

ZNAČAJ I ZAKONSKE MOGUĆNOSTI VANSUDSKOG REŠAVANJA RADNIH SPOROVA U STABILIZACIJI ODNOSA NA TRŽIŠTU RADA

U Srbiji se radni sporovi još uvek, najčešće, rešavaju pred **sudom**, dok je u razvijenom svetu praksa da se skoro 95 % sporova rešava vanskudski, najčešće u postupku posredovanja (medijacije), ređe arbitražom.

Generalno, preporučuje se **poslodavcima i zaposlenima**, da se, sagledavši prednosti i nužnost kompromisnih rešenja, **opredele za neki oblik vanskudskog rešavanja**, čime će uštedeti vreme i novac, i dobiti prihvatljivo rešenje, kako za zaposlenog (sindikatu u kolektivnim sporovima), tako i za poslodavca.

Vanskudsko rešavanje spora predviđeno je **posebnim zakonima**, od kojih će biti obrađena 4 ključna, a korisno je predvideti ga i **kolektivnim ugovorima i ugovorom o radu**, kao prevenciju tužbi.

To su:

- **Zakon o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14), u arbitražnom postupku,

- **Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova** („Sl. glasnik RS”, br. 125/04, 104/09), arbitražom u individualnom sporu i mirenjem u kolektivnom,

- **Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu** („Sl. glasnik RS”, br. 36/10 dalje:ZSZR) koji postupak posredovanja kod poslodavca postavlja kao procesni uslov za podnošenje tužbe sudu, osim kad se za to zlostavljanje tereti poslodavac ili odgovorno lice kod poslodavca (čl.14) i

- **Zakon o posredovanju u rešavanju sporova** („Sl. glasnik RS”, br. 55/14).

PREDNOSTI VANSUDSKOG REŠAVANJA

U našem pravnom okviru predviđene su **3 mogućnosti vanskudskog procesuiranja** sporova nastalih iz radnih odnosa: **posredovanje, arbitražna i mirenje**.

Prednosti su velike, a pristup pravdi efikasan i dostupan, jer:

- **radni spor pred sudom traje 691 dan, i košta 4400 evra** po važećoj tarifi, a **alternativno se rešava u periodu ne dužem od 60 dana, besplatno ili uz nesrazmerno manje troškove**;

- sud se bavi deklarativnim utvrđivanjem prava iz tužbe, koja često u momentu donošenja presude nemaju nikakav smisao, a **posredovanjem**

se nalaze konstitutivna, aktuelna i prihvatljiva rešenja;

- **strane biraju arbitra i posrednika**, jer mu veruju, a sudija se „dobija”;

- stranke na sudu nemaju kontrolu nad postupkom, sud „nameće” rešenje, dok u **posredovanju** one ishod **drže pod kontrolom** sve dok same ne nađu optimalno rešenje;

- pred sudom su strane usmerene na suprotstavljenost, a u **posredovanju na kooperativnost**;

- **sudjenje nosi reputacioni rizik i poslodavcu i zaposlenom**: poslodavcu ruši imidž, što je često skuplje i od samog spora, a zaposlenog - tužioca stigmatizuje kao nelojalnog i nepoželjnog, čak i budućem poslodavcu.

Uprkos svim prednostima vanskudskog rešavanja sporova i posredovanja, u Srbiji je ono **nedovoljno zaživelo, iz dva razloga**:

- **prvi razlog je nedovoljno poznavanje** prednosti i nepoverenje u nepoznato;

- **drugi razlog je preokupacija „macho” kulturom** suprotstavljanja, i inatom - sudeći se do smrti.

SA ASPEKTA ZAKONA O POSREDOVANJU U REŠAVANJU SPOROVA

Ideja posredovanja u rešavanju sporova je u našem zakonodavstvu **prisutna od 2004. god.** kada je donet prvi *Zakon o medijaciji*, koji je važio je do stupanja na snagu *Zakona o posredovanju u rešavanju sporova*, januara 2015 godine.

Posredovanje i medijacija su sinonimi, ali novi zakon termin „medijacija” ne koristi. Medijacija vuče koren iz latinske reči „medius”, što znači „srednji”, koji ide srednjim putem, radi opisa cilja postupka - nalaženja srednjeg, kompromisnog rešenja, prihvatljivog za ove strane.

važno

Posredovanjem se mogu rešiti svi radni sporovi koji su u dispoziciji strana: povodom otkaza, naknade svih oblika štete, aneksa ugovora o radu i drugih ostvarivanja drugih prava iz radnog odnosa.

Ne mogu se rešiti sporovi sa fondovima - uplaćivanje doprinosa, bolovanja, **sporovi sa komisijama**, niti se mogu osporava-

ti **akti državnih organa**, koji se rešavaju u upravnom postupku. Iz posredovanja su izuzeti sporovi povodom prava i obaveza iz rada **državnih službenika**, jer zarade, postavljenja, razrešenja i premeštaje uređuje *Vlada* imperativnim odredbama - uredbama i rešenjima. Prava državnih službenika izjednačena su sa pravima zaposlenih na koje se primenjuje *Zakon o radu* (zaštita u parničnom, a ne u upravnom postupku) u slučaju zaštite od diskriminacije i zlostavljanja na radu. Posredovanjem se **ne mogu rešiti ni prava ispod zakonskog minimuma** koja suštinski predstavljaju zaštitu etike i morala. **Ništav je sporazum** o odricanju od dnevnog, nedeljnog ili godišnjeg odmora, prihvatanju zarade ispod minimalne, prihvatanju prekovremenog rada protivno zakonu, radu na crno...

Posredovanje je rešavanje sukoba strana uz pomoć **nepriistrasnog i stručnog posrednika**, koji odnose harmonizuje sa ciljem nalaženja zajednički prihvatljivog rešenja. **Postupak posredovanja je dobrovoljan, uz 3 izuzetka:**

1) ako je **posebnim zakonom** posredovanje predviđeno kao procesna **pretpostavka tužbe**, kao po *Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu*, po kome je lice koje smatra da je zlostavljano **dužno** da spor pokuša da reši u internom postupku **posredovanja, osim ako je zlostavljano od samog poslodavca ili odgovornog lica** kod poslodavca;

2) ako je za određenu **vrstu sporova obavezno mirno rešavanje**, kao pri rešavanju kolektivnih radnih sporova kod poslodavca koji ima obavezu obezbeđenja minimuma procesa rada, po *Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova*;

3) ako su se **strane prilikom zaključenja ugovora obavezale** da će eventualni spor pokušati da reše posredovanjem, pa tek ukoliko se u tome ne uspe, mogu podneti tužbu sudu.

Posredovanje se može pokrenuti **pre sudskog postupka, u toku** postupka po pravnim lekovima, čak i u toku **izvršnog** postupka. **Rok za podnošenje tužbe, sudski postupak i rokovi zastarelosti tokom posredovanja zastaju, i nastavljaju teći protekom roka od 60 dana**, koliko je predviđeno za okončanje posredovanja. Posredovanje je dobrovoljno u svim fazama i svaka strana do okončanja može odustati od pokušaja tog načina rešenja spora.

Posredovanje **inicira jedna strana pisanim predlogom, a postupak započinje prihvatanjem druge strane** da spor pokuša da se reši posredovanjem, **osim** ako je ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom predviđeno klauzulom.

Posredovanje je **za razliku od sudskog postupka neformalno**, a sam tok postupka se bira u svakom konkretnom slučaju i zavisi od volje strana, koju sprovodi posrednik, uzimajući u obzir sve predloge, okolnosti i specifičnosti slučaja, poštujući potrebu za brzim rešenjem.

Jedina obaveznost tokom postupka je **poštovanje osnovnih načela:**

- **dobrovoljnosti** – strane dobrovoljno pristupaju posredovanju i učestvuju u postupku, sporazumno biraju posrednika i dobrovoljno mogu odstati od postupka u svim fazama, do okončanja;

- **ravnopravnosti** – strane u postupku su ravnopravne, a posrednik je dužan da obezbedi ravnopravan položaj tokom celog postupka;

- **poverljivosti** – javnost je uvek isključena, a svi podaci, predlozi i izjave su poverljivi i ne mogu se koristiti u sudskim i drugim postupcima, osim radi zaštite opšteg interesa, a lice koje prekrši načelo poverljivosti može odgovarati za naknadu štete nastale kršenjem;

- **neutralnosti** – posrednik je dužan da postuppa neutralno;

- **neposrednosti** – strane u postupku učestvuju lično, punomoćnici i zastupnici mogu učestvovati samo uz stranu;

- **hitnosti** – postupak se sporovodi bez odlaganja i okončava u roku od 60 dana.

Posredovanje prolazi kroz faze, i ukoliko se odvija konstruktivno, **ako postoji stvarna, a ne deklarativna volja da se spor reši, okončava se na 6 - 8 sesija**. Važan zadatak posrednika je da stranama ukaže na cilj posredovanja, da od posredovanja ne bi očekivali ishod poraz – pobeda, već da prihvate zajednički prihvatljivo rešenje.

Tokom postupka **posrednik organizuje zajedničke i odvojene sastanke** radi identifikacije problema i približavanja stavova povodom okolnosti koje su dovele do nastanka spora. Veoma je značajno naći modalitete mogućih rešenja, i odabrati najbolje, ostvarljivo u primeni, pri čemu posrednik treba da vodi računa da sporazum bude u duhu poslovne politike i da ne otežava proces rada.

Rečeno je da, cilj posredovanja nije utvrđivanje krivice i sprovođenje sankcije, već **trajna normalizacije odnosa**, posebno ako strane još uvek zajedno rade. **U sudskom postupku** strane su upućene na suprotnosti prava, interesa i dokaza, pa je odlukom suda uvek zadovoljna samo jedna strana, dok druga pokušava na sve načine, pravne i faktičke da izbegne sprovođenje presude. Posredovanje upućuje na kooperativnost i iznalaženje zajedničkog rešenja, koje će strane dobrovoljno prihvatiti.

Jedan od **moćnih hodograma** bi bio:

- po postizanju sporazuma o posredovanju i izboru posrednika, posrednik može održati **prvi, zajednički sastanak** na kome bi se predstavio, sa ciljem pridobijanja poverenja, izneo predmet posredovanja, sagledao aspekte problema iz ugla obe strane, koje bi razmenile relevantne informacije i argumentovale svoje viđenje, i dogovorio dozvoljenje **dokaze** (mail, sms, svedočenje...);

- potom bi sledili **odvojeni sastanci**, sa svakom stranom, kako bi se sagledalo kako strane vide moguća rešenja, i tom prilikom posrednik je dužan da strani ukaže na nezakonitost, neceleshodnost i nerealnost određenih zahteva, sa ciljem približavanja stavova;

- na **sledećem zajedničkom sastanku** analiziraju se moguća rešenja i biraju najbolja, uz sagledavanje zajedničkih interesa strana i realne mogućnosti primene dogovorenog rešenja u poslovanju;

- ukoliko se nađe zajednički prihvatljivo rešenje, pristupa se **konkretizaciji dogovora i pisanju sporazuma**;

- radi **efikasnosti i lakše primene** sporazuma, dobro je predvideti kontrolu realizacije, što poslodavci najčešće prepuštaju sektoru ljudskih resursa.

važno

Sporazum se sačinjava u pisanoj formi, potpisuju ga strane, punomoćnici i zastupnici ako su učestvovali i posrednik. On je **obavezujuć za strane i ima snagu vansudskog poravnjenja**, shodno *Zakonu o obligacionim odnosima*.

Sporazum može postati **izvršna isprava ako sadrži klauzulu izvršnosti**, što podrazumeva da je dužnik pristao na prinudno izvršenje nakon dospelosti potraživanja, i ako je sporazum **overen** kod suda ili javnog beležnika.

Ako je posredovanje sprovedeno **na osnovu uputa suda ili drugog organa**, posrednik je dužan da **obavesti** o ishodu posredovanja.

Ukoliko je posredovanje pokrenuto **nakon pokretanja sudskog ili drugog postupka**, a **sporazum zaključen do zaključenja prvog ročišta za glavnu raspravu**, strane se **moгу osloboditi plaćanja sudskih i administrativnih taksi**.

Posredovanje se okončava uspešno, postizanjem „win-win“ sporazuma, ili **neuspešno obustavom**.

Obustava se vrši kada:

- **jedna od strana ili obe odustanu** od rešavanja spora u postupku posredovanja;

- **istekne zakonski rok od 60 dana**, ukoliko ga strane ne produže;

- **posrednik donese odluku o obustavi**, jer se tokom postupka pokazalo da dalje posredovanje nije celishodno.

Posrednik **ne mora, ali može** biti korisno, da pre obustave **zbog necelishodnosti** nastavljanja postupka **o tome konsultuje strane**, ukaže na posledice eventualne isključivosti i nekooperativnosti i iracionalne želje za revanšizmom ili „macho“ odnosom, koji često opterećuju kako postupak, tako i buduće odnose, a ne donosi dobro ni stranama, ni radnom kolektivu, ni poslodavcu.

U slučaju obustave posredovanja **zbog nesaglasnosti u pravnim pitanjima**, strane mogu **potpisati saglasnost o činjeničnim pitanjima**, koja će se smatrati **nespornim u sudskom postupku**, čime će se drugi postupak ubrzati i učiniti ekonomičnijim.

Uloga posrednika je veoma važna za uspešnost posredovanja. Mada on ne sme da nameće rešenje, može kanalisati postupak u dobrom smeru, argumentovano obrazlažući moguća rešenja i zajednički interes, nasuprot suprostavljenom. Pomoć posrednika u formulisanju sporazuma je dragocena, kako bi on bio jasan, precizan i lako primenljiv u praksi.

SA ASPEKTA ZAKONA O MIRNOM REŠAVANJU RADNIH SPOROVA

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova uređuje mirno rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova pred **Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova** (dalje: Agencija), u besplatnom, stručnom i efikasnom postupku, koji se **okončava u roku od 30 dana**.

Postupak je **dobrovoljan**, i pokreće se **predlogom za mirno rešavanje spora**, koji mogu podneti strane **zajednički**, ili može inicirati **jedna strana**, u kom slučaju **Agencija predlog sa pratećom dokumentacijom šalje drugoj strani na saglasnost**.

Za razliku od posredovanja, **dobrovoljnost** je po ovom zakonu samo u odnosu na prihvatanje rešenja mirnim putem, i ona se **može povući samo do otvaranja prve rasprave**.

Odstupanje od načela dobrovoljnosti je u sporovima kod poslodavca iz **delatnosti od opšteg interesa**, koji je dužan da obezbedi minimum procesa rada, koji se **u odsustvu inicijative** strana da spor reše mirnim putem **pokreću po službenoj dužnosti, po članu 18**.

Ukoliko se **dobije saglasnost za rešavanje mirnim putem, bira se arbitar**, koji rešava individualne sporove u postupku arbitraže, ili **miritelj**, koji rešava kolektivni spor u postupku mirenja, koje je vrlo slično postupku posredovanja.

Arbitraža se sprovodi kod poslodavca, ako se strane drugačije ne dogovore, a postupak je **javan, osim** u slučaju zlostavljanja na radu i diskriminacije, jer je poverljivost postupka definisana posebnim zakonima. Arbitar sprovodi dokazni postupak na osnovu koga donosi *rešenje*.

Arbitražno rešenje je pravosnažno i konačno. *Odsustvo prava na žalbu* dobilo je ustavnost 2005. god. uz obrazloženje da su strane dobrovoljno prihvatile konačnost *rešanja* izabranog arbitra, kao i okolnost da arbitar ne nastupa u svojstvu državnog organa.

Individualni sporovi koji se mogu rešiti pred Agencijom su povodom:

- otkaza,
- zlostavljanja na radu,
- diskriminacije,
- ostvarivanja materijalnih prava iz rada: troškova ishrane, prevoza i jubilarne nagrade.

Napominjemo, isplate minimalne zarade, izmenama *Zakona o radu* iz 2014. god, platni listić postao je izvršna isprava, pa više nisu predmet rešavanja pred Agencijom.

U ostvarivanju kolektivnih prava, Agencija se može uključiti u spor povodom:

- zaključivanja, izmene i dopuna ili primene kolektivnog ugovora;
- primene opšteg akta kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata;
- ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje;
- štrajka;
- ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, u skladu sa zakonom.

Postupak mirenja može se uporediti sa socijalnim pregovaranjem uz posrednika - miritelja, koji predsedava i harmonizuje odnose sa ciljem fokusiranja ka iznalaženju „win-win“ rešenja.

Tokom procesa, **miritelj održava zajedničke i odvojene sastanke** sa stranama – socijalnim partnerima, i svojim pregovaračkim veštinama i nepristrasnim stručnim viđenjem doprinosi približavanju stavova, koji su često i interesno i pravno suprotstavljani.

Po okončanju postupka, Odbor donosi preporuku o rešenju spora, koja strane **ne obavezuje**, i za neprihvatanje preporuke ne postoji sankcija, već samo obaveza da se **o razlozima neprihvatanja obavesti Odbor**.

Ukoliko **strane prihvate preporuku, potpisuju sporazum**, koji predstavlja sastavni deo kolektivnog ugovora, ukoliko je predmet spora bio vezan za kolektivni ugovor, ili ima snagu izvršne isprave, ako predmet spora nije bio kolektivni ugovor.

Miritelje i arbitre bira Komisija Socijalno-ekonomskog saveta na javnom konkursu, na mandat od 4 godine, *Lista* se objavljuje u „Sl. glasniku RS“, uz mogućnost reizbora. Pored opštih uslova predviđenih zakonom, **poseban uslov predstavlja minimum 5 godina** radnog iskustva u oblasti radnih odnosa, a za arbitre je tražen završen pravni fakultet i položen pravosudni ispit, osim ako je redovni profesor fakulteta iz pozitivno-pravnih predmeta.

Agencija je po rešavanju sporova povodom zlostavljanja na radu postala prepoznatljiva, sa najvećim brojem rešenih predmeta u Srbiji.

SA ASPEKTA ZAKONA O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

U sferi vansudskog rešavanja, ovaj zakon je jedinstven, jer **jedini predviđa zakonsku obavezu posredovanja**, kao procesnu pretpostavku podnošenja tužbe sudu.

Cilj ZSZR je preventivan i odnosi se na:

1) prevenciju nastanka mobinga, stvaranjem zdravog psihosocijalnog okruženja, kao obaveze poslodavca (čl. 4.) i

2) prevenciju sudskih sporova, jer je lice koje smatra da trpi mobing dužno da spor pokuša da reši u internom postupku posredovanja (koji traje od 8-30 dana), pa tek ukoliko posredovanje ne uspe, može podneti tužbu sudu.

Izuzetak je situacija u kojoj se za mobing tereti poslodavac ili odgovorno lice kod poslodavca (čl. 14.).

važno

Obavezan interni postupak zaštite kod poslodavca počinje **podnošenjem zahteva za zaštitu od zlostavljanja**, kojim se lice koje smatra da je zlostavljano **obraća poslodavcu**, koji je **dužan da u roku od 3 dana pokrene postupak** posredovanja. **U pisanju zahteva** koristiti *čl. 20-23. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih i prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu* („Sl. glasnik RS“, br.62/10).

Postupak posredovanja vodi **sporazumno odabrani posrednik**, koji može biti **interni, zaposlen** kod poslodavca ili **eksterni, afirmisan** stručnjak iz oblasti radnog prava, ili odabran sa liste organizacije koja se bavi posredovanjem. Na sajtu *Ministarstva pravde* objavljen je **Registar posrednika**, pa je u slučaju da se strane opredele za eksternog posrednika, dobro odabrati osobu koja je specijalizovana za radno pravo.

Često pitanje je: da li je bolji izbor interni ili eksterni posrednik; odgovor je da svaki ima svoje prednosti i nedostatke. Interni zna kako firma „diše“, poznati su mu skriveni motivi, poslovna politika i realnost određenih zahteva učesnika, ali nema znanje eksternog posrednika koji je profesionalac. Ovaj drugi poznaje veštne pregovaranja, komunikacije, preusmeravanja konflikata, ali često nema informacije relevantne za mogućnosti i poteškoće koje mogu nastati u vezi primene potpisanog sporazuma u praksi, tj. u datoj firmi.

Zbog toga je dobro rešenje da, firme obezbede kvalitetnu obuku internih posrednika, kojih ima u ponudi, kako bi se oni obučili da na najcelishodniji način reše spor trajno i konačno, bez tužbi i reputacionog rizika.

Postupak teče po pravilima koja su izneta u delu koji se odnosi **na procedure posredovanja i u njemu učestvuju lice koje smatra da je zlostavljano, lice koje se tereti** za zlostavljanje i **poslodavac ili njegov predstavnik**, koji ne mora prisustvovati, ali mora biti obavešten o ishodu posredovanja, bilo da je postignut sporazum ili da je postupak obustavljen.

U postupku treba poštovati načela dobrovoljnosti, nepristrasnosti, tajnosti i poverljivosti, a sam tok postupka određuju strane i posrednik. Jedan od mogućih hodograma, koji je pokazao dobre efekte u praksi je dat u delu koji se bavi posredovanjem. **Na odvojenim sastancima posrednik teži da približi stavove, a na zajedničkim da ih usaglasi.**

ZSZR predviđa rok od 8 dana za okončanje postupka, s tim što se **on može produžiti do 30 dana**, ako za to postoje opravdani razlozi. Obzirom na kompleksnost postupka **povodom mobinga**, koji je i radni, i socijalni, i emocionalni spor, rok od 8 dana je nerealno kratak, pa je **u praksi nepisano pravilo da postupak traje do 30 dana.**

Ako se posredovanje **okonča sporazumom, potpisuje se sporazum**, koji definiše **član 21.**

Stav 1. „naročito sadrži **mere usmerene na prestanak ponašanja** koje predstavlja zlostavljanje, odnosno isključuje mogućnost takvog ponašanja.“

Stav 2. sadrži pravnu i faktičku nelogičnost jer kaže: „dejstvo sporazuma zavisi od volje strana“. Imajući u vidu osnovno načelo ugovornog prava, da je sporazum „zakon za strane“ – *lex contractus*, odredbu bi trebalo tumačiti: **sadržaj sporazuma zavisi od volje strana, a dejstvo je obavezujuće.**

Stav 3. predviđa da sporazum može sadržati „preporuku poslodavcu u pogledu otklanjanja mogućnosti nastavljanja zlostavljanja (premeštaj ili drugu meru, koja se tiče statusa i strana u sporu)“. U praksi, **sugestija je da se u sporazum nikad ne stavlja ova preporuka, već da se**

ona dostavi lično poslodavcu, posebnim aktom.

Razlog tome je **član 4**, koji kaže da **poslodavac može prihvatiti preporuku ako je u skladu sa njegovom „poslovnim politikom“**. Znači, ako poslodavac, koristeći svoje diskreciono pravo, ne prihvati preporuku, odnosi se dodatno opterećuju.

Zakon **ne kaže, ali ni ne isključuje** mogućnost da se u **internom postupku dogovori naknada štete, materijalne i nematerijalne**, kako bi se spor konačno i trajno rešio, bez naknadnih tužbi. Naknadu štete pričinjene zlostavljanjem, kao i svake druge štete **isplaćuje poslodavac, sa pravom regresa od mobera** (štetnika). Regresiranje štete uzrokovano mobingom uvek je moguće, jer **mobing podrazumeva umišljaj**, dok po obligacionom pravu i *Zakonu o radu*, poslodavac se može regresirati samo ako je radnik, štetu trećem licu pričinio **namerno ili grubom nepažnjom.**

Važno je napomenuti da su **učesnici tokom postupka zaštićeni** od stavljanja u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokretanja postupka disciplinske, materijalne i druge odgovornosti, otkaza ili proglašenja viškom zaposlenih. Ova odredba često dovodi do **zablude** u kojoj zaposleni misli da je od otkaza zaštićen i tokom sudskog postupka od momenta podnošenja tužbe za mobing do okončanja postupka, što često dovodi do zloupotrebe prava na zaštitu pred sudom.

Za uspeh posredovanja veoma je važno predočiti stranama **cilj** posredovanja i **efekte** koji se njime mogu postići.

Cilj je harmonizacija budućih odnosa, a ne utvrđivanje krivice i sankcionisanja krivca. Ako strane žele revanšizam i „pobedu“, tokom posredovanja će se odnosi dodatno zaoštriti.

Pri procesuiranju **zlostavljanja treba imati u vidu dve specifičnosti:**

1) prebacivanje tereta dokazivanja na tuženoga, pa je za pokretanje postupka zaštite od zlostavljanja dovoljno da lice koje smatra da je zlostavljano postojanje zlostavljanja učini verovatnim, a na **poslodavcu i moberu je teret dokazivanja** da mobinga nije bilo. Ovo odstupanje uvedeno je sa ciljem uvođenja procesne ravnoteže, obzirom da se radi o sporu nejednakih mogućnosti, jer se pretpostavlja da je poslodavac ekonomski, socijalno i pravno jača strana u postupku.

2) Prebacivanje tereta dokazivanja na tuženoga, uvelo je u ZSZR drugu specifičnost, kao protivtežu: **podjednako sankcionisanje vršenja mobinga i zloupotrebe prava na zaštitu od mobinga**, u postupku utvrđivanja povrede radne discipline kod poslodavca (ZOR ni izmenama

ne definiše proceduru disciplinskog postupka, ma-
da uvodi disciplinske kazne, pa je tu oblast dobro
uređiti internim aktom, radi pravne sigurnosti).

Član 23. ZSZR, predviđa da je **poslodavac** „du-
žan da **ako postupak posredovanja ne uspe**,
a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostav-
ljanje ili je **zloupotrebjeno pravo** na zaštitu
od zlostavljanja, **pokrene postupak za utvrđi-
vanje odgovornosti zaposlenog za nepošto-
vanje radne discipline**, odnosno **povredu rad-
ne dužnosti**, u skladu sa zakonom“.

Utvrđivanje zloupotrebe je protivno pravu i mo-
ralu i sankcioniše se po **opštem režimu nakna-
de štete** za „korišćenje sredstva protivno cilju“,
po *članu 13. Zakona o obligacionim odnosima*.
U postupku povodom mobinga, **zloupotreba se
utvrđuje u postupku kod poslodavca, koji
sam odlučuje o postojanju osnovane sum-
nje za disciplinsku odgovornost**, što često do-
vodi do **zloupotrebe od strane poslodavca**,
koja se sankcioniše isto kao i vršenje mobinga:
opomenom, udaljenjem od 4 - 30 dana bez nak-
nade, trajnim premeštajem u drugu radnu oko-
linu, a pod određenim uslovima, u skladu sa od-
redbama *Zakona o radu*, može biti sankcionisana
otkazom.

Mada je ZSZR u primeni već 5 godina, još uvek
se **mobing meša sa kršenjem drugih radnih,
socijalnih ili ljudskih prava**, pa za kraj podse-
ćamo šta je mobing po ovom Zakonu.

Po *članu 6, zlostavljanje je* „svako aktivno ili
pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi za-
poslenih 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 sop-
stvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže
ugovor o radu ili drugi ugovor“. Stavom 2. zabra-
njeno je i „podsticanje ili navođenje drugih na po-
našanje iz stava 1“.

Iz navedenog se može zaključiti da **za postojanje
mobinga postoje 2 uslova – ponavljanje
i umišljaj**, i da se **štite 3 dobra**:

- lična dobra: dostojanstvo, ugled, lični i profesio-
nalni integritet i zdravlje zaposlenog,
- okruženje - koje ne sme biti "ponižavajuće ili
uvredljivo" i
- uslovi rada - koji se ne mogu pogoršavati sa
ciljem da "navedu zaposlenog da samoinicijativ-
no otkáže ugovor o radu."

**Pojavne oblike zlostavljanja bliže definiše
Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i za-
poslenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlo-**

stavljanja na radu („Sl. glasnik RS“, br. 62/10),
u članu 12, svodeći ih na **6 grupa ponašanja**
od kojih „se treba uzdržavati“: onemogućavanje
komunikacije (onemogućavanje zaposlenog da iz-
nese svoje mišljenje, obraćanje uz vik, pretnju
i vređanje, neopravdano prekidanje zaposlenog
u govoru), narušavanje međuljudskih odnosa (ig-
norisanje, izolacija...), narušavanje ličnog i pro-
fesionalnog ugleda (ismevanje, omalovažavanje
ličnosti zaposlenog i rezultata njegovog rada,
onemogućavanje usavršavanja i napredovanja),
narušavanje zdravlja (stalnim izazivanjem „stra-
ha, pretnjom otkazom, preteranom kontrolom) i
seksualno uznemiravanje.

Član 13. Pravilnika definiše i **šta NIJE pred-
met zlostavljanja**:

- pojedinačni akt poslodavca (aneks),
- uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđe-
nih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu,
čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslo-
davca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje za-
rade i drugih primanja, određivanje prekovreme-
nog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na
dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr.),
- insistiranje na poštovanju radne discipline ko-
ja je u funkciji bolje organizacije posla,
- mere zaštite i bezbednosti i zdravlja na radu,
- diskriminacija,
- konflikt među zaposlenima (za mobing je po-
treban umišljaj i trajanje).

REZIME

Predmet ovog članka nije analiza mobirajućih
ponašanja u materijalnopravnom smislu, već **pro-
cedura zaštite u internom postupku** – posre-
dovanju kod poslodavca, ali ipak moramo da uka-
žemo na sledeće, radi pravilnog sagledavanja po-
stojanja i procesuiranja, **način mobiranja, kao
i svaki vid zlostavljanja, zavisi od** „destruktiv-
ne maštovitosti“ zlostavljača, pa se **ne može sve-
sti na 6 vrsta ponašanja** po principu numerus
clausus. Ova sistematizacija samo može **pomoći
u razgraničavanju** mobinga od drugih kršenja
radnih, socijalnih i ljudskih prava, pri čemu treba
imati u vidu da **ono što nije predmet mobin-
ga**, po *članu 13. Pravilnika* često može biti dokaz,
ako se vrši selektivno, i nije izvršeno u duhu po-
boljšanja radnog učinka, organizacione promene
ili ekonomičnosti, već intuitu personae.

Pravilnik, kao niži pravni akt od zakona ne mo-
že reducirati zakon, jer takva primena i tumače-
nje bili bi protivustavni.

Autor teksta:

Olga Vučković Kićanović, samostalna savet-
nica u Republičkoj agenciji za mirno rešavanje
radnih sporova; 2016. god.