorom, već i na osobe u obuci, pripravnike, otpuštene radnike, volontere i tražioce posla, pokrivajući javni i privatni sektor, formalne i neformalne ekonomije (Almeida et al., 2024). Konvencija predviđa i širok spektar pravnih lekova (član 10), uključujući lakši pristup pravnoj zaštiti, mogućnost rešavanja sporova na radnom mestu i pred sudom. Konvencija se zasniva na principu jednakosti mogućnosti i tretmana i prepoznaje rodno zasnovano nasilje, koje zahteva inkluzivan, integrisan i rodno odgovoran pristup koji se bavi osnovnim uzrocima kao što su rodne stereotipe, višestruke oblike diskriminacije i nejednake odnose moći. Posebno je važno da Konvencija priznaje kako čak i nasilje u porodici može uticati na zapošljavanje i produktivnost, te da vlade, organizacije poslodavaca i radnika mogu pomoći u prepoznavanju i rešavanju tog uticaja (Dragičević & Obradović,

2024). Dalje, čl. 11 promoviše saradnju države, poslodavaca i sindikata u prevenciji kroz obuke i kampanje podizanja svesti, dok čl. 12 zahteva implementaciju mera putem zakona, propisa i kolektivnih ugovora. Značajno je pomenuti i da Konvencija 190 posebno prepoznaje organizacione aspekte radnog okruženja (organizaciona struktura, organizaciona kultura, hijerarhijske strukture, radni sati, metode disciplinovanja i evaluacije) kao ključne faktore koji mogu dovesti do zlostavljanja na radu (Almeida et al., 2024)

Preporuka Međunarodne organizacije rada br. 206 o iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada (2019). Preporuke 206 daju bliže smernice kako bi se adekvatnije primenile odredbe Konvencije 190, odnosno da pristupaju problemu na integrativan i rodno osetljiv način, štiteći dostojanstvo i zdravlje radnika (Učur, 2022) i to kroz četiri ključne oblasti. U delu *osnovnih načela*, zahteva se da države članice kroz izmene relevantnih zakona (radno pravo, krivično pravo, antidiskriminacioni propisi) na inkluzivan i rodno osetljiv način promovišu primenu Konvencije. Drugi deo – *zaštita i prevencija*, odnosi se na jasno definisanje prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca, kreiranje politika prevencije, obaveznu procenu rizika i specijalizovanu zaštitu žrtava, sa posebnim naglaskom na ranjive grupe poput migranata. U oblasti *sprovođenja i pravnih lekova*, Preporuka predviđa različite oblike zaštite: ostavku uz naknadu, povratak na posao, naknadu štete, premeštaj, pravnu pomoć, kao i mogućnost sankcionisanja nasilnika, uz predviđanje mera njihove eventualne reintegracije. Konačno, kroz *smernice i edukaciju*, od članica se očekuje finansiranje programa prevencije, izrada kodeksa ponašanja i sprovođenje obuka, sa posebnim akcentom na rodnu ravnopravnost i podizanje svesti o problemu zlostavljanja na radnom mestu. Preporuka 206 dodatno naglašava značaj prikupljanja i monitoringa podataka o slučajevima zlostavljanja. Shodno čl. 22, države članice bi trebalo da se trude da prikupljaju i objavljuju statističke podatke razvrstane po polu, obliku nasilja i uznemiravanja, sektoru privredne delatnosti, kao i karakteristikama ranjivih grupa (Pleskun, 2024). Vodeći se Preporukama mogu se izdvojiti sledeći zaključci: prioritet je prevencija zlostavljanja; ključnu ulogu ima poslodavac, ali i ostali radnici, sindikati i predstavnici; prepoznaju se ranjive grupe (žene, migranti); pravna pomoć mora biti dostupna tokom celog postupka; predviđene su i mere prema izvršiocima zlostavljanja; naglašava se edukacija svih učesnika u prepoznavanju i suzbijanju ovog problema.

Pravna regulativa zlostavljanja na radu u Republici Srbiji

Pravni okvir za zaštitu zaposlenih od zlostavljanja na radu Republici Srbiji obuhvata više zakonskih i podzakonskih akata koji definišu prava zaposlenih, obaveze poslodavaca i postupke zaštite u situacijama koje predstavljaju zlostavljanje na radu.

Polazeći od hijerarhije pravnih akata, prvenstveno ćemo se osvrnuti na Ustav Republike Srbije („Službeni glasnik, br. 98/06“), u okviru kog nam je posebno od značaja čl. 60, koji propisuje da svako ima pravo na zaštitu pri radu, odnosno na bezbedne i zdrave uslove rada, zaštitu žena, omladine i osoba sa invaliditetom na radu i pravo na posebnu zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa. Ova odredba predstavlja ustavni osnov za zakonodavnu zaštitu zaposlenih od zlostavljanja na radu, s obzirom na to da zlostavljanje direktno narušava bezbedne i zdrave uslove rada.

Kao polazna tačka među zakonskim aktima koji regulišu radne odnose uzima se *Zakon o radu* („Službeni glasnik RS” br. 24/2005”). Iako se termin zlostavljanja na radu ne navodi eksplicitno, Zakon obavezuje poslodavca na pružanje zaštite zaposlenima od ponašanja i uslova rada koji ugrožavaju i povređuju život, zdravlje, privatnost i dostojanstvo zaposlenog (Rittossa & Trbojević Palalić, 2007).

Zlostavljanje na radu nije prepoznato kao posebno krivično delo u *Krivičnom zakoniku Republike Srbije* („Sl. glasnik RS, br. 85/2005”), ali se počinioci mogu goniti prema različitim odredbama u zavisnosti od prirode štetnog ponašanja. U slučajevima diskriminacije primenjuje se čl. 128 (Povređa ravnopravnosti), kod primene sile ili pretnji čl. 137 (Zlostavljanje i mučenje) ili čl. 138 (Ugrožavanje sigurnosti), dok se za seksualno uznemiravanje koristi čl. 182a. Uskraćivanje osnovnih radnih prava, poput zarade ili odmora, može biti kvalifikovano kao krivično delo protiv prava po osnovu rada. Za razliku od Srbije, koja zlostavljanje na radu reguliše kao radnopravni institut, ono je u pojedinim zemljama definisano kao krivično delo. Uočeni nesklad između postojeće zakonske regulative i njene primene u praksi, između davno priznatih standarda u zaštiti prava zaposlenih i realnosti grubog kršenja tih prava u hrvatskom društvu, motivisali su zakonodavca na uvođenje novih krivičnih dela u posebnu glavu Kaznenog zakonika kojom se štite radni odnosi (Grozđanić et al., 2012). U okviru posebne glave “Kaznena djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja” nailazimo na krivično delo *Zlostavljanje na radu* (čl. 133), a koje se odnosi na ponašanja na poslu ili u vezi s poslom kada se radnika vređa, ponižava,

zlostavlja ili na drugi način uznemirava, a time mu se narušava zdravlje ili povređuju njegova prava. Zakon predviđa novčanu kaznu ili kaznu zatvora do dve godine, a postupak se pokreće na predlog oštećene osobe (čl. 133 Kazneni zakonik Republike Hrvatske, br. 144/12).

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Republike Srbije (2010)

Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“ br. 36/10) (u daljem tekstu ZOSZR) određuju se mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenja odnosa na radu, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i druga pitanja koja su od značaja u vezi sa radom. ZOSZR zlostavljanje definiše kao svako „aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor” (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS, br. 36/10). Analiza zakonske definicije zlostavljanja na radu koju daje ZOSZR pokazuje da su najvažniji elementi koji upućuju na zlostavljanje: a) ponavljanje, odnosno učestalost određenog ponašanja; b) negativan uticaj određenog ponašanja na ličnost (dostojanstvo, ugled, lični i profesionalni integritet, zdravlje) i položaj zaposlenog, odnosno na njegovo radno okruženje (Kovačević, 2016).

Od značaja je istaći čl. 5 u kojem je, između ostalog, navedeno da je pored zabrane zlostavljanja, zabranjen svaki vid zloupotrebe prava na zaštitu od istog. Ovde je jasno da ZOSZR iako štiti žrtve zlostavljanja, pored toga sprečava da neko koristi pravo na zaštitu od zlostavljanja u svrhu manipulacije i nanošenja štete drugima. ZOSZR nam daje širu sliku o zlostavljanju odnosno definisanju istog. U čl. 6, prilikom davanja uopštene definicije zlostavljanja na radu, navedeno je da se odnosi i na podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje koje se može smatrati zlostavljanjem. Dalje, ZOSZR obavezuje poslodavca da organizuje i kontroliše rad na način na koji zaposleni neće biti izložen zlostavljanju od strane poslodavca, odgovornog lica ili drugog zaposlenog. U tom smislu, poseban deo se odnosi na prava, obaveze i odgovornosti kako poslodavca, tako i zaposlenog. U članu 12 se i zaposleni pozivaju na odgovornost, odnosno da

ukoliko sazna za ponašanje koje predstavlja zlostavljanje, ima pravo da inicira pokretanje postupka za zaštitu obaveštavanjem ovlašćenog lica.

Postupak zaštite od zlostavljanja na radu. ZOSZR jasno definiše i postupak zaštite u slučaju zlostavljanja. Postupak zaštite pokreće zaposleni pisanom prijavom neposrednom rukovodiocu, poslodavcu ili ovlašćenom predstavniku (npr. sindikalnom povereniku), uz saglasnost oštećenog. Ukoliko je poslodavac izvršilac zlostavljanja, zaposleni može zahtevati posredovanje ili neposredno pokrenuti sudski postupak. Poslodavac je dužan da u roku od tri dana ponudi posredovanje. Strane biraju posrednika sa spiska koji vodi poslodavac, sindikat, socijalno-ekonomski savet ili relevantna udruženja. Posredovanje je hitno, zatvoreno za javnost, traje najduže osam radnih dana, i završava se pismenim sporazumom ili obustavom u slučaju neuspeha. Ukoliko posredovanje ne uspe, poslodavac može izreći disciplinske mere zaposlenom koji vrši zlostavljanje (opomena, udaljenje, premeštaj, raskid ugovora). Ako je ugroženo zdravlje žrtve, poslodavac je obavezan da hitno preduzme zaštitne mere (udaljenje zlostavljača, premeštaj), uz pravo žrtve da odbije rad do sprovođenja zaštite. Žrtva može biti premeštena i na sopstveni zahtev, a ima pravo da pokrene tužbu pred sudom u roku od 15 dana od odluke poslodavca. Ukoliko je tokom postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje, teret dokazivanja da nije bilo zlostavljanja je na poslodavcu. Sud odlučuje hitno, može izreći privremene mere zaštite, uključujući zabranu približavanja i pristupa radnom mestu žrtve (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Sl. glasnik, br. 36/10).

Određene odredbe ZOSZR izazivaju opravdane dileme kod autora. Prema čl. 29 stav 1, zaposleni može podneti tužbu isključivo protiv poslodavca, dok fizičko lice koje je preduzimalo ponašanje koje se kvalifikuje kao zlostavljanje ne može biti pasivno legitimisano, premda je u praksi domaćih sudova, uz poslodavca, u par navrata bio tužen i nosilac zlostavljanja. Iako se ovakvo zakonsko rešenje može braniti u svetlu obaveze poslodavca da obezbedi bezbedne i zdrave uslove rada i zaštititi dostojanstvo zaposlenog, prihvatljivijim se čini rešenje koje poznaju neka strana prava prema kojem su pasivno legitimisani i poslodavac i izvršilac zlostavljanja. Poslodavac bi, pritom, bio odgovoran samo ako je znao ili morao znati da zlostavljanje postoji u radnoj sredini, ali nije preduzeo sve neophodne mere da se zlostavljanje spreči ili zaustavi (Kovačević, 2016). Dalje, ZOSZR ograničava zaštitu žrtava postavljanjem dva uslova – ponavljanja i umišljaja. Insistiranje na ponavljanju zanemaruje situacije gde ozbiljna šteta nastaje već nakon jednog incidenta, posebno kod fizičkog i

seksualnog zlostavljanja. Ovakvo tumačenje može dovesti do veoma nepravilnog postupanja, na primer, sud može odbiti da utvrdi zlostavljanje u situaciji kada je zaposlenom pojedinačnim aktom učinjena povreda dostojanstva ili dobrobiti, samo zato što se nije ponovilo. Dodatno, Zakon ne daje nikakve smernice za tumačenje šta znači „ponovljeno ponašanje” - koliko puta i u kojim vremenskim razmacima treba da se ponovi da bi se stvorilo neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje koje predstavlja uslov za postojanje zlostavljanja. Takođe, otežano je dokazivanje umišljaja, naročito jer kod zlostavljanja namera nije uvek jasno izražena (Dragičević & Obradović, 2024; Vučković-Kićanović, 2017).

Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu (2010)

Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“ br. 62/10) detaljnije razrađuje obaveze informisanja zaposlenih o pravima i oblicima zabranjenog ponašanja na radu. Ključnu ulogu u opisivanju pojava oblika zlostavljanja ima član 12, koji definiše ponašanja koja se mogu svrstati pod isto: (1) *ponašanja koja narušavaju komunikaciju* (neopravdano sprečavanje iznošenja mišljenja, obraćanje uz viku, pretnje, vređanje i uznemiravanje van profesionalnog konteksta); (2) *ponašanja koja narušavaju međuljudske odnose* (ignorisanje prisustva zaposlenog, namerna izolacija, izbegavanje, isključivanje iz sastanaka i komunikacije); (3) *ponašanja koja narušavaju lični ugled* (verbalni napadi, ismevanje, širenje neistina, omalovažavanje i ponižavanje zaposlenog); (4) *ponašanja koja narušavaju profesionalni integritet* (neopravdana kritika rada, dodeljivanje ponižavajućih zadataka, uskraćivanje ključnih informacija, manipulisanje poslovnim ciljevima i uskraćivanje mogućnosti za stručno usavršavanje); (5) *ponašanja koja ugrožavaju zdravlje zaposlenog* (stalne pretnje, namerno izazivanje stresa i konflikata na radnom mestu); (6) *ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem* (ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode, pokušaj ili izvršenje neželjenog fizičkog kontakta, navođenje na ponašanja seksualne prirode i druga istovrsna ponašanja).

Pravilnik predviđa obavezu poslodavca da sprovodi mere obaveštavanja i obučavanja zaposlenih i njihovih predstavnika kako bi prepoznali uzroke, oblike i posledice zlostavljanja. Takođe, poslodavac mora zaposlenom pre stupanja na rad dostaviti obaveštenje o zabrani

zlostavljanja i o pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa tim. Međutim, Pravilnik je propustio da odredi lice za podršku kao obavezu poslodavca – ono je ostavljeno kao diskreciono pravo (Dragičević & Obradović, 2024). To znači da zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može, ali ne mora imati lice kome se može obratiti za savet i podršku, što zavisi od dobre volje poslodavca.

Ostala domaća pravna dokumenta u vezi sa zlostavljanjem na radu

Prilikom razmatranja zlostavljanja na radu, važno je jasno razlikovati ovaj pojam od diskriminacije, budući da se u praksi često neopravdano izjednačavaju. Iako oba pojma obuhvataju negativna ponašanja prema zaposlenima, u pravnom smislu predstavljaju odvojene institute sa različitim osnovama i ciljevima zaštite. Ključna razlika ogleda se u motivaciji izvršioca: diskriminacija je zasnovana na ličnim svojstvima, dok zlostavljanje često proizilazi iz subjektivnog odnosa prema pojedincu (npr. ljubomora, ljutnja, netrpeljivost, ekonomski interes). Zlostavljanje je širi pojam jer obuhvata različite oblike neprihvatljivog ponašanja koji ne moraju imati diskriminatornu osnovu. Ovakvo pogrešno poistovećivanje otežava pravnu zaštitu žrtava i doprinosi neujednačenoj sudskoj praksi (Gligorić & Stojković-Zlatanović, 2020; Petrović, 2014).

Zakon o zabrani diskriminacije (Sl. glasnik RS, br. 22/09 i 52/21) ne pominje eksplicitno zlostavljanje na radu, ali se može primeniti kada uključuje diskriminaciju po osnovu ličnih svojstava. Čl. 2 definiše diskriminaciju kao nejednako postupanje na osnovu rase, pola, nacionalnosti, vere, invaliditeta i drugih osnova, dok čl. 5 prepoznaje uznemiravanje i ponižavanje kao oblike diskriminacije koji mogu obuhvatiti ponašanja slična zlostavljanju. Čl. 16 posebno zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada. Važno je istaći da ovaj Zakon reguliše zabranu diskriminacije i afirmativne mere u širem kontekstu rada, a ne isključivo u okviru radnopravnih odnosa. Shodno tome, zaštita se ne odnosi samo na zaposlene u klasičnom smislu (lica u radnom odnosu), već obuhvata i sve one koji obavljaju poslove i zarađuju za život izvan formalnog radnog odnosa. To uključuje lica angažovana na osnovu ugovora o delu, u dopunskom radu, na privremenim ili povremenim poslovima, kao i lica koja obavljaju javne funkcije, pripadnike vojnih formacija i slično (Jovanović, 2018).

Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“ br. 52/21) propisuje politiku jednakih mogućnosti u oblasti rada, sa posebnim

akcentom na zabranu diskriminacije po osnovu pola, kao i zaštitu od uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje (čl. 27–35). Zakon garantuje ravnopravan tretman pri zapošljavanju, napredovanju, uslovima rada, stručnom usavršavanju i prestanku radnog odnosa, uz posebnu zaštitu prava zaposlenih tokom roditeljskih odsustava. Ističe se i obaveza socijalnih partnera da obezbede jednakost u pregovorima i radnim uslovima. Osim pravne zaštite, zakon ima preventivnu ulogu kroz promociju rodne ravnopravnosti, uz naglašenu potrebu za razvijanjem svesti o ovim pravima u radnom okruženju.

Zaključak

Kada su u pitanju međunarodna pravna dokumenta koja se mogu dovesti u vezu sa zlostavljanjem na radu, primećuje se da Konvencija 190 i Preporuka 206 MOR-a, kao specifični dokumenti koji se direktno bave ovom problematikom, stavljaju akcenat na integrativnom pristupu u prevenciji i suzbijanju zlostavljanja na radu. Kada je u pitanju prevencija, ovi dokumenti posebno naglašavaju podizanje nivoa informisanosti i znanja putem edukacija i obuka, dok državama članicama sugerišu definisanje što lakše pravne podrške žrtvama i obezbeđivanje iste tokom celokupnog procesa. Ostali analizirani međunarodni dokumenti su opštijeg karaktera i bave se zaštitom osnovnih ljudskih prava, ali se njihove odredbe mogu primeniti i u kontekstu zlostavljanja na radu kao povrede dostojanstva, privatnosti i prava na bezbedne uslove rada.

Zakonodavni okvir u Republici Srbiji se eksplicitno bavi zlostavljanjem na radu kroz svega dva normativna akta. S jedne strane je prednost što su mnoge odredbe u skladu sa smernicama međunarodnih dokumenata, te u tom pogledu teorijski postoji jasna pravna sigurnost zaposlenih. Međutim, uzimajući u obzir širok spektar ponašanja koja zlostavljanje obuhvata kao i njegovu prirodu koja je teška za dokazivanje, činjenica je da postoje i određeni nedostaci. Može se uočiti da su i ZOSZR i Pravilnik doneti 2010. godine, te da od tad nisu donošenje izmene. Za razliku, na primer, od nasilja u porodici, gde je dovoljna osnovana sumnja, kod zlostavljanja se, prema ZOSZR, zahteva da se ponašanje ponovi, što žrtve stavlja u teži položaj. Zakon bi trebalo više da se usmeri na posledice po žrtvu, a manje na formalno ispunjavanje uslova ponavljanja (Vučković-Kićanović, 2017). Uz to, preporuka je da se razmotre preciznije definicije, u skladu sa nekim savremenim istraživanjima zlostavljanja na radu, kako bi se obuhvatilo što više pojava oblika zlostavljanja. Takođe, iako su procedure prijave za

zlostavljanja na radu detaljno opisane u ZOSZR, istovremeno su i administrativno zahtevne i dugo traju, što kod žrtve može izazvati nesigurnost i navesti je na odustajanje.

Posebno je značajno razmotriti mogućnost inkriminacije zlostavljanja na radu kao krivičnog dela po uzoru na legislativna rešenja u regionu, pre svega u Republici Hrvatskoj. Dok Srbija zlostavljanje na radu tretira isključivo kao radnopravni institut, Hrvatska je 2012. godine kroz izmene Kaznenog zakonika (čl. 133) uvela krivično delo „Zlostavljanje na radu“. Ovakvo normativno rešenje omogućava efikasniju zaštitu žrtava i primenu krivičnopravnih sankcija, što može imati preventivnu funkciju na potencijalne izvršioce.

Literatura

- Almeida, V. H., Scodro, C. L., & Tristão, A. C. (2024). Harassment, workers' mental health and the potential of ILO Convention No. 190: An analysis based on the France Télécom case. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n4-148>
- C. v. Romania, Application no. 47358/20, European Court of Human Rights (30 August 2022). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-218933>
- Churchill, R. R., & Khaliq, U. (2004). The Collective Complaints System of the European Social Charter: an effective mechanism for ensuring compliance with economic and social rights? *European Journal of International Law*, 15(3), 417–456.
- Council of Europe. (1950). European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. European Treaty Series No. 005. https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
- Council of Europe. (1996). European Social Charter (Revised). European Treaty Series No. 163. <https://rm.coe.int/168007cf93>
- Čović, D. (2010). Uzroci i posledice mobinga. *Pravo – teorija i praksa*, 27(7–8), 117–126.
- Dragičević, M., & Obradović, G. (2024). Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 190 o sprečavanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada - razlozi za ratifikaciju. *Zbornik Radova Pravnog Fakulteta u Nišu*, 63(103), 53–80.
- Dudić, A. (2018). Mobing - problem pojedinca ili problem društva? *Društvene devijacije* 3(3), 597–607.
- European Union (2001). European Parliament resolution on harassment at the workplace, 2001/2339 (INI). <http://https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/ALL/?uri=CELEX:52001IP0283>

- European Union. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012/C326/02). Official Journal of the European Union. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- Fišeković-Kremić, M. (2016). *Ispitivanje prediktora nasilja na radnom mestu kod zaposlenih u primarnoj zdravstvenoj zaštiti u Beogradu* [doktorska disertacija, Univerzitet u Beogradu]. NaRDus. <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/id/11923/Disertacija.pdf>
- Gligorić, S. M., & Zlatanović, S. N. S. (2020). Savremeni oblici povrede dostojanstva ličnosti na radu - osnovne sličnosti i razlike. *Strani pravni život*, 64(3), 31–42. <https://doi.org/10.5937/spz64-27484>
- Grozđanić, V., Škorić, M., & Martinović, I. (2012). Kaznenopravna zaštita radnika prema odredbama novog Kaznenog zakonika. *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu*, 19(2), 473–499.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, December 16, 1966, 993 U.N.T.S.3. <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- International Labour Organization (2019). Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999478
- International Labour Organization (2019). Recommendation No. 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No. 206). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999478
- International Labour Organization. Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
- Jatić, Z., Erkočević, H., Trifunović, N., Tatarević, E., Keco, A., Sporisević, L., & Hasanović, E. (2019). Frequency and forms of workplace violence in primary health care. *Medical Archives*, 73(1), 6–10. <https://doi.org/10.5455/medarh.2019.73.6-10>
- Jovanović, P. P. (2018). Načelo jednakosti u radnom pravu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad*, 52(1), 17–39.
- Juras, D. (2016). Mobing i policija. *Policija i sigurnost*, 25(2), 131–152.
- Kazneni zakonik Republike Hrvatske. Narodne novine, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21. (2021).
- Kovačević, Lj. (2016). Pojam zlostavljanja na radu u zakonodavstvu i sudskoj praksi Republike Srbije. U Đ. Ignjatović (Ur.), *Kaznena reakcija u Srbiji – VI deo* (str. 214–242). Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet.
- Krivični zakonik, Službeni glasnik Republike Srbije br. 85/05, 88/05, 107/05, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19 i 94/24. (2024).
- Mehmedović, E., & Avdić, L. (2024). Pravna regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini: da li postoji potreba posebnog zakonskog uređenja zaštite od mobinga? *Zbornik Pravnog fakulteta u Tuzli*, 1(1), 193–223.

- Michailidou, E. M., & Mavromoustaki, O. (2023). Workplace harassment and bullying. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 5(6), 908–913.
- Petrović, A. (2014). Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi u Republici Srbiji. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti*, 30(2), 77–88.
- Pleskun, O. (2024). Counteracting and preventing mobbing in labor relations: theoretical and practical aspects. *Visegrad Journal on Human Rights*, 5(1), 113–117. <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.5.18>
- Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, Službeni glasnik Republike Srbije br. 62/10. (2010).
- Prebiračević, V., Jarić, D., i Ćurčić R. (2012, 20-21. april). *Sprečavanje mobinga kao potreba savremenog menadžmenta* [rezime saopštenja sa skupa]. 543. Međunarodni naučni skup “Menadžment, 2012”, Mladenovac, Srbija.
- Rapajić, M. M. (2015). Ekonomska i socijalna prava u Ustavu Srbije. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 49(1), 273–298. <https://doi.org/10.5937/zrpfns49-8090>
- Reljanović, M. (2011). Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu—zakonska regulativa i praksa. *Pravni zapisi: časopis Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu*, 2(1), 186–196.
- Rittossa, D. & Trbojević Palalić, M. (2007). Kaznenopravni pristup problematici mobbinga. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 28(2), 1325–1351.
- Šaljić, E. (2013). Žrtve mobinga. *Pravne teme*, 1(2), 12–18.
- Špadijer v. Montenegro, Application no. 31549/18, European Court of Human Rights (9 November 2021). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-212970>
- Spalević, Ž., Bjelajac, Ž., & Bratić, L. (2013). Osvrt na pojedine aspekte krivičnopravne regulative mobinga u evropskom zakonodavstvu. *Evropsko zakonodavstvo*, 45–46, 56–72.
- Ustav Republike Srbije. Službeni glasnik Republike Srbije br. 98/06. (2006).
- Učur, M. Đ. (2022). Konvenciju MOR-a o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetlu rada treba ratifikovati. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 43(3), 859–872. <https://doi.org/10.30925/zpfsr.43.3.16>
- United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Vučković-Kićanović, O. (2017). Mobing: prepoznavanje, procesuiranje, sankcionisanje – zakon i praksa. *Radno i socijalno pravo*, 2(1), 257–281.
- Vuković, A. (2015). Nedorečenosti u pravnoj regulaciji mobinga kao oblika diskriminacije. *Vještak* 3(1), 348–357. <https://doi.org/10.7251/VJE150334V>
- Zakon o radu, Službeni glasnik Republike Srbije br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 i 95/18. (2018).
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti. Službeni glasnik Republike Srbije br. 52/21. (2021).

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu. Službeni glasnik Republike Srbije br. 36/10. (2010).

Živković, T. (2011). Mobbing – current problems and management's role in mobbing prevention. U P. Dašić (Ur.), *1st International conference „Economics and management – based on new technologies“* (pp. 572–579). SaTICIP.

International and National Legal Framework for Protection Against Workplace Harassment*

Petar Čolić^a

University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation, Serbia

Workplace harassment represents a complex social problem that threatens the fundamental rights of employees and requires adequate protection mechanisms. This paper analyzes international and national legal documents with the aim of identifying key prevention and protection mechanisms, as well as highlighting the deficiencies of existing legislation. The analysis of the international legal framework begins with universal documents – the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, followed by European instruments – the European Convention on Human Rights, with a presentation of case law from the European Court of Human Rights, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, the Revised European Social Charter, and the European Parliament Resolution on harassment in the workplace. At the center of the analysis is the International Labour Organization Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work and the accompanying Recommendation No. 206, which represent a comprehensive international standard directly dedicated to this issue. At the national level, the foundation consists of the Constitution and the Labour Law, while special attention is devoted to the Law on Prevention of Harassment at Work and the accompanying Rulebook on Rules of

* Predloženo citiranje: Čolić, P. (2025). Međunarodni i nacionalni pravni okvir zaštite od zlostavljanja na radu. *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, 44(3), 61–79. <https://doi.org/10.47152/ziksi2025034>

^a Doctoral student.

©2025 by authors



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).

Conduct for Employers and Employees Regarding Prevention and Protection from Harassment at Work. Certain provisions of the Criminal Code, the Law on Prohibition of Discrimination, and the Law on Gender Equality are also considered. The analysis points to procedural weaknesses, particularly regarding the proof of repetition and intent, and emphasizes the need for further alignment with international standards, a more precise definition of workplace harassment, and consideration of its introduction as a criminal offense.

KEYWORDS: workplace harassment / international documents / national documents / employees / protection

PRIMLJENO: 21.7.2025.

REVIDIRANO: 14.10.2025.

PRIHVACENO: 23.10.2025.

