



Piše: Igor Isailović

Zabrana mobinga

Skupština Republike Srbije donela je Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, koji je objavljen 26. maja 2010. godine, u Službenom glasniku broj 36/2010. Navedeni zakon stupio je na snagu 8 dana od dana objavljivanja, a primenjivaće se u roku od 90 dana od dana objavljivanja, tj. već je počeo da se primenjuje.

Motiv za donošenje ovog propisa verovatno je bila činjenica da se u ovom, tranzicionom periodu, nakon sprovedenih privatizacija, problem viška zaposlenih rešava „mobingom“, tj. zlostavljanjem zaposlenih od strane poslodavca, što predstavlja povredu ustavnog prava iz člana 60. Ustava RS koji, između ostalog, predviđa da svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada i potrebnu zaštitu na radu.

Navedenim propisom predviđena je zabrana zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, zatim, mere za sprečavanje zlostavljanja i unapre-

đenje odnosa na radu, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Novine ovog propisa, za razliku od Zakona o radu, kojim su predviđena osnovna prava poslodavaca i zaposlenih, su sledeće:

Pod zlostavljanjem, u smislu navedenog zakona, podrazumeva se „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 otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor“.

Zaposleni ima pravo da inicira pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, obaveštavanjem lica ovlašćenog za podnošenje zahteva za pokretanje tog postupka.

Postupak se, pre svega, vodi kod poslodavca, podnošenjem zahteva za pokretanje postupka.

Medijacija-posredovanje

Poslodavac je dužan da u roku od 3 dana, od dana prijema zahteva, predloži medijaciju. Lice za vođenje postupka posredovanja sporazumno određuju ili biraju zaposleni i poslodavac.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost. Podaci prikupljeni u toku posredovanja su tajni i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim državnim organima, u vezi sa postupkom za zaštitu od zlostavljanja. Postupak posredovanja okončava se u roku od osam radnih dana, od dana određivanja, odnosno izbora posrednika:

- 1) zaključenjem pismenog sporazuma između strana u sporu;
- 2) odlukom posrednika, posle konsultacije sa stranama, da se postupak obustavlja, jer dalji postupak nije opravdan;
- 3) izjavom strane u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Postupak nakon medijacije, ukoliko se spor ne reši medijacijom

Poslodavac je dužan da, ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje, ili je zlopotrebno pravo na zaštitu od zlostavljanja, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne

discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može zaposlenom, koji je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti iz stava 1. ovog člana, pored sankcija propisanih zakonom, da izrekne jednu od sledećih mera:

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

Postupak pred sudom

Zaposleni, koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca, sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu, može protiv poslodavca da podnese tužbu pred nadležnim sudom.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje iz člana 6. ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje je na poslodavcu.

Zlostavljeni, takođe, ima pravo da zahteva izdavanje privremene mere, u koju naročito spadaju zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mesta rada zaposlenog. Protiv rešenja o određivanju privremene mere nije dozvoljena posebna žalba.

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona kod poslodavca vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija.

Takođe su predviđene i ozbiljne sankcije za nepoštovanje bilo koje odredbe ovog zakona.

Komentar

Opšte je mišljenje da je navedenim propisom politička vlast imala nameru da se dopadne zaposlenima, a ne da na konkretan način reši evidentan problem zlostavljanja, te da se navedenim propisom samo stvara još veća giljotina propisa, jer je zabrana zlostavljanja već proklamovana Ustavom Republike Srbije, Zakonom o radu, ali i Krivičnim zakonikom (član 137. Krivičnog zakona, koji predviđa zabranu zlostavljanja i mučenja).

Predmetnim zakonom se, međutim, poslodavcima, pored postojećih brojnih i smatram

suvišnih obaveza, nameću nove obaveze, ali i ozbiljni problemi u postupku odlučivanja o pravima i obavezama zaposlenih.

Naime, stupanjem na snagu ovog zakona, poslodavac je dužan da pismeno upozna zaposlenog sa zabranom od zlostavljanja, što pomalo deluje i duhovito, budući da bi navedena odredba možda bila svojstvena možda posle robovlasničkog doba, ali ne i danas, jer je to jasno svima.

Ono što je opasno za poslodavca i stvara realnu mogućnost za zloupotrebe zaposlenih, jeste imperativna odredba koja predviđa da „Pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, kao i učešće u tom postupku, ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog, otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.“

Šta to znači? To znači da će zaposleni, kada god procene da će im biti otkazan ugovor o radu, moći da pokreću postupke predviđene ovim zakonom i da, na taj način, vezuju ruke poslodavcu, dok se ne završi i postupak pred poslodavcem, koji će trajati najmanje mesec, dva, ali i postupak pred sudom koji traje, i pored naznake hitno, i po nekoliko godina.

Dalje, odredba koja predviđa da Protiv rešenja o određivanju privremene mere nije dozvoljena posebna žalba jeste neustavna, jer je suprotna odredbi iz člana 36. Stav 2 Ustava Republike Srbije, koji predviđa da „Svako ima pravo na žalbu ili drugo pravno sredstvo protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu, obavezi ili na zakonu zasnovanom interesu“.

Dakle, zaključak je da navedeni zakon neće sprečiti eventualna zlostavljanja, ali će stvoriti mogućnost za zloupotrebe od strane zaposlenih.

Pažnja iskrenog zagovornika zabrane zlostavljanja trebalo je, po mišljenju stručne javnosti, da bude fokusirana na efikasnost sudova u postupcima zaštite prava zaposlenih, jer nije poznato da je izrečena nijedna presuda u krivičnom predmetu za zlostavljanje zaposlenih od strane poslodavaca. ■

Igor Isailović