

## SAVREMENI OBLICI POVREDE DOSTOJANSTVA LIČNOSTI NA RADU – OSNOVNE SLIČNOSTI I RAZLIKE\*\*\*

### Sažetak

*U radu se primenom sociološkog, normativnog i uporednopravnog metoda teorijski analiziraju različiti pojmovi koji se često povezuju i razmatraju u okvirima koncepta dostojanstvenog rada kao savremeni oblici povrede takvog rada. Na tim osnovama se teži konceptualno-aplikativnom razgraničenju pojmova diskriminacije, zlostavljanja, kao i seksualnog uznemiravanja na radu u smislu ostvarivanja i zaštite osnovnih prava. Povreda dostojanstva ljudskog bića, odnosno radnika jeste opšta pravna kategorija koja u osnovi ima značajnu moralno-etičku dimenziju, dok se normiranjem pojmova diskriminacije, zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja i njihovom jasnom konkretizacijom obezbeđuje potpunija zaštita osnovnih prava. Posebno se ukazuje na rešenja domaćeg prava i potrebu da se de lege ferenda izvrši potrebno usklađivanje različitih normativnih rešenja u ovoj oblasti.*

**Ključne reči:** dostojanstvo na radu, diskriminacija, zlostavljanje na radu, seksualno uznemiravanje, domaće pravo.

### 1. Uvod

Povreda dostojanstva ljudskog bića danas se često razmatra kako sa sociološkog, psihološkog i etičkog aspekta tako i kao značajno pitanje povrede osnovnih ljudskih prava, gde se dostojanstvo smatra vrednošću koja se integriše u koncept osnovnih prava kao način za povećanje obima i stepena njihove zaštite. Navedeni proces odvija se u uslovima ubrzanog civilizacijskog napretka, te pojave novih, odnosno savremenih rizika u kontekstu tehnološkog i tehničkog razvoja društva. U uslovima dominantnog holističkog i integrativnog pristupa u sagledavanju i razvoju koncepta osnovnih ljudskih prava, javlja se potreba jasnog pojmovnog određenja i diferencijacije različitih postupanja koja za svoju posledicu mogu imati kako povredu prava na rad tako i povredu drugih povezanih prava.

\* Doktorand Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, radnopravna naučna oblast,  
e-mail: g.sladja@yahoo.com

\*\* Doktor pravnih nauka, naučni saradnik Instituta društvenih nauka u Beogradu, Srbija,  
e-mail: sanjazlatanovic1@gmail.com

\*\*\* Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2020. godinu koji podržava Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS.

Diskriminatorско, odnosno nejednako postupanje, kao i postupanje koje se kvalifikuje kao zlostavljanje, tj. mobing na radu, obično imaju 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. Osim toga, ne može se zanemariti ni uticaj na sistem socijalnog osiguranja i socijalne zaštite u pogledu socijalnopravnih posledica ovakvog postupanja. S tim u vezi, primarno sociološko sagledavanje instituta diskriminacije, kao i dominantno razmatranje pojma zlostavljanja u okvirima psihologije zahtevaju određenu „nadgradnju“, te njihovo prevođenje na teren pravne nauke. Ovo se naročito odnosi na radne odnose, zbog pratećih pravnih posledica u domenu radnog prava, radnopravnih posledica diskriminatorskog postupanja, kao i postupanja koje se kvalifikuje kao zlostavljanje u odnosu na ostvarivanje prava na radu i u vezi sa radom. Danas, kako u međunarodnom i evropskom tako i u uporednom i nacionalnom pravu, normira se opšta zabrana diskriminacije, što uključuje i oblast rada i zapošljavanja, dok je legislativa vezana za zlostavljanje na radu manje razvijena. Definicije zlostavljanja na radu variraju u nacionalnim zakonodavstvima, a često i izostaje zakonsko definisanje te pojave, te su česte nejasnoće u razgraničenju sa sličnim pojmovima, odnosno sa diskriminacijom, diskriminatorским uznemiravanjem, kao i seksualnim uznemiravanjem i uzbunjivanjem, što znatno otežava ostvarivanje i zaštitu garantovanih prava. Ovi donekle slični pojmovi, ali umnogome i različiti, ne posmatraju se i ne razgraničavaju na pravno valjan način. Razlog je nedostatak svesti o značaju i implikacijama koje ima pravno uređivanje zaštite navedenih instituta, kao i nepostojanje relevantnih znanja, jer su u pitanju relativno novi pravni instituti, zbog čega je neophodno precizno utvrđivanje šta su *genus proximum* i *differentia specifica* u smislu obezbeđenja pravne sigurnosti i ujednačenosti sudske prakse.

U radu se primenom sociološkog, uporednopravnog i normativnog metoda utvrđuje konceptualni okvir i sagledavaju teorijske postavke instituta diskriminacije na radu, sve u kontekstu koncepta dostojanstvenog rada, te međuzavisnosti, nedeljivosti i povezanosti svih osnovnih ljudskih prava, nakon čega se pristupa diferenciranju sa savremenim shvatanjem pojma zlostavljanja na radu. Da li zlostavljanje na radu predstavlja oblik diskriminacije ili je u pitanju poseban institut kojim se, prvenstveno, vrši povreda zdravlja radnika, zbog čega se razmatra u kontekstu mera zaštite zdravlja i bezbednosti na radu kao svojevrsni psihosocijalni rizik, osnovno je istraživačko pitanje koje zahteva adekvatnu razradu. Osim toga, analiziraju se i granični pojmovi, odnosno diskriminatorско uznemiravanje i seksualno uznemiravanje sa ciljem identifikovanja osnovnih sličnosti i razlika kako bi se umanjile nejasnoće kod primene pravnih pravila. Ovo, posebno, u domenu primene nacionalnih propisa, s obzirom na to da je u domaćem pravu zabrana diskriminacije na radu regulisana opštim Zakonom o zabrani diskriminacije (2009), kao i odredbama Zakona o radu, ali i posebnim Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (2006), dok je zlostavljanje na radu posebno regulisano Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu iz 2010. godine. Objektivizacija poimanja zlostavljanja na radu jeste cilj kome se teži, budući da u domenu radnje i posledice preovladavaju subjektivni elementi, dok je moralno-etička komponenta naglašena kako na strani lica koje vrši zlostavljanje tako i na strani žrtve.

## 2. Teorijsko-konceptualno određenje diskriminacije na radu

Pojam diskriminacije, prevashodno, vezuje se za sociološko razmatranje ovog instituta u smislu njegovog sagledavanja kao društvenog fenomena, odnosno kao dela kulture i supkulture datog društva u određenom vremenu, pa se, često, razmatra zajedno sa predrasudama, stereotipima i mitovima. Definisajući diskriminaciju pristupa se na opšti način, pritom se naglašava njen fluidni karakter pa se, prema Karlu Poperu, diskriminacija određuje u odnosu na socijalne, kulturne i moralne vrednosti društva u određenom vremenu i predstavlja neopravdano pravljenje razlika među ljudima koje svoj osnov nalazi u stereotipima i predrasudama (Laki, 2014, p. 190). Ovde je fokus na negativnim stavovima i ponašanju dominantne društvene grupe prema drugim grupama ili prema pojedincu na osnovama njihove različitosti, odnosno različitosti kvalifikovanih ličnih svojstava (Pager & Shepherd, 2008, p. 182). U domenu (radno)pravne nauke značaj definisanja pojma diskriminacije je u primeni pravnih pravila i utvrđivanju diskriminatornog postupanja u konkretnom slučaju, te povrede načela jednakosti šansi i postupanja a, samim tim, i povrede prava na dostojanstven rad. S tim u vezi postoje dva stanovišta koja se vezuju za definisanje diskriminacije, a to su princip komparativne i princip nekomparativne pravde. Prema komparativnom stanovištu, diskriminacija postoji kada zakon ili javna politika tretiraju različite ljude nejednako, odnosno suprotno načelu jednakosti, dok nekomparativno stanovište pod diskriminacijom podrazumeva nemogućnost da se prema svakom pojedincu postupa na način na koji on ima (prirodno) pravo (Hellman, 2015, p. 2). Tako, u postupku primene prava ovo znači da komparativni princip podrazumeva da se postojanje diskriminacije utvrđuje tako što se ponašanje prema pojedincu, odnosno grupi ceni tako što se ono poredi sa postupanjem prema drugom pojedincu ili grupi, dok nekomparativni znači da se postupanje prema pojedincu, odnosno grupi ne utvrđuje zavisno od postupanja prema drugima, već se isključivo uzimaju u obzir osobine tog lica (Simons, 2016, p. 88). Međutim, shodno prirodni pravničkog rasuđivanja, primena nekomparativnog principa nije opravdana jer diskriminacija, odnosno utvrđivanje diskriminacije, u svakom slučaju podrazumeva poređenje, i to bilo shodno postupanju prema drugom licu u istoj ili sličnoj situaciji ili pak poređenje u odnosu na *ratio* i sadržinu pravne norme (Stojković Zlatanović, 2019, p. 25).

Opšta definicija diskriminacije u kontekstu rada i zapošljavanja sadržana je u Konvenciji br. 111 Međunarodne organizacije rada i podrazumeva „svako razlikovanje, isključivanje ili davanje prednosti na osnovu rase, boje kože, pola, religije, političkog opredeljenja, nacionalnog ili socijalnog porekla ili svakog drugog osnova, a dovodi do povrede načela jednakosti šansi i postupanja u oblasti zapošljavanja i zanimanja“ (Uredba o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 111 o diskriminaciji u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958). Na nivou Evropske unije, diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja definisana je Direktivom br. 78/2000/EZ, u kojoj se pravi razlika između neposredne, odnosno direktne diskriminacije i posredne, odnosno indirektna diskriminacije. U međunarodnom, evropskom, uporednom i domaćem pravu kod definisanja diskriminacije polazi se još i od načela opravdanog razloga, odnosno od neopravdanog postupanja, tj. razlikovanje se utvrđuje uzimajući u obzir svrhu i cilj u kontekstu kreiranja i vođenja javnih

politika. To znači da razlikovanje ne sme da bude zasnovano na opravdanom razlogu, te se ne smatra diskriminacijom razlikovanje vezano za određeno lično svojstvo zaposlenog i kandidata za zaposlenje ukoliko je ono neophodno za obavljanje konkretnih radnih zadataka. Isto tako, izuzetak od zabrane diskriminacije predstavlja primena afirmativnih ili pozitivnih državnih mera, koje se uvode u cilju zaštite i obezbeđivanja jednakosti u pogledu zapošljavanja pojedinim kategorijama lica, koje su inače u nepovoljnijem položaju na tržištu rada (kao npr. osobe sa invaliditetom, pripadnici manjinskih grupa i sl.).

Sa ciljem povećanja stepena zaštite od diskriminacije, razvoj antidiskriminatorskog zakonodavstva išao je u pravcu isključivanja obaveze zaposlenog, odnosno kandidata za zaposlenje da dokazuje diskriminatorsku nameru. Stoga sada i naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa koji dovode do različitog postupanja, a vezani su za nedozvoljen osnov diskriminacije, predstavljaju dovoljan razlog da se određeno ponašanje kvalifikuje kao diskriminatorsko. Opisana, danas dominantna, zakonodavna praksa vezuje se za pravnu teoriju Sjedinjenih Američkih Država u kontekstu primene teorije nejednakog postupanja, odnosno teorije nejednakog uticaja, gde se prva odnosi na direktnu diskriminaciju uz obavezno utvrđivanje diskriminatorske namere na strani poslodavca, dok se u drugom slučaju sagledavaju posledice, odnosno efekat diskriminatorskog postupanja nezavisno od namere (Goldman *et al.*, 2006, p. 794). Teorija nejednakog uticaja proizašla je iz sudske prakse, odnosno priznata je kao metod za dokazivanje diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja odlukom Vrhovnog suda SAD iz 1971. godine, da bi Zakonom o građanskim pravima iz 1991. godine ovaj metod bio pretočen u zakonsko rešenje. U pitanju je odluka Vrhovnog suda u slučaju *Griggs v. Duke Power* (Beltont, 1990, pp. 224-225), u kojoj je utvrđeno da praksa poslodavca čiji su efekti diskriminatorski prema ženama i manjinama, čak iako ne postoji diskriminatorska namera, predstavlja povredu čl. 7 Zakona o građanskim pravima (1964). Ovim je najavljena nova teorija, teorija nejednakog uticaja, odnosno koncept jednakosti u oblasti rada i zapošljavanja zasnovan na rezultatima ili posledicama postupanja, po kojima, između ostalog, pol i rasa mogu da se uzimaju u obzir u kontekstu suzbijanja i otklanjanja posledica društvene diskriminacije (Beltont, 1990, pp. 224-225). Teorija nejednakog uticaja se pak zasniva na teoriji jednakog dostignuća (engl. *equal achievement theory*) čiji je, između ostalog, cilj da unapredi ekonomski status pripadnika manjina i žena, te dozvoljava primenu posebnih mera u zapošljavanju manjina i žena radi eliminacije društvene diskriminacije, što je osnova za opravdanje primene mera tzv. afirmativne akcije, odnosno pozitivne diskriminacije (Beltont, 1990, pp. 224-225). Međutim, Vrhovni sud SAD je osamnaest godina kasnije doneo drugačiju odluku, u slučaju *Wards Cove Packing Co. v. Atonio*, u kojoj je utvrdio da cilj čl. 7 Zakona o građanskim pravima (1964) jeste isključivo otklanjanje posledica diskriminacije kod koje je utvrđena namera. Sud u navedenoj odluci, za razliku od odluke u slučaju *Griggs*, smatra da cilj zakonodavca jeste samo ostvarenje jednakosti u konkretnom slučaju, ne i postizanje jednakosti, što znači da primena mera tzv. pozitivne diskriminacije nije legitimna niti legalna (Beltont, 1990, pp. 224-225).

Pojmovno određenje diskriminacije zasniva se, prvenstveno, na razlikovanju koje nije objektivno opravdano, a posledica je određenog ličnog svojstva, odnosno karakteristike pojedinca, tj. grupe. Pojedini autori ističu da „činjenica da li lice zaista i poseduje određeno

lično svojstvo nije od presudne važnosti“, tj. da je relativnog karaktera, te da je takvo rešenje priznato i u većini nacionalnih zakonodavstava, uključujući i domaći Zakon o zabrani diskriminacije (2009) kojim se uvodi pojam tzv. pretpostavljenog ličnog svojstva (Krstić, 2018, p. 27). U pitanju je subjektivno shvatanje lica za koje postoji opravdana sumnja da vrši diskriminatorsku radnju, odnosno da diskriminatorski postupuje. U prilog tome ističe se i to da namera, u većini zakonodavstava, više nije neophodan uslov za utvrđivanje diskriminatorskog postupka, te da se takva namera teško dokazuje, zbog čega se sada utvrđuje, prvenstveno, različito postupanje, odnosno tretman, kao i posledice takvog delovanja po status zaposlenog, nezavisno od toga da li lice zaista poseduje određeno lično svojstvo. Različito postupanje zasnovano na određenom urođenom ili stečenom ličnom svojstvu, koje je kao takvo i izričito predviđeno zakonom, obično se smatralo osnovom za određivanje pojma diskriminacije i primarnom *differentia specifica* u odnosu na ostale povezane pojmove, tj. zlostavljanje na radu i seksualno uznemiravanje (Lubarda, 2012, p. 390). Međutim, u uslovima relativizacije kvalifikovanog ličnog svojstva kao bitnog elementa pojma diskriminacije i zbog pomeranja fokusa na različito postupanje i posledice takvog postupanja, određenje diskriminacije se, na određen način, približava institutu zlostavljanja na radu. Ispravnije je, ipak, posmatrati ih kao „dve strane iste medalje“ zaštite dostojanstva radnika. U tom kontekstu, zlostavljanje na radu, kao noviji institut u odnosu na diskriminaciju, uvodi se u cilju lakše i brže zaštite prava na dostojanstven rad i vezuje se podjednako za savremene psihosocijalne rizike na radu, te se tako zlostavljanje na radu često ukršta i prepliće sa institutom diskriminacije u radnoj sredini. Normiranje oba instituta u savremenom radnom zakonodavstvu, svakako, poželjno je zbog potpunije zaštite prava radnika, s tim da se njihovim približavanjem na opisani način, potencijalnim žrtvama povrede dostojanstva ličnosti omogućava da optiraju prilikom izbora osnova zaštite vlastitih prava, a, samim tim, obezbeđuje se i širi spektar mehanizama zaštite.

### **3. Zlostavljanje na radu – povreda prava na zdravlje *versus* povreda prava na dostojanstven rad**

Terminološko određenje pojma zlostavljanja na radu prate znatne teškoće, s obzirom na to da u uporednom pravu postoje primetne semantičke razlike, te se radi označavanja te pojave koriste različiti izrazi. Tako se, na primer, u Australiji, Ujedinjenom Kraljevstvu i SAD koristi termin *bullyng* (u smislu upornog maltretiranja zaposlenog koje ostavlja posledice po fizičko i duševno zdravlje te osobe) u Francuskoj, Belgiji i Španiji se upotrebljava izraz psihološko uznemiravanje, dok se u Nemačkoj, Italiji, Norveškoj i Danskoj koristi izraz mobing (Ornstein, Plevan & Tarasewicz, 2011, p. 2), što je slučaj i u Republici Severnoj Makedoniji i u Republici Crnoj Gori. U Švedskoj se koristi pojam viktimizacija na radu, još od 1993. godine. Pojam zlostavljanja na radu se u literaturi obično izjednačava sa pojmom *bullyng*-a, koji u svojoj esenciji predstavlja neprihvatljiva ponašanja nasilja koja đaci vrše nad drugim đacima u školama, a u radnoj sredini označava ponašanja nasilja na radu, uslovno rečeno slabijeg intenziteta i težine (Jašarević & Božićić, 2019, p. 789). S tim u vezi, praksa je da se utvrđuju i razlike između tzv. diskriminatorskog uznemiravanja, odnosno zlostavljanja (engl. *discriminatory harassment*) i ostalih oblika

uznemiravanja koji nisu zasnovani na nedozvoljenom osnovu diskriminacije, u koje se ubrajaju moralno uznemiravanje, zatim mobing, odnosno psihološko zlostavljanje i seksualno zlostavljanje, tj. uznemiravanje (Jašarević & Božičić, 2019, p. 789). Istovremeno, generičkim, tj. opštim pojmom uznemiravanja obuhvataju se sva neprihvatljiva ponašanja (psihološko, seksualno i diskriminatorско uznemiravanje), te se čini da taj izraz, kao neutralan i najpravičniji, sublimira ova tri neprihvatljiva oblika ponašanja u radnoj sredini. Stoga najnoviji međunarodni standard rada koji je usvojen 2019. godine na godišnjoj konferenciji Međunarodne organizacije rada, Konvencija br. 190 o eliminaciji nasilja i uznemiravanja na radu i prateća Preporuka br. 206 upotrebljavaju izraz uznemiravanje i nasilje na radu kojima se pak opisuje zlostavljanje na radu. Takođe, ne treba gubiti iz vida da se pojam „uznemiravanje“ koristi kao krovni izraz za sva ponašanja koja mogu predstavljati zlostavljanje ili nasilje na radu (De Stefano *et al.*, 2020, p.13). Shodno tome, čini se da pojam „uznemiravanje“ najbolje označava samu suštinu zlostavljanja na radu, odnosno psihološkog uznemiravanja, koje možemo smatrati sinonimima, budući da se zlostavljanjem psihološki deluje na žrtvu (adresata zlostavljanja), vređaju se zaštićena nematerijalna dobra ličnosti (ugled, dostojanstvo, ličnost, psihički i fizički integritet i zdravlje) sa ciljem da se zaposleni natera da napusti radnu sredinu.

U Sjedinjenim Američkim Državama, pravna doktrina, ali i sudska praksa, institut zlostavljanja na radu vezuju za diskriminaciju, pri čemu se pod zlostavljanjem obično podrazumeva i seksualno uznemiravanje kao oblik diskriminacije žena, dok se u evropskom kontinentalnom pravu zlostavljanje posmatra kao deo koncepta dostojanstva ličnosti, a seksualno uznemiravanje kao povreda dostojanstva u sferi polnog života, najčešće žena, s tim da se ovde zlostavljanje ne ograničava samo na pripadnike manjinskih grupa, kao što je to slučaj u SAD, već se širi krug zaštićenih lica tako da uključuje sve kategorije radnika (Friedman & Whitman, 2003, p. 242). Po ugledu na sudske prakse, u američkoj literaturi uočljiva je razlika između dve vrste seksualnog uznemiravanja: *quid pro quo* seksualno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje koje stvara neprijateljsko okruženje (*hostile environment*) (Kovačević, 2013, p. 431). Prvo se odnosi na razne oblike seksualnog uznemiravanja kojima se zahteva, preti ili ucenjuje u kontekstu ostvarivanja prava zaposlenih iz radnog odnosa, dok se sintagma „neprijateljsko okruženje“, koju je iznedrila američka sudska praksa, odnosi na neprihvatljiva ponašanja u radnoj sredini koja se posmatraju prema težini i ozbiljnosti posledica koje proizvode, a ogledaju se u stvaranju neprijateljskog, toksičnog, ponižavajućeg i uvredljivog radnog okruženja (Hebert, 2014, p. 1356).<sup>1</sup> Definisane seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije u pravu SAD, na određen način je relativizovano u slučaju *Harris v. Forklift Systems* (Inc. 1993; No. 92-1168) u kojem je Vrhovni sud seksualno uznemiravanje razmatrao u kontekstu „neprijateljske radne sredine“ tako što je zaključio da ono nužno ne proizilazi iz (ekonomske) diskriminacije žena, odnosno nejednakosti žena na tržištu i mestima rada, već da je dovoljno utvrditi „zloupotrebljavajuću radnu sredinu“, tj. onu koja „obeshrabruje zaposlenog da ostane na radnom mestu ili ga ograničava u napredovanju“ (Friedman & Whitman, 2003, p. 242).

<sup>1</sup> Pojedini američki sudovi samo ponašanja koja su u velikoj meri ekstremna i teška po intenzitetu i posledicama da vređaju dostojanstvo pojedinca kvalifikuju kao seksualno uznemiravanje.

Pritom, uzimaju se u obzir sve okolnosti, a posebno učestalost diskriminatorskog postupanja i njegova ozbiljnost, narušavanje fizičkog integriteta ličnosti, kao i neopravdano zadiranje u obavljanje radnih zadataka zaposlenog, uz činjenicu da takvo postupanje ozbiljno utiče na psihološku dobrobit zaposlenog (slučaj *Harris v. Forklift Systems*). Na ovaj način se shvatanjem sudova pojam seksualnog i diskriminatorskog uznemiravanja približava pojmu psihološkog uznemiravanja.

Za razliku od prava SAD, koje ne poznaje institut zlostavljanja na radu, u evropskom pravu ovaj institut se razvio, prvenstveno pod uticajem psiholoških teorija, zbog čega je njegovo pravno regulisanje posmatrano u kontekstu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu i sprečavanja diskriminacije, s tim da je s vremenom razvoj išao u pravcu utvrđivanja povrede dostojanstva ličnosti, i to tako što je Revidiranom Evropskom socijalnom poveljom prvi put neposredno uređeno tako da se u okviru garancija prava na dostojanstvo obezbeđuje i zaštita od zlostavljanja na radu, odnosno od psihološkog i seksualnog uznemiravanja (Birk, 2007, p. 126). Mobing, zlostavljanje na radu i psihološko uznemiravanje predstavljaju sinonime, dakle pojmove između kojih stoji znak jednakosti.

Zlostavljanje na radu predstavlja povredu ličnosti zaposlenog u moralnoj sferi, odnosno povredu fizičkog i/ili psihičkog integriteta ličnosti, a uzimajući u obzir definiciju zdravlja Svetske zdravstvene organizacije da zdravlje predstavlja stanje kompletne fizičke, psihičke i socijalne dobrobiti, a ne samo odsustvo bolesti ili slabosti, te institute treba razmatrati i u sklopu obaveze primene mera zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, odnosno u širem smislu povrede prava na zdravlje. Ovde treba ukazati i da je sagorevanje na radu<sup>2</sup>, odnedavno, priznato kao fenomen povrede na radu shodno Međunarodnoj klasifikaciji bolesti Svetske zdravstvene organizacije (revidirana 11. verzija), uzimajući u obzir činjenicu da se stres obično povezuje sa zlostavljanjem i priznaje kao njegova posledica (Birk, 2009, p. 7). Tako sagorevanje na radu nastaje kao posledica hroničnog stresa na radu kojim se nije uspešno upravljalo (World Health Organization, 2019). Razlikuju se tri dimenzije sagorevanja na radu: 1. osećanje iscrpljenosti i smanjene energije; 2. povećana mentalna distanca u odnosu na radne zadatke, ili osećanje negativizma prema poslu uopšte; i 3. smanjena profesionalna efikasnost (World Health Organization, 2019). Sve ovo ukazuje na to da zlostavljanje na radu za svoju posledicu ima neki vid oštećenja zdravlja, kao i fizičkog, psihičkog ili socijalnog blagostanja zaposlenog - pojedinca zbog čega osnov zaštite treba utvrditi u kontekstu primene mera zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.

S druge strane, pravo na zaštitu integriteta i dostojanstva ličnosti jeste pravo koje je više opšte prirode i štiti se kao ustavom garantovano pravo, zbog čega je njegov značaj za regulisanje zlostavljanja na radu više filozofski i istorijsko-pravni, a ne u potrebnoj meri aplikativan. Međutim, u državama koje ne poznaju zaštitu od zlostavljanja na radu, poput ruskog radnog prava, pozivanje na ustavne garancije zaštite dostojanstva svakog pojedinca predstavljalo bi teorijski jedini mogući put za obezbeđivanje zaštite od zlostavljanja na radu.

---

<sup>2</sup> Izraz „Burnout sindrom“ prvi put je upotrebljen 80-ih godina XX veka, kako bi označio proces izgaranja koji nastaje u profesionalnim odnosima i radu sa pacijentima, pre svega, u kontekstu pružanja zdravstvenih usluga (Grahovac-Brčić, 2015, p. 394).

#### 4. Sličnosti i razlike između diskriminacije, zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na mestima rada u domaćem pravu

Diskriminacija predstavlja nejednako postupanje prema licu ili licima koja se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji, na način da se postupanje vrši s obzirom na zaštićeno ili pretpostavljeno lično svojstvo zaposlenog lica ili lica koje traži zaposlenje. Diskriminacija predstavlja nedozvoljeno razlikovanje „jednakih“ lica koja se nalaze u identičnoj ili sličnoj situaciji. Pretpostavljeno svojstvo je lična karakteristika lica (kao npr. pol, seksualno opredeljenje, brak, sindikalna pripadnost), koje lice koje diskriminiše, na osnovu predrasuda ili subjektivnog uverenja, smatra da ima lice koje je adresat diskriminacije, čime se stvara nejednak položaj u odnosu na lica koja su u istoj ili sličnoj situaciji. Motiv nije važan za diskriminaciju, bitne su posledice ponašanja kojima se vređa dostojanstvo diskriminisanog lica. Takođe, da bi se dokazala diskriminacija, bitno je zadovoljiti tri kriterijuma: potrebno je da postoji zaštićeno lično svojstvo, stvarno ili pretpostavljeno; da postoji povreda dostojanstva ličnosti i da postoji lice koje je u istoj ili sličnoj situaciji, sa kojim se poredi diskriminirano lice. Do diskriminacije dolazi kada su lice ili grupa lica tretirana nejednako i nepovoljnije jer pripadaju određenoj grupi ljudi, tj. zato što imaju određena svojstva, kao što su npr. rasa/boja kože, nacionalnost/etničko poreklo, veroispovest, pol, seksualna orijentacija, invaliditet, godine starosti itd. (Petrušić *et al.*, 2014, p. 9). S druge strane, kod zlostavljanja na radu ne postoji zaštićeno stvarno ili pretpostavljeno lično svojstvo, ali radnje zlostavljanja mogu biti preduzete u odnosu na njih. U pravu Republike Srbije od diskriminacije su zaštićena lica u radnom odnosu i lica angažovana van radnog odnosa, podjednako kao i lica koja su u postupku zapošljavanja, dok je zaštita od zlostavljanja na radu, u našem normativnom sistemu, moguća samo u odnosu na lica koja se nalaze u radnom odnosu ili rade van radnog odnosa po osnovu nekog od ugovora građanskog prava. *De lege ferenda* treba razmotriti proširenje zaštite od zlostavljanja na radu i na lica koja su u postupku zapošljavanja.

Diskriminacija i zlostavljanje na radu u domaćem pravu predstavljaju dva različita pravna instituta koja se, prema tome, moraju na taj način posmatrati, posebno imajući u vidu ostvarivanje sudske zaštite, koja se obezbeđuje odvojenim tužbama: jednom, kojom se traži utvrđenje diskriminacije i drugom, koja se odnosi na sprečavanje zlostavljanja na radu. Namera kod diskriminacije je, kao što je ranije rečeno, napuštena i ne predstavlja bitan element tog pojma. S druge strane, namera da se lice zlostavlja može, ali nužno ne mora, biti uslov kvalifikacije zlostavljanja na radu u sudskom postupku ukoliko su dokazane posledice ponašanja, budući da definicija glasi da je „zlostavljanje svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu[...]“ (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu iz 2010, čl. 6, st. 1). Dakle rastavni veznik „ili“ kod sintagme „ima za cilj ili predstavlja povredu“ nesumnjivo znači da, ukoliko se dokaže povreda putem posledica neprijateljskog ponašanja i preduzetih radnji, nije potrebno dokazati cilj određenih ponašanja, a koja se sastoje u



nameri izvršioca zlostavljanja na radu.<sup>3</sup> Osim toga, kvalifikacija ponavljanja razlikuje radnju zlostavljanja od diskriminacije, jer se kod zlostavljanja zahteva ponavljanje neprijateljskih ponašanja, dok je kod diskriminacije dovoljno da se jednom dogodi.

Za razliku od navedenog, seksualno uznemiravanje predstavlja neželjeno i neprihvatljivo ponašanje u sferi polnog života radnika, koje je najzastupljeniji oblik neprihvatljivih ponašanja u svetu rada, kome su posebno izložene žene. Seksualno uznemiravanje nije isto što i diskriminatorno uznemiravanje zasnovano na polu, sa kojim ga neretko identifikuju u evropskom pravu, jer se aktivnostima seksualnog uznemiravanja (verbalno, neverbalno, fizički kontakt, prinuda, seksualna ucena) mogu vršiti neprijateljska ponašanja u sferi polnog života žrtve, koja ne moraju biti vezana za pol žrtve, a mogu predstavljati „zloupotrebu seksualnosti“, koja se može vršiti sa ciljem i željom da se psihički maltretira drugi, što je uvek cilj ponašanja koje se kvalifikuje kao zlostavljanje na radu. Prema tome, seksualno uznemiravanje stoji „negde između“ diskriminatornog i psihičkog uznemiravanja i predstavlja nezavisan pravni institut. Seksualnim uznemiravanjem može se lice i diskriminisati, po nekom od zaštićenih osnova (kao npr. pripadnost sindikatu ili usled religijske pripadnosti), ali se nužno takvo lice ne mora diskriminisati po osnovu pola, iako je čest slučaj da se u literaturi, razumevanjem na ovaj način, pojam seksualnog uznemiravanja nepotrebno sužava i izjednačava sa diskriminacijom po osnovu pola. Posebno je važno ukazati na neusaglašenost normativnog sistema Republike Srbije u delu u kome uređuje pojam seksualnog uznemiravanja, jer se potonji pojam u matičnom Zakonu o radu iz 2005. sa kasnijim izmenama definiše kao oblik diskriminacije na radu, dok se u Pravilniku o ponašanjima poslodavca i zaposlenog u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu iz 2010. godini, koji je kao podzakonski akt donet kako bi se omogućila primena Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, u čl. 13, pojam seksualnog uznemiravanja na radu izjednačava sa pojmom zlostavljanja na radu. S tim u vezi, za kvalifikaciju seksualnog uznemiravanja prema matičnom zakonu za oblast rada nije potrebno da se zadovolji kriterijum ponavljanja, dok je za zlostavljanje na radu, koje se može vršiti i seksualnim uznemiravanjem, a prema navedenom podzakonskom aktu, kao i definiciji zlostavljanja na radu iz čl. 6 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, potrebno da se radnja ponavlja.

## **5. Zaključak**

U savremenom radnom pravu nameće se kao neminovnost zaštita (psihičkog) zdravlja radnika od novih psihosocijalnih rizika: zlostavljanja na radu, diskriminacije i seksualnog uznemiravanja. Njima se suštinski obezbeđuje i zaštita prava na dostojanstvo na radu, koje pak stoji u esenciji svih ljudskih prava, a posebno ekonomskih i socijalnih. Različita normiranja pojmova u uporednom pravu dovode do pogrešnog razumevanja i određivanja linija sličnosti i razlika između pojmova, koja neretko vode do različitih

---

<sup>3</sup> Sudija Lidija Đukić s pravom isključuje izričito postojanje namere za utvrđivanje zlostavljanja na radu, jer nije nužno da je radnja zlostavljanja preduzeta sa ciljem povrede zaštićenog dobra, dovoljno je da je do te povrede došlo preduzetom radnjom, bez obzira da li je ona preduzeta sa namerom povređivanja, što proizilazi iz odrednice „koje za cilj ima ili predstavlja povredu“. Navedeno prema Đukić (2012, p. 4).

tumačenja u sudskoj praksi. To posledično vodi nepravilnoj zaštiti uznemiranih lica koja je uzrokovana pogrešnim percepcijama sudova, zbog nerazumevanja samih instituta.

Pojam zlostavljanja na radu je širi od pojma diskriminacije i seksualnog uznemiravanja, kada se sagleda katalog ponašanja kojima se preduzima, te može uključivati oba pojma, jer se radnjama diskriminacije i seksualnog uznemiravanja može vršiti zlostavljanje na radu, kao što se i radnjama zlostavljanja na radu može vršiti diskriminacija ali i seksualno uznemiravati lice, ugrožavanjem njegovog integriteta i dobrobiti u sferi polnog života. Istovremeno, u uporednom pravu, često se pojam zlostavljanja na radu, shvata restriktivnije tako da se poistovećuje sa pojmom diskriminacije, te se pod njim podrazumevaju neprihvatljiva ponašanja kojima se vređa dostojanstvo pojedinca, s obzirom na zaštićena lična svojstva (kao na primer na pol, seksualno opredeljenje, religijsku pripadnost i drugo). Takvo stanovište, shodno navedenom, nije adekvatno. S druge strane, primetno je i da se pojam seksualnog uznemiravanja posmatra kao oblik diskriminacije zasnovane na polu, što opet predstavlja nepotrebno sužavanje pojma.

Pravilno shvatanje je da svaki od ovih pojmova (zlostavljanje na radu, diskriminacija i seksualno uznemiravanje) predstavljaju posebne pravne institute, sa svim sličnostima i razlikama koje postoje između njih, što mora biti osnov pravilnog razumevanja pojmova i obezbeđivanje adekvatne i pravedne zaštite. U tom smeru treba da se kreću i zakonodavci kada pristupaju izmenama i dopunama utvrđenog normativnog sistema. Ono što je nesumnjivo vezivno tkivo za sva tri pojma jeste upravo obezbeđivanje zaštite prava na dostojanstvo na radu svakog lica, što je imperativ i cilj svakog radnog zakonodavstva, te ima značajnu moralno-etičku dimenziju.

## Literatura

- Beltont, R. 1990. The Dismantling of the Griggs Disparate Impact Theory and the Future of Title VII: The Need for a Third Reconstruction. *Yale Law & Policy Review*, 8(2), pp. 223-256.
- Birk, R. 2009. *European Social Charter*. The Hague: Wolters & Kluwers.
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. & Wouters, M. 2020. 'System needs update': *Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*. Geneva: International Labour Organization.
- Đukić, L. 2012. Pravna zaštita zbog zlostavljanja na radu. *Bilten Vrhovnog kasacionog suda*, 3.
- Friedman, G.S. & Whitman, J.Q. 2003. The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity. *Columbia Journal of European Law*, 9, pp. 241-274.
- Goldman, B. M. et al. 2006. Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 32(6), pp. 786-830.
- Grahovac-Brčić, S. 2015. „Burnout“ sindrom izgaranja na poslu u oblasti zdravstva. *Pravni život*, 11, pp. 393-406.
- Hebert, C. 2014. Conceptualizing Sexual Harassment in the Workplace as a Dignitary Tort. *Ohio State Law Journal*, 75(6), pp. 1345-1373.
- Hellman, D. 2016. Two Concepts of Discrimination. *Virginia Law Review*, 102, pp. 1-48.
- Jašarević, S. & Božičić, D. 2019. Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim

- pravnim standardima. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 3, pp. 785-802.
- Kovačević, Lj. 2013. *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Krstić, I. 2018. *Zabrana diskriminacije u međunarodnom i domaćem pravu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Laki, I. 2014. The concept of discrimination nowadays. In: *Struktúrafordulók, Studies in Political Science - Politikatudományi Tanulmányok*, Budapest: MTA TK Politikatudományi Intézet, pp. 188-193. Dostupno na: [http://real.mtak.hu/25124/7/concept\\_of\\_discrimination\\_nowadays.pdf](http://real.mtak.hu/25124/7/concept_of_discrimination_nowadays.pdf), (5.7.2020).
- Lubarda, B. 2012. *Radno pravo, Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Pager, D. & Shepherd, H. 2008. The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *Annual Review of Sociology*, 34, pp. 181–209.
- Petrušić, N. et al. 2014. *Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti*. Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti.
- Simons, K. W. 2016. Discrimination is a Comparative Injustice: A Reply to Hellman. *Virginia Law Review Online*, 102, pp. 85-100. Dostupno na: [https://www.virginialawreview.org/sites/virginialawreview.org/files/Simons\\_Online.pdf](https://www.virginialawreview.org/sites/virginialawreview.org/files/Simons_Online.pdf), (10.7.2020).
- Stojković Zlatanović, S. 2019. *Genetički i drugi zdravstveni osnovi diskriminacije na radu*. Beograd: Institut društvenih nauka.

### Internet izvori

- Ornstein, D., Plevan, B. & Tarasewicz, Y. 2011. *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace —A European Perspective*. Posted in Discrimination, Equality of Treatment, Harassment/Bullying, Health and Security Seminar. Dostupno na: <https://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (1.7.2020)
- World Health Organization. 2019. *Burn-out an 'occupational phenomenon': International Classification of Diseases*. Dostupno na: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/), (22.6.2020).

### Pravni izvori

- Uredba o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i zanimanja, *Službeni list FNRJ*, br. 20/1958.
- Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018.
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010.
- Pravilnik o ponašanju poslodavca i zaposlenog u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 62/2010.

## Sudska praksa

*Harris v. Forklift Systems* (1993) No. 92-1168 Argued: October 13, 1993 Decided: November 9, 1993, dostupno na: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/510/17/> (3.7.2020)

### **Sladana M. Gligorić, MA**

PhD student, University of Law, Faculty of Belgrade, Serbia  
e-mail: [g.sladja@yahoo.com](mailto:g.sladja@yahoo.com)

### **Sanja N. Stojković Zlatanović, PhD**

Research Associate, Institute of Social Sciences, Belgrade, Serbia  
e-mail: [sanjazlatanovic1@gmail.com](mailto:sanjazlatanovic1@gmail.com)

## MODERN FORMS OF VIOLATIONS OF DIGNITY AT WORK - BASIC SIMILARITIES AND DIFFERENCES

### Summary

The paper aims to analyze various notions that are often connected and considered within the concept of dignified work as modern forms of labour rights' violation. On this basis, we strive for a conceptual-applicative delimitation of the concepts of discrimination, workplace abuse, as well as sexual harassment at work in terms of exercising and protection of fundamental socio-economic rights. Violation of the dignity of human beings, i.e. workers is a general legal category that basically has a significant moral and ethical dimension, while standardizing the concepts of discrimination, abuse and sexual harassment and their clear concretization provides complete protection of fundamental rights. The solutions of domestic law and the need to *de lege ferenda* perform the necessary harmonization of various normative solutions in this area are especially pointed out.

**Keywords:** dignity at work, discrimination, harassment at work, sexual harassment, Serbian law.

**Primljeno: 12. 7. 2020.**  
**Prihvaćeno: 23. 10. 2020.**