

KOPAONIČKA ŠKOLA
PRIRODNOG PRAVA
SLOBODAN PEROVIĆ

Universitas Iuris
Naturalis Copaonici

SUDSKI POSTUPAK - PRAVDA I PRAVIČNOST

Zbornik radova 35. Susreta
Kopaoničke škole prirodnog prava
Slobodan Perović



MEĐUNARODNA NAUČNA
KONFERENCIJA

Beograd, 2022. | Tom II

35.
godina



KOPAONIČKA ŠKOLA PRIRODNOG PRAVA – SLOBODAN PEROVIĆ
KOPAONIK SCHOOL OF NATURAL LAW – SLOBODAN PEROVIĆ

Universitas Iuris Naturalis Copaonici

35. Susret
35th Meeting

**SUDSKI POSTUPAK
– PRAVDA I PRAVIČNOST
COURT PROCEEDINGS
– JUSTICE AND FAIRNESS**

Zbornik radova 35. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava
– Slobodan Perović

Proceedings of the 35th Meeting of Kopaonik School of Natural Law
– Slobodan Perović

MEĐUNARODNA NAUČNA KONFERENCIJA
INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

Kopaonik, 13. – 17. decembar 2022
Kopaonik, 13 - 17 December 2022

Tom II/Volume II



Beograd, 2022

Projekti i publikacije Kopaoničke škole prirodnog prava predstavljaju poseban interes za UNESCO jer one nesumnjivo doprinose unapređenju ljudskih prava i jačanju Međunarodnog prava. Njihov cilj u potpunosti odgovara tekućem procesu reformi ljudskih prava u okviru sistema OUN.

(Iz obrazloženja Odluke UNESCO o dodeli pokroviteljstva Kopaoničkoj školi prirodnog prava od 6. juna 2005.)

SUDSKI POSTUPAK – PRAVDA I PRAVIČNOST
COURT PROCEEDINGS – JUSTICE AND FAIRNESS

Zbornik radova 35. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović
Proceedings of the 35th Meeting of Kopaonik School of Natural Law – Slobodan Perović

Međunarodna naučna konferencija, 13. – 17. decembar 2022.
International Scientific Conference, 13 - 17 December 2022

Izdavač/Publisher

Kopaonička škola prirodnog prava – Slobodan Perović
Patrijarha Gavrila 12, Beograd

E-mail: office@kopaonickaskola.rs
www.kopaonikschool.org

Glavni i odgovorni urednik/Editor-in-Chief

JELENA S. PEROVIĆ VUJAČIĆ

Predsednik Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović
President of the Kopaonik School of Natural Law – Slobodan Perović

Sekretar/Secretary

Andrea Nikolić

Uređivački odbor/Editorial Board

Prof. dr Đorđe Đorđević, Prof. dr Nataša Delić, Dr Hajrija Mujović, Mr Gordana Petković, Prof. dr Edita Kastratović, Dr Božidar Otašević, Prof. dr Milan Škulić, Prof. dr Olga Cvejić-Jančić, Prof. dr Dobrosav Milovanović, Prof. dr Zoran Lončar, Dr Christa Jessel-Holst, Prof. dr Dragor Hiber, Akademik prof. dr Zoran Rašović, Prof. dr Nikola Mojović, Prof. dr Nina Planojević, Prof. dr Gordana Ilić-Popov, Akademik prof. dr Mirko Vasiljević, Dr Dragiša Slijepčević, Miroslav Nikolić, Jasminka Obućina, Dr Vladimir Čolović, Dr Mirjana Glintić, Prof. dr Jelena S. Perović Vujačić, Dr Thomas Meyer, Dr Nataša Hadžimanović, Akademik prof. dr Vitomir Popović, Prof. dr Stojan Dabić, Predrag Trifunović, Prof. dr Ljubinka Kovačević, Dimitrije Milić, Prof. dr Sanja Danković Stepanović, Dr Đorđe Krivokapić, Andrea Nikolić, Prof. dr Gordana Stanković, Prof. dr Rodoljub Etinski, Akademik prof. dr Radovan Vukadinović, Dr Jelena Vukadinović Marković, Prof. dr Gordana Vukadinović, Prof. dr Saša Bovan, Prof. dr Vladan Petrov

Međunarodni naučni odbor/International Scientific Committee

Xavier Blanc-Jouvan (Professor emeritus at the University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France), Rajko Kuzmanović (President of the Academy of Sciences and Arts of Republika Srpska, Bosnia and Herzegovina), Prof. dr Gian Antonio Benacchio (University of Trento, Italy), Prof. dr Francesca Fiorentini (University of Trieste, Italy), Zoran Rašović (Montenegrin Academy of Sciences and Arts, Montenegro), Vlado Kambovski (Macedonian Academy of Sciences and Arts, North Macedonia), Prof. dr Aleksandra Maganić (Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia), Dr Mateja Durovic (King's College London, UK).

Kompiuterska obrada/Pre-print
Miodrag Panić

Dizajn korica/Cover design
Uroš Živković

Tiraž/Number of Copies: 500

Štampa/Print
FUTURA, Novi Sad

ISBN-978-86-81956-11-3 (serija) / ISBN-978-86-81956-13-7

Radovi u ovom Zborniku podležu anonimnoj recenziji od strane dva recenzenta. Ocene iznesene u član-cima objavljenim u ovom Zborniku lični su stavovi njihovih autora i ne izražavaju stavove uredništva ni institucija u kojima su autori zaposleni. Svi radovi u ovom Zborniku se objavljuju po pozivu, a njihovi autori imaju svojstvo pozvanih predavača na konferenciji.

TREĆA KATEDRA

PRAVO NA IMOVINU

Opšta pitanja/Kodifikacije; Svojina i druga stvarna prava; Svojina i nasleđe; Ugovor i odgovornost za štetu; Porezi; Privredna društva; Osiguranje; Međunarodni privredni ugovori/Arbitraža; Radni odnosi; Banke i bankarski poslovi

- Stewart A., Owens R., O'Higgins N., Hewitt A., „Developing new standards for internships“, *Internships, employability and the search for decent work experience* (eds. Stewart A., Owens R., O'Higgins N., Hewitt A.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021.
- Stewart A., Owens R., Hewitt A., Nikoloudakis I., „The regulation of internships: A comparative study“, *Employment*, Working Paper No. 240, Geneva, 2018.
- „Šta piše u izveštaju o javnoj raspravi?“, <https://radneprakse.bos.rs/blog/vesti/15/sta-pise-u-izvestaju-o-javnoj-raspravi>, 27. 7. 2022.
- Tintić N., *Radno i socijalno pravo. Knjiga prva: Radni odnosi (I)*, Narodne novine, Zagreb, 1969.
- Tintić N., *Radno i socijalno pravo. Knjiga prva: Radni odnosi (II)*, Narodne novine, Zagreb, 1972.
- Youth specific alternative report to the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, for the examination of the Third Periodic Report of the Republic of Serbia Vol. 1, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd, January 2022.
- Votinius J. J., Rönmmar M., „Internships and apprenticeships in Sweden, collective bargaining and social partner involvement“, *Internships, employability and the search for decent work experience* (eds. Stewart A., Owens R., O'Higgins N., Hewitt A.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021.
- Waas B., „Rights and obligations in the context of internships and traineeships: A German perspective“, *Internships, employability and the search for decent work experience* (eds. Stewart A., Owens R., O'Higgins N., Hewitt A.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021.
- Working conditions of young entrants to the labour market*, IKEI Research and Consultancy, Dublin, 2013.
- Žarković J., Aleksić D., *Ex ante analiza potrebe za zakonodavnom regulativom radnih praksi u Srbiji*, Beograd, 2021.

ORIGINALAN NAUČNI RAD

TODOR KALAMATIEV
ALEKSANDAR RISTOVSKI

KONVENCIJA BR. 190 MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA NASPRAM MAKEDONSKOG PRAVNOG OKVIRA ZA ZAŠTITU OD NASILJA I UZNEMIRAVANJA NA RADU

Posle višegodišnjeg zalaganja različitih interesnih grupa na globalnom planu za uspostavljanje međunarodnog instrumenta za rad bez nasilja i uznemiravanja, Međunarodna konvencija rada je na 108. zasedanju 2019. godine usvojila dva međunarodna standarda (Konvencija br. 190 i Preporuka broj 206) u cilju sprečavanja i eliminacije nasilja i uznemiravanja u svetu rada. Sadržaj Konvencije br. 190 strukturiran je iz nekoliko delova. U okviru rada autori se osvrću na delove Konvencije koji se odnose na definicije, obim, zaštitu i prevenciju, te sprovođenje i pravne lekove, kao i stepen njihove (ne)usaglašenosti sa domaćim zakonodavstvom. Konvencija br. 190 još uvek nije ratifikovana u Skupštini Republike Severne Makedonije. Međutim, već u martu 2021. socijalni partneri (predstavnici radničkih organizacija, poslodavaca i Vlade) predstavljani u Ekonomsko-socijalnom savetu doneli su jednoglasnu podršku za njenu ratifikaciju.

Ključne reči: nasilje i uznemiravanje u svetu rada, Konvencija br. 190, makedonsko zakonodavstvo

U V O D

Usvajanje Konvencije br. 190 i Preporuke br. 206 Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu MOR) za suzbijanje nasilja i uznemiravanja u svetu rada,

Prof. dr Todor Kalamatiev, redovni profesor Univerziteta „Sv. Kiril i Metodij“ u Skoplju, Pravni fakultet „Justinijan Prvi“, Severna Makedonija, e-mail: t.kalamatiev@pf.ukim.edu.mk.

Dr Aleksandar Ristovski, vanredni profesor Univerziteta „Sv. Kiril i Metodij“ u Skoplju, Pravni fakultet „Justinijan Prvi“, Severna Makedonija, e-mail: a.ristovski@pf.ukim.edu.mk.

rezultat su višedecenijskog pitanja prepoznavanja i regulisanja nasilja i uznemiravanja na radu i zapošljavanju, na univerzalnom i regionalnom nivou. Na univerzalnom nivou, prepoznavanje i regulisanje nasilja i uznemiravanja na radu u osnovi datira još od osamdesetih godina prošlog veka, najpre u kontekstu „seksualnog uznemiravanja“.¹ Istovremeno, tendencije da se reguliše uznemiravanje i seksualno uznemiravanje prisutne su i unutar Evropske unije, u vidu rezolucija i preporuka,² ali i u vidu direktiva.³

Konvencija MOR o sprečavanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada br. 190 iz 2019. godine jeste prvi globalni, međunarodni instrument koji se bavi nasiljem i uznemiravanjem u svetu rada i koji uspostavlja minimalne principe i standarde za prevenciju i sprečavanje nasilja i uznemiravanje u svetu rada, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje. U cilju dopune i operacionalizacije sprovođenja odredaba Konvencije br. 190, MOR je usvojio i istoimenu preporuku br. 206. Presudni značaj i istorijski poduhvat Konvencije br. 190 ogleda se u samoj preambuli, u kojoj se, inter alia, *nasilje i uznemiravanje u svetu rada kvalifikuju kao kršenje ili zloupotreba ljudskih prava i kao pretnja jednakim mogućnostima i tretirano je kao neprihvatljivo i nespojivo sa dostojanstvenim radom.*

Regulisanje nasilja i uznemiravanja na radnom mestu i na radu nije nepoznato u makedonskom zakonodavstvu. Nasilje, a pre svega uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mestu i u radu, regulisani su u više zakona, među kojima su najznačajniji Zakon o radnim odnosima iz 2005⁴ i Zakon o zaštiti

¹ Aileen McColgan, „Harassment“, *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* (eds Dagmar Schiek, Lisa Waddington and Mark Bell), Hart Publishing, 2007, 477–560.

² O ovome v. Rezolucija Evropskog parlamenta o nasilju nad ženama iz 1986; Rezolucija Evropskog saveta o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu iz 1990; Preporuka Evropske komisije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu i prateći Kodeks prakse o merama za borbu protiv seksualnog uznemiravanja 1991; Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu iz 2001; Rezolucija Evropskog parlamenta o merama za sprečavanje i borbu protiv mobinga i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, na javnim mestima i u političkom životu u EU iz 2018. godine.

³ O ovome v. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast), *O. J.*, 2006, L 204; Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin, *O. J.*, 2000, L 180; Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, *O. J.*, 2000, L 303.

⁴ Zakon za radnotne odnosi, *Služben vesnik na RM*, br. 62/05.

od uznemiravanja na radnom mestu iz 2013. godine.⁵ Ratifikacija Konvencije br. 190 i njena dosledna primena u makedonskom zakonodavstvu biće od velikog značaja za unapređenje i dalju izgradnju inkluzivnog, integrisanog i rodno odgovornog sistema za prevenciju i zaštitu od nasilja i uznemiravanja na radu u Republici Severnoj Makedoniji.

DEFINISANJE POJMA „NASILJE I UZNEMIRAVANJE“ U SVETU RADA PREMA KONVENCIJI BR. 190 I MAKEDONSKOM ZAKONODAVSTVU

S obzirom na širok spektar negativnih ponašanja i praksi nasilja i uznemiravanja na radu koji se često preklapaju, svaki pokušaj da se ovi pojmovi razgraniče i tretiraju odvojeno, složena je operacija. Konvencija br. 190 primenjuje integralni pristup, pri čemu se pod jedinstvenim pojmom „nasilje i uznemiravanje u svetu rada“ podrazumeva *niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, odnosno pretnji njima, bez obzira na to da li su jednokratna ili ponovljena, koja imaju za cilj ili dovode do, ili će verovatno dovesti do fizičkih, psihičkih, seksualnih ili ekonomskih povreda i šteta, uključuju rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.*⁶ Integralni pojam „nasilje i uznemiravanje“ u svetu rada u suštini obuhvata dva pojedinačna i odvojena, ali funkcionalno povezana pojma, to su „nasilje“ i „uznemiravanje“ koje Konvencija br. 190 definiše kao sinonime. Određene, starije definicije MOR, pod pojmom „nasilje“ podrazumevale su radnju, incident ili ponašanje suprotno razumnom ponašanju, na osnovu kojeg je lice izloženo napadima, pretnjama ili povredama tokom rada ili kao direktna posledica njegovog/njenog rada.⁷ Međutim, paralelno sa „fizičkim“ nasiljem (na primer: fizički napadi, prebijanje, udaranje nogama, šamar, ubadanje, pucanje, guranje, ujedanje, itd.), u svetu rada, sve češće se pojavljuje i nefizičko ili „psihičko“ nasilje. Psihičko nasilje se može shvatiti kao nanošenje grube i ozbiljne štete psihičkom integritetu žrtve, kroz prinudu, pretnju, verbalno zlostavljanje (na primer: isticanje pesnica, oštećenje ili bacanje predmeta na žrtvu itd.), ili kao uznemiravanje (npr. primer: manipulisanje ugledom osobe, izolovanje, neinformisanje, klevetanje i ismevanje, obezvređivanje u odnosu na korišćenje prava i izraženog mišljenja, postavljanje nemogućih rokova ili nedostižnih ciljeva, nekorišćenje ličnih kapaciteta) što se može manifestovati i kao *buling i/ili mobing*.⁸

⁵ Zakon za zaštita od voznemirvanje na rabotnoto mestu, *Služben vesnik na RM*, br. 79/13.

⁶ Konvencija o sprečavanju i eliminacije nasilja i uznemiravanja u svetu rada C-190, čl. 1.

⁷ Duncan Chappell, Vittorio Di Martino, *Violence at Work*, International Labour Office, 2006, 10.

⁸ Obično praksa ne pravi jasnu razliku između pojmova „maltretiranje“ i „mobing“ i oni se koriste kao sinonimi da bi se objasnilo ponovljeno uvredljivo ponašanje. U literaturi se pod *bullyingom*

Pored opšteg pojma „nasilje i uznemiravanje“, Konvencija broj 190 definiše i poseban pojam „rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje“ u svetu rada, definišući ga kao „nasilje i uznemiravanje usmereno na lica zbog njihovog pola ili pol, ili koji nesrazmerno pogađa osobe određenog pola ili roda i uključuje seksualno uznemiravanje“.⁹

Makedonsko zakonodavstvo ne definiše eksplicitno pojam „nasilje“ ili „rodno zasnovano nasilje“ na radu. Pojam „nasilje“ je prvenstveno stavljen u kontekst krivičnog prava i regulisan je Krivičnim zakonikom,¹⁰ dok su njegovi specifični oblici kojima su žene nesrazmerno više izložene u odnosu na muškarce (kao što su nasilje u porodici i nasilje nad ženama) predmet regulative određenih posebnih zakona.¹¹ Umesto izraza „nasilje“ na radu, makedonsko zakonodavstvo koristi izraz „uznemiravanje“, koji se u principu može pojaviti u dva oblika, i to: prvi, kao „diskriminacija, odnosno uznemiravanje zasnovano na diskriminaciji na radu, tj. radnom odnosu“ (ovaj pristup koriste: Zakon o radnim odnosima – u daljem tekstu ZRO, Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca iz 2012.¹² – u daljem tekstu ZEMŽM i Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije iz 2020. godine¹³ – u daljem tekstu ZSZD) i drugi, kao „uznemiravanje na radnom mestu“ (ovakav pristup zauzet je u Zakonu o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu – u daljem tekstu ZZVRM).

Zakon o radnim odnosima daje definicije pojmova „uznemiravanje“ i „psihičko uznemiravanje – mobing“. Pod uznemiravanjem, ZRO definiše *svako neželjeno*

najčešće podrazumeva individualno uznemiravanje nadređenog prema podređenom ili između kolega na radnom mestu, dok je *mobing* kolektivno uznemiravanje radnika od strane grupe radnika. O ovome v. Lolc Lerouget, L. Camille Heber, „The Law of Workplace Harassment of France's New Sexual Harassment Law“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 35, 2013, 95. Danas, u digitalnom dobu, sve više se govori o terminu „*cyberbullying*“, koji je shvaćen kao agresivno ponašanje u vezi sa radom, usmereno na pojedinca ili grupu žrtava uz primenu informaciono-komunikacionih tehnologija (SMS poruke, slike/video klipovi, telefonski pozivi, e-pošta, elektronske platforme, veb-sajt / onlajn forumi, društvene mreže, itd). O ovome v. Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources/library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm, avgust 2022.

⁹ Konvencija br. 190, čl. 1, st. 1b.

¹⁰ Krivičen Zakon, *Služben vesnik na RM*, br. 37/96.

¹¹ O ovome v. Zakon za prevencija, sprečavanje i zaštita od semejno nasilstvo od 2014. godina, *Služben vesnik na RM*, br. 138/14 i Zakon za sprečavanje i zaštita od nasilstvo vrz ženite i semejno nasilstvo od 2021. godina, *Služben vesnik na RM*, br. 24/21.

¹² Zakon za ednakvi možnosti na ženite i mažite, *Služben vesnik na RM*, br. 6/12.

¹³ Zakon za sprečavanje i zaštita od diskriminacija, *Služben vesnik na RM*, br. 258/20.

ponašanje izazvano bilo kojim od slučajeva iz člana 6. ovog zakona¹⁴ koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva kandidata za zapošljavanje ili radnika, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje. Ovako opredeljena definicija pojma „uznemiravanje“ usklađena je sa Direktivom 2000/43/EZ o jednakom tretmanu lica bez obzira na versko ili etničko poreklo, Direktivom 2000/78/EZ o opštem okviru za jednak tretman pri zapošljavanju i zanimanju i Direktiva 2006/54/EC o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblastima zapošljavanja i zanimanja (obnovljena). Na sličan način pojam uznemiravanje definiše i Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije.¹⁵ *Prva razlika* u definiciji psihičkog uznemiravanja između ZRO i ZZVRM odnosi se na vremenski period tokom kojeg se negativno ponašanje ponavlja. Dok ZRO predviđa period od najmanje šest meseci,¹⁶ ZZVRM ističe da se *psihičko uznemiravanje treba ponavljati kontinuirano i sistematski*,¹⁷ bez davanja određenog vremenskog perioda. Sudska praksa najčešće polazi od kvalifikacije predviđene u ZRO, prema kojoj je uslov za postojanje psihičkog uznemiravanja da je tužilac uznemiravanje trpeo u trajanju od najmanje šest meseci.¹⁸ *Argumentum a contrario*, šanse da se jednokratno negativno ponašanje koje vređa dostojanstvo, integritet, ugled i čast zaposlenog bude kvalifikovano kao psihičko uznemiravanje, bez obzira na to koliko je štetnih posledica izazvalo, veoma su male, jer ni zakonski okvir ni sudski praksa, neće prepoznati takvo ponašanje kao mobing. *Druga razlika se tiče mogućih posledica, tj. krajnjeg cilja* psihičkog uznemiravanja. Dok prema ZRO krajnji cilj *može biti prestanak radnog odnosa ili napuštanje radnog mesta*, prema ZZVRM, pored prestanka radnog odnosa ili napuštanja radnog mesta, krajnji cilj psihičkog uznemiravanja *može biti i povreda fizičkog i mentalnog zdravlju i kompromitovanje profesionalne budućnosti*. Sudska praksa se, po našem mišljenju, neopravdano

¹⁴ Reč je o slučajevima koji se tretiraju kao diskriminatorski osnov, a to su: rasno ili etničko poreklo, boja kože, pol, godine, zdravstveno stanje, odnosno invaliditet, versko, političko ili drugo uverenje, članstvo u sindikatu, nacionalno ili socijalno poreklo, porodični status, imovinska situacija, rodna orijentacija ili zbog drugih ličnih okolnosti.

¹⁵ O ovome v. Zakon za sprečavanje i zaštita od diskriminacija, čl. 10.

¹⁶ ZRO, čl. 9-a, st. 1.

¹⁷ ZZVRM, čl. 5, st. 1.

¹⁸ Na primer, ovakav stav zauzima Apelacioni sud u Skoplju, koji u presudi od 8. 11. 2018. godine (ROŽ-1422/18) navodi da je „tužilja od imenovanja tuženog za novog direktora ustanove do podnošenja predmetne tužbe, bila na radnom mestu manje od šest meseci, koji period je predviđen kao minimalni uslov za utvrđivanje postojanja psihičkog uznemiravanja na radnom mestu“. U drugom slučaju, Apelacioni sud u Bitolju, u presudi od 3. 10. 2017. godine (ROŽ-529/17), navodi da „aktivnosti uznemiravanja treba da budu veoma intenzivne najmanje jednom nedeljno ili da se odvijaju u dužem vremenskom periodu, najmanje šest meseci“.

restriktivno drži posledica mobinga na koje ukazuje ZRO. U više tužbi za zaštitu od psihičkog uznemiravanja, sudovi implicitno uslovljavaju kvalifikaciju određenog ponašanja kao mobinga, ukoliko je tužiocu (zaposlenom) prethodno dostavljeno rešenje o prestanku radnog odnosa.¹⁹ Treća razlika se odnosi na pravni tretman psihičkog uznemiravanja, pri čemu ZZVRM ni u jednoj odredbi ne izjednačava pojam psihičko uznemiravanje sa pojmom diskriminacija. Intencija da se razgraniče uznemiravanje na radnom mestu prema ZZVRM i mobing prema ZRO, postaje još očiglednija s obzirom na indikativnu listu opredeljenu u ZZVRM koja se odnosi na ponašanja i aktivnosti koje se ne smatraju uznemiravanjem na radnom mestu i u koje se ubrajaju diskriminacija, kao i pojedinačni akti koje donosi poslodavac, kojima se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornosti iz radnog odnosa.²⁰ U praksi, granica između „psihičkog uznemiravanja na radnom mestu“ prema ZZVRM i prema ZRO je veoma tanka i gotovo da i ne postoji. Ovo je tako, jer u postupcima sudske zaštite od mobinga sudovi tolerišu tužbe koje su zasnovane i na ZZVRM (po kome se psihičko uznemiravanje ne ubraja u diskriminaciju) i na ZRO (po kome psihičko uznemiravanje predstavlja diskriminaciju), i u donetim presudama retko se govori o postojanju ili nepostojanju diskriminacije u kontekstu postojanja ili nepostojanja psihičkog uznemiravanja. S druge strane, povreda prava zaposlenih iz radnog odnosa često je u uzročno-posledičnoj vezi sa povredom njihovih ličnih prava (zdravlje, dostojanstvo, integritet, ugled i čast) kao posledica pretrpljenog zlostavljanja na radnom mestu. Uprkos takvoj praksi, u velikom broju slučajeva u kojima psihičko uznemiravanje proističe iz pojedinih suptilnih radnji poslodavca kojima odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima ili lišavanju i onemogućavanju ostvarivanja i korišćenja prava iz radnog odnosa, sudovi nalaze da nema elemenata psihičkog uznemiravanja na radnom mestu.²¹

¹⁹ O ovome v. presude Apelacionog suda u Skoplju: Presuda od 10. 10. 2013. (ROŽ.br. 834/13); Presuda od 15. 10. 2014 (ROŽ. br. 219/14); Presuda od 15. 9. 2016. (ROŽ. 316/15).

²⁰ O ovome v. ZZVRM, čl. 8, st. 1, tačka 1.

²¹ Ovakvi primeri se mogu naći u sledećim slučajevima: Presuda Apelacionog suda u Skoplju (ROŽ. 219/14), gde je tužilac uspeo sa tužbom za poništenje rešenja o otkazu iz poslovnih razloga, što je za posledicu trebalo da ima umanjenje plate, premeštaj na niže radno mesto, radni zadaci koji nisu ispunjavali stručnu spremu, zabrana pristupstva zajedničkoj novogodišnjoj proslavi, oduzimanje službenog mobilnog telefona; Presuda Apelacionog suda u Skoplju (ROŽ.-316/15), gde je poslodavac zaposlenom uručio dva uzastopna rešenja o novčanoj kazni, u periodu od januara do februara, a nije davao radne zadatke, za razliku od ostalih kolega; Presuda Apelacionog suda u Skoplju (ROŽ.-1588/17), gde je nakon učešća tužioca (šef Odeljenja za ljudske resurse u Osnovnom sudu Skoplje I Skoplje) na protestima tzv. Šarene revolucije, tuženi (predsednik Osnovnog suda Skoplje I Skoplje) ga je nezakonito raspoređivao na obavljanje drugih radnih zadataka sa teško dostupnom normom od 400 predmeta mesečno, što je konstatovala i Državna inspekcija rada, nakon dostavljene prijave o privremenoj sprečenosti

Uznemiravanje na radu zasnovano na polu, u principu, javlja se u dva oblika: *uznemiravanje na osnovu pola, odnosno roda* i *seksualno uznemiravanje*. Dok je prvi oblik prvenstveno regulisan Zakonom o radnim odnosima i antidiskriminacionim propisima, drugi oblik, pored ZRO i antidiskriminacionih propisa, regulisano je i Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu. Definicija rodno zasnovanog uznemiravanja, kao uznemiravanja po osnovu pola, odnosno roda, može se, implicitno, izvesti kroz opštu definiciju pojma „uznemiravanje“ predviđenu članom 9. ZRO. Važno je napomenuti i to da Zakon o radnim odnosima ne predviđa i ne reguliše „rod“ kao poseban diskriminatorni osnov, različit od pola. *Seksualno uznemiravanje*, samo po sebi, pojavljuje se u dva oblika: *neprijateljsko radno okruženje* (hostile work environment) i *usluga za uslugu* (*quid pro quo*). U literaturi se seksualno uznemiravanje koje se javlja u obliku „neprijateljskog radnog okruženja“ shvata kao ponašanje koje stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili ponižavajuće okruženje, i susreće se kroz neprihvatljive ili ponižavajuće šale ili komentare seksualne prirode, koji ilustruju uvredljive eksplicitne seksualne materijale itd. S druge strane, seksualno uznemiravanje koje se pojavljuje kao „usluga za uslugu“ (*quid pro quo*) znači odbijanje ili prihvatanje ponašanja koje predstavlja seksualno uznemiravanje, kada je takvo odbijanje ili prihvatanje eksplicitna ili implicitna osnova za donošenje odluke koja utiče na rad. Ovaj oblik seksualnog uznemiravanja postoji, na primer, kada je prihvatanje ili odbijanje određenog seksualnog predloga osnov za donošenje odluke u vezi sa učešćem na sastancima, napredovanjem u karijeri, povećanjem plate, raspoređivanjem radnih zadataka ili produženjem ugovora o radu.²² Makedonsko radno zakonodavstvo samo polovično definiše pojam seksualnog uznemiravanja, određujući samo oblik tzv. neprijateljsko radno okruženje, ali ne i jednako značajan oblik *quid pro quo*. Nadzorna tela MOR kontinuirano ukazuju na potrebu regulisanja *quid pro quo* oblika uznemiravanja, odnosno seksualnog uznemiravanja.²³

za rad zbog bolesti (prijava je objavljena na ličnom fejsbuk profilu i privukla statuse uvredljivog sadržaja) pokrenut je predlog za disciplinski postupak protiv tužioca.

²² Jane Pillinger, *Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work*, International Labour Organization and UN Women, 2019, 7.

²³ Komitet eksperata za primenu konvencija i preporuka MOR (CEACR) u poslednjih deset godina uputio je nekoliko zapažanja i direktnih zahteva Vladi S. Makedonije za sprovođenje nacionalnih propisa sa međunarodnim standardima za ravnopravnost i nediskriminaciju. U poslednjem zapažanju iz 2019. godine u kontekstu implementacije Konvencije o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje) br. 111, Komitet eksperata ponavlja svoj zahtev upućen Vladi S. Makedonije za odgovor na dilemu da li Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca obuhvata oba oblika seksualnog uznemiravanja na radu, tj. „usluga za uslugu“ i „neprijateljsko radno okruženje“. Pored toga, Komitet eksperata, u Direktnom zahtevu iz 2020. godine, ponovo traži od

OBIM ZAŠTITE OD NASILJA I UZNEMIRAVANJA
U SVETU RADA PREMA KONVENCIJI BR. 190 I
MAKEDONSKOM ZAKONODAVSTVU

Konvencija br. 190 uspostavlja širok personalni obim zaštite i inkluzivan pristup u određivanju „radnika“, odnosno lica u svetu rada, koja su subjekt zaštite od nasilja i uznemiravanja. Pod sveobuhvatnim pojmom „radnici i druga lica u svetu rada“, Konvencija obuhvata zaposlene (*u skladu sa načinom na koji su definisani u nacionalnom zakonu i praksi*) i druge radnike bez obzira na njihov ugovorni status, kao i druga lica u svetu rada (*osobe na obuci, uključujući pripravnike i stažiste; radnici kojima je prestao radni odnos; volonteri; lica koja traže posao i kandidati za zapošljavanje; lica koja vrše ovlašćenja, dužnosti ili odgovornosti poslodavca*).²⁴ Funkcionalni opseg Konvencije br. 190 obuhvata *sve sektore, bez obzira da li su privatni ili javni, kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji, i bez obzira da li se nalaze u urbanim ili ruralnim sredinama*.²⁵

Personalni obim zaštite od uznemiravanja, odnosno psihičkog uznemiravanja na radnom mestu u makedonskom pravnom sistemu, pre svega zavisi od propisa koji definišu ove pojmove. Ako se uznemiravanje i psihičko uznemiravanje analiziraju iz ugla Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu, evidentno je da on uspostavlja širi lični obim zaštite u odnosu na ZRO. *Pored kandidata za zapošljavanje i zaposlenih, ZZVRM se odnosi i na lica angažovana na osnovu ugovora koja učestvuju u radu poslodavca*.²⁶ Dok termini kandidati za zapošljavanje i zaposleni primenjuju iste definicije iz ZRO-a ili u kontekstu ZRO, ZZVRM pojašnjava pojam *lica angažovana po ugovoru*, uključujući i ona lica koja su angažovana na osnovu *ugovora o volontiranju, ugovora o delu, autorskog ugovora i drugih vrsta ugovora*.²⁷ Ovim pristupom delokrug ZZVRM se proširuje i *na druge radnike bez obzira na njihov ugovorni status*, među kojima su najčešće lica angažovana po ugovorima (koji nisu ugovor o radu) direktno od poslodavca ili preko tzv. „autorske agencije“, honorarci tj. frilenseri itd., a implicitno obuhvata i *volontere. Praktikanti i stažisti* nisu obuhvaćeni Zakonom

Vlade S. Makedonije da pruži informacije u vezi sa: (i) *merama koje je preduzela državna inspekcija rada za sprečavanje i rešavanje seksualnog uznemiravanja*; (ii) *broj zahteva za zaštitu od seksualnog uznemiravanja i broj slučajeva seksualnog uznemiravanja* i (iii) *pružene pravne lekove i izrečene sankcije*.

²⁴ O ovome v. Konvencija br. 190, čl.2, tačka 1.

²⁵ O ovome v. Konvencija br. 190, čl. 2, tačka 2.

²⁶ O ovome v. ZZVRM, čl. 3, st. 1 i 3.

²⁷ O ovome v. ZZVRM, čl. 3, st. 3.

o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu. Praktikanstvo, uključujući prava i obaveze praktikanta, regulisan je posebnim zakonom – Zakonom o praktikanstvo,²⁸ ali ovim zakonom nije predviđena njihova zaštita od uznemiravanja na radnom mestu. Makedonsko radno zakonodavstvo ne poznaje termin „stažisti“. Njihov status najbliži je statusu lica koja sklapaju ugovor o volontiranju, ali pošto ova lica nemaju status zaposlenih, nemaju ni adekvatnu zaštitu u skladu sa Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu. U personalnom obimu primene, Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu ne predviđa ni kategoriju *radnika kojima je prestao radni odnos*. Zaštita ovih radnika je ograničena od momenta zakonskog (*de iure*) prestanka (npr. uručenje rešenja o otkazu ugovora o radu) do stvarnog (*de facto*) prestanka (na primer, isteka otkaznog roka), ali ne nakon tog trenutka, jer, faktičkim prestankom radnog odnosa, lice gubi svojstvo zaposlenog.²⁹ Slično, Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu ne pruža zaštitu od uznemiravanja čak ni za lica koja imaju status tražioca posla. Takva zaštita nije predviđena ni posebnim zakonom kojim se reguliše njihov status, tj. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Lica koja vrše ovlašćenja, dužnosti ili odgovornosti poslodavca je poslednja kategorija radnika, odnosno lica u svetu rada, što je izričito predviđeno članom 2. tačka 1 Konvencije, a implicitno je predviđeno u Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu, koji, određujući obim primene, ovu kategoriju lica meša sa pojmom poslodavac. Ekvivalent ovoj kategoriji, prema makedonskom zakonodavstvu, bili bi članovi organa upravljanja preduzeća i menadžeri, čiji je status regulisan Zakonom o privrednim društvima³⁰ i Zakonom o radnim odnosima,³¹ kao i pretpostavljeni/menadžeri, koji su ovlašćeni da zaključuju pravne poslove ili donose samostalne kadrovske ili organizacione odluke. U praksi se sve osobe koje vrše ovlašćenja, dužnosti ili odgovornosti poslodavca kolokvijalno nazivaju menadžerima.

Konvencija br. 190 takođe definiše pojam „svet rada“, koji obuhvata širok spektar prostornih i vremenskih parametara, u kojima su lica zaštićena od nasilja i uznemiravanja tokom ili u vezi sa radom. U „svet rada“ mogu se uključivati nasilje i uznemiravanje koji se vrše na: *radnom mestu (uključujući javne i privatne prostore kada predstavljaju radno mesto); mesta u kojima je radnik plaćen, koristi odmor ili obrok, ili koristi sanitarne čvorove i prostorije za pranje i presvlačenje; tokom*

²⁸ Zakonot za praktikanstvo, *Služben vesnik na RSM*, br. 98/19.

²⁹ O ovome v.: Gzime Starova, *Trudovo Pravo*, Prosvetno Delo AD, Skopje, 2009, стр. 298.

³⁰ Zakon za trgovskite društva, *Služben vesnik na RM*, br. 28/04, čl. 366.

³¹ O ovome v. ZRO, čl. 54. i 55.

putovanja u vezi sa poslom, poslovnog putovanja, obuke, događaja ili društvenih aktivnosti; putem komunikacija u vezi sa radom, uključujući i one koje omogućavaju informacione i komunikacione tehnologije; u smeštaju koji obezbeđuje poslodavac i tokom putovanja na posao i sa posla.³²

Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu, definiše kao „mesto“ na kome se vrši uznemiravanje: *radno mesto na kome zaposleni inače radi, mesto na koje se upućuje na rad i mesto/mesta niz koja zaposleni prolazi tokom svog uobičajenog dolazak i odlazak sa radnog mesta.*³³ Uzimajući u obzir pristup ZZVRM-a, smatramo da bi se određene lokacije iz člana 3 Konvencije br. 190 (na primer, javne i privatne prostorije, putovanja u vezi sa poslom, poslovna putovanja i obuka) mogle smatrati obuhvaćenim od strane nacionalnog zakonodavstva. Međutim, čini se da formulacija koju koristi ZZVRM nije dovoljno adekvatna da pokrije preostale lokacije ili odrednice na koje upućuje Konvencija (na primer, mesta gde se radnik plaća, koristi obroke ili period odmora, ili koristi sanitarne objekti i prostorije za pranje i presvlačenje, događaji ili društvene aktivnosti i smeštaj koje obezbeđuje poslodavac, kao i komunikacije u vezi sa radom, uključujući i one koje omogućavaju IKT tehnologije). Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu sadrži i odredbu za „vreme“ uznemiravanja na radnom mestu, koje podrazumeva radno vreme i vreme putovanja do i sa radnog mesta.³⁴ Vreme putovanja do i sa radnog mesta proizilazi i u skladu je sa članom 3 Konvencije. Što se tiče termina radnog vremena, ono u određenim slučajevima može da bude suviše uzak da bi obuhvatio navedena mesta ili slučajeve koji su potencijalni izvor nasilja i uznemiravanja na radnom mestu. Ovo je zato što makedonsko radno zakonodavstvo predviđa polovičnu definiciju radnog vremena koja nije u potpunosti usklađena sa Direktivom o pojedinim aspektima organizacije radnog vremena EU 2003/88/EC, jer isključuje element „dostupnost radnika u odnosu na poslodavca“.³⁵ Izuzimanjem ovog elementa iz kumulativne definicije radnog vremena, dežurstvo je praktično isključeno, budući da se s pravom može očekivati da će samo „aktivni“ periodi dežurstva (u kojima radnik radi i obavlja radne zadatke), ali ne i „neaktivni“ periodi dežurstva (u kojima zaposleni „spava“ ili pasivno „čeka“ poziv uprkos tome što je dostupan poslodavcu, na mestu koje odredi poslodavac).

³² O ovome v. Konvencija br. 190, čl. 3.

³³ O ovome v. ZZVRM, čl. 7, st. 1 i 2.

³⁴ O ovome v. ZZVRM, čl. 7, st. 3.

³⁵ Todor Kalamatiev, Aleksandar Ristovski, „Evropska Direktiva o određenim aspektima organizacije radnog vremena (2003/88 EZ) i makedonsko radno zakonodavstvo – aktuelna situacija i kritičke tačke (ne)usklađenosti“, *Radno i Socijalno Pravo*, Beograd, br. 1, 2018, 28.

PREVENCIJA I ZAŠTITA OD NASILJA I UZNEMIRAVANJA U SVETU RADA PREMA KONVENCIJI BR. 190 I MAKEDONSKOM ZAKONODAVSTVU

Konvencija broj 190 predviđa nekoliko odredbi koje se odnose na prevenciju i zaštitu od nasilja i uznemiravanja u svetu rada: zabranu, mere namenjene određenim grupama radnika u sektorima, zanimanjima i radnim aranžmanima³⁶ u kojima su izloženi nasilju i uznemiravanju i obavezama poslodavaca da preduzmu mere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja u svetu rada.

Postojeći pravni okvir za prevenciju i zaštitu od uznemiravanja (uključujući i uznemiravanje zasnovano na polu) na radu u S. Makedoniji uređen je na površan način. To prvenstveno proizilazi iz opštih obaveza koje ZRO propisuje poslodavcu za obezbeđivanje uslova za bezbednost života i zdravlja i zaštitu i poštovanje ličnosti, dostojanstva i privatnosti zaposlenog.³⁷ Konkretnija operacionalizacija ovih principa u kontekstu zaštite od nasilja i uznemiravanja na radu ne može se naći ni u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu iz 2007. godine,³⁸ koji nijednom odredbom eksplicitno ne govori o opasnostima i rizicima koji mogu dovesti do nasilja i uznemiravanja na radu. Slično, Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu ne obavezuje poslodavce ni jednom odredbom: da donose politike (interne akte) za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu; da obaveštava i konsultuje predstavnike radnika prilikom donošenja ovih akata; da obuču zaposlene o prevenciji i zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu i da informiše i osposobi lica koja vrše ovlašćenja, dužnosti ili odgovornosti poslodavca, uključujući i rukovodeće zaposlene, da pravilno upravlja ljudskim resursima i da prepoznaje i rešava zahteve zaposlenih za zaštitu od uznemiravanja, niti da odrede lice (zaposlenog) zaduženo za saslušanje, savetovanje, pomoć i podršku licu koje je pokrenulo postupak ili je žrtva rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, ili je izvršilac nasilja, odnosno uznemiravanja.

³⁶ *Sektori, odnosno zanimanja* u kojima su ljudi više izloženi rizicima od nasilja i uznemiravanja na radnom mestu jesu: zdravstveni i socijalni rad, ugostiteljstvo, zabava, maloprodaja, obrazovanje, transport i druge usluge. Kao *radni aranžmani*, u kojima se ljudi suočavaju sa većim rizikom od nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, navode se: rad u uslovima *samoće ili izolacije* (u malim prodavnicama, na benzinskim pumpama i kioscima; čišćenje, održavanje i popravke, taksisti, zaštitari, kućne pomoćnice i seoski radnici); rad koji obuhvata *kontakte sa širom javnosti* (sa osobama sa nasilničkom ili kriminalnom prošlošću, psihičkim oboljenjima, zavisnošću od alkohola i psihotropnih supstanci); poslovi koji obuhvataju rad *sa dragocenostima ili novcem* (u prodavnicama, poštama ili finansijskim institucijama); *na izolovanim lokacijama; na daljinu; veče/noć i sl.* O ovome v. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf, avgust, 2022.

³⁷ O ovome v. ZRO, čl. 43.

³⁸ Zakon za bezbednost i zdravlje pri radu, *Služben vesnik na RM*, br. 92/07.

SPROVOĐENJE ZAŠTITE OD NASILJA I UZNEMIRAVANJA
U SVETU RADA I PRAVNI LEKOVI PREMA KONVENCIJI BR. 190
I MAKEDONSKOM ZAKONODAVSTVU

Konvencija br. 190 predviđa uspostavljanje mehanizama za obezbeđivanje delotvornog sprovođenja i pravne lekove u zaštiti od nasilja i uznemiravanja u svetu rada, koji će garantovati da se jednom počinjeno nasilje ili uznemiravanje na radnom mestu neće ponoviti. U tom pravcu, od ključnog značaja biće mehanizmi i procedure za prijavljivanje i rešavanje sporova za zaštitu od nasilja i uznemiravanja, koji obuhvataju žalbene i istražne postupke i mehanizme za rešavanje sporova na nivou radnog, ali i van radnog mesta, kao i pred sudom.³⁹ Onda kada je to primereno, u slučajevima nasilja i uznemiravanja u svetu rada, potrebno je predvideti i sankcije.⁴⁰ Pravni lekovi i podrška su takođe neophodni da bi se obezbedila puna obeštećenja za žrtve nasilja i uznemiravanja u svetu rada. U tom kontekstu, Konvencija br. 190 obavezuje države članice da obezbede lak pristup adekvatnim i delotvornim pravnim lekovima, kao i merama pravne, socijalne, medicinske i administrativne podrške podnosiocima pritužbi i žrtvama.⁴¹ Pravni lekovi mogu uključivati otpuštanje sa pravom na kompenzaciju, vraćanje na posao, odgovarajuću odštetu, naloge koji zahtevaju hitne izvršne radnje kako bi se osiguralo da određeno ponašanje prestane ili da se politika ili praksa promeni, i sudske troškove i takse u skladu sa nacionalnim pravom i praksom.⁴²

Zbog složenosti i značaja pitanja koja obuhvataju sprovođenje zaštite od nasilja i uznemiravanja u svetu rada i pravnih lekova, stepen usklađenosti makedonskog zakonodavstva sa ovim delom međunarodnih standarda rada podleže analizi u dve odvojene tačke. Od toga, prvi se odnosi na postupke za prijavu i rešavanje sporova za zaštitu od uznemiravanja, a drugi na pravne lekove za podnosiocima pritužbe, odnosno oštećene, i sankcije za počinioce uznemiravanja.

*Postupci prijavljivanja i rešavanja sporova za zaštitu od nasilja
i zlostavljanja na radu*

Pravni režim koji reguliše postupke prijavljivanja i rešavanja sporova za zaštitu od zlostavljanja na radu nije jedinstven i zavisi od „pravnog kanala“ zaštite, koji sa jedne strane uspostavlja ZRO i supsidijarno propisi o jednakom tretmanu

³⁹ O ovome v. Konvencija br.190, b.

⁴⁰ O ovome v. Konvencija br.190, d.

⁴¹ O ovome v. Konvencija br.190, b.

⁴² O ovome v. Preporuka br. 206, čl. 14.

i nediskriminaciji, a sa druge strane sa ZZVRM. Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu uspostavlja potpuniji sistem prijavljivanja i rešavanja sporova o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu, koji se i pored brojnih slabosti nametnuo kao glavni i najznačajniji pravni kanal za prijavu i rešavanje sporova za zaštitu od uznemiravanja na radu.

Postupak zaštite od uznemiravanja, prema ZZVRM, obuhvata dve instance: postupak zaštite od uznemiravanja kod poslodavca (odnosno postupak u internoj instanci) i postupak zaštite od uznemiravanja pred nadležnim sudom (odnosno postupak u spoljna instanca). Žalbeni postupak iz člana 9. tačka b (i) Konvencije br. 190 ogleda se u internoj instanci, tj. „postupaku zaštite od uznemiravanja na radnom mestu kod poslodavca“ koji se sastoji iz dve faze: *faza prethodnog postupka* (tj. pismeno upozorenje lica koje smatra da je izloženo uznemiravanju uznemiravača) i *faze postupka po zahtevu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu* (odnosno postupak posredovanja). Prva faza, ili tzv. prethodni postupak podrazumeva pismeno upozorenje, odnosno obraćanje uznemiravanog lica vršiocu uznemiravanja, da ponašanje učinioca uznemiravanja *smeta*,⁴³ ili je *neprikladno, neprihvatljivo i nepoželjno*.⁴⁴ Svrha prethodnog postupka je da se sporna situacija reši, na način da, nakon upozorenja, vršilac uznemiravanja odmah prekine neželjeno ponašanje, u kom slučaju uznemireno lice neće pokretati dalji postupak po zahtevu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu kod poslodavca.⁴⁵ Ukoliko je prethodni postupak neuspešan, smatra se da uznemiravano lice može da krene u drugu fazu, odnosno postupak po zahtevu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu, koji je u suštini postupak na osnovu kojeg počinje interna medijacija kao mehanizam za mirno rešavanje spora kod poslodavca (postupak posredovanja). Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu unosi zabunu kako u pogledu statusa i kauzalnosti između dve faze u unutrašnjem stepenu zaštite od uznemiravanja na radnom mestu, tako i sa aspekta njihovog odnosa sa zaštitom u eksternoj instanci, koja se sprovodi pred nadležnim sudom. Iz pojedinih odredbi Zakona proizilazi da je pismeno upozorenje, odnosno obraćanje (prethodni postupak) početni akt u postupku zaštite od uznemiravanja i preduslov za ostvarivanje dalje zaštite (u drugoj fazi postupka u internoj instanci – postupak posredovanja, i dalje, u postupku u spoljnoj instanci – pred nadležnim sudom).⁴⁶ Naprotiv, drugom odredbom ZZVRM anulira se status prethodnog postupka za zaštitu od uznemiravanja

⁴³ O ovome v. ZZVRM, čl. 5, st. 3.

⁴⁴ O ovome v. ZZVRM, čl. 17.

⁴⁵ O ovome v. ZZVRM, čl. 17.

⁴⁶ O ovome v. ZZVRM, čl. 5, st. 3; čl. 17. i čl. 18, st. 2.

kao preduslov za ostvarivanje dalje zaštite, navođenjem da *prethodni postupak nije obavezan i da ne predstavlja osnov za pokretanje sudskog postupka za zaštitu od uznemiravanja*.⁴⁷ Nedovoljno je jasan i status postupka po zahtevu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu kod poslodavca (postupak posredovanja) i njegov odnos sa ostvarivanjem dalje zaštite u postupku pred nadležnim sudom. U tom kontekstu, ZZVRM podrazumeva da je postupak posredovanja preduslov za ostvarivanje sudske zaštite od uznemiravanja na radnom mestu, samo ako se kao izvršilac uznemiravanja pojavi drugi zaposleni kod poslodavca (tj. u slučaju horizontalnog mobinga), ali ne i ako je izvršilac uznemiravanja poslovodni organ u pravnom licu ili fizičko lice kao poslodavac (tj. u slučaju vertikalnog mobinga).⁴⁸ Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu ne predviđa klasičan „istražni postupak“ za ocenu prijave, odnosno zahteva uznemiravanog lica za zaštitu od uznemiravanja upućenog poslodavcu, nakon čega poslodavac ili lice ovlašćeno od poslodavca bi pokrenulo disciplinski postupak protiv potencijalnog uznemiravača. Interna „istraga“ u vezi sa prijavom, odnosno zahtevom za zaštitu uznemiravanog lica, implicitno je sastavni deo postupka po zahtevu za zaštitu od uznemiravanja (tj. posredovanja). U postupku posredovanja kod poslodavca, učestvuju posrednici koji se biraju sa liste posrednika koje određuje poslodavac iz reda zaposlenih.⁴⁹ Proces posredovanja može rezultirati sa dva ishoda. Prvi, da se stranke dogovore o izboru posrednika i drugi, da se stranke ne dogovore o izboru posrednika koji će voditi postupak posredovanja. Ukoliko se stranke dogovore o izboru posrednika (prvi ishod), posrednik treba da završi postupak u roku od 15 dana.⁵⁰ Pri tome se postupak može završiti uspešnim posredovanjem (ako se stranke dogovore o prestanku uznemiravanja, o preporukama i načinu otklanjanja mogućnosti daljeg uznemiravanja), pri čemu je poslodavac dužan da postupi po preporukama iz sporazuma, ili neuspešnim posredovanjem (ako se stranke ne sporazumeju u vezi sa uznemiravanjem i njegovim posledicama). Ukoliko se stranke ne dogovore o izboru posrednika (drugi ishod), poslodavac, odnosno lice koje on ovlasti, dužan je da u roku od osam dana podnosiocu zahteva dostavi pismeno obaveštenje o zaštiti od uznemiravanja da posrednik nije izabran,⁵¹ nakon čega podnosilac ima pravo na sudsku zaštitu u roku od 15 dana.⁵²

⁴⁷ O ovome v. ZZVRM, čl. 22, st. 4.

⁴⁸ O ovome v. ZZVRM, čl. 18, st. 1.

⁴⁹ O ovome v. ZZVRM, čl. 12, st. 2.

⁵⁰ O ovome v. ZZVRM, čl. 24, st. 5.

⁵¹ O ovome v. ZZVRM, čl. 22, st. 2.

⁵² O ovome v. ZZVRM, čl. 22, st. 3.

Sudska zaštita od uznemiravanja (tj. postupak u eksternoj instanci) pokreće se tužbom nadležnom sudu, a pokrenuti spor ima karakter radnog spora,⁵³ i na njega se primenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.⁵⁴ Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu ne reguliše na jasan i koherentan način rokove za podnošenje tužbe za zaštitu od uznemiravanja nadležnom sudu. Jedini slučaj kada Zakon predviđa prekluzivni rok od 15 dana za podnošenje tužbe i pokretanje sudskog postupka jeste slučaj u kome se zainteresovana lica ne mogu dogovoriti o imenovanju posrednika.⁵⁵ Zakon ne razrešava dilemu u pogledu roka za podnošenje tužbe u slučaju da je postupak posredovanja pokrenut, ali neuspešno okončan, tj. bez postizanja sporazuma između stranaka. U postupku koji se vodi pred nadležnim sudom, teret dokazivanja da uznemiravanje nije učinjeno je na strani tuženog, ako je tužilac u toku postupka učinio verovatnim postojanje uznemiravanja.⁵⁶ Međutim, čini se da pravila o teretu dokazivanja nemaju značajnu ulogu u odlukama sudova, koji u pojedinim presudama kojima se odbija tužbeni zahtev tužioca (osobe koja smatra da je bio podvrgnut uznemiravanju) izričito menjaju teret dokazivanja tužiocu, navodeći da *tužilac nije dokazao postojanje osnova, odnosno nije dokazao da je uznemiravanje vršeno*.⁵⁷

Pravni lekovi i sankcije za nasilje i uznemiravanje na radu

Makedonsko zakonodavstvo predviđa nekoliko *pravnih lekova* za zaštitu od uznemiravanja (uključujući uznemiravanje na osnovu roda). To su: privremene mere zaštite (koje određuje poslodavac ili nadležni sud), naknada štete (koju sud dosuđuje u korist žrtve uznemiravanja) i pravo na otkaz radniku izloženom nasilju na radnom mestu uz naknadu štete od strane poslodavca. *Privremene mere* su svode na privremeno premeštanje u drugu radnu prostoriju, odnosno okruženje (ako to odredi poslodavac)⁵⁸ ili zabranu približavanja radnom mestu zaposlenog i zabranu telefoniranja i komunikacije (ako to odredi sud) radi sprečavanja nasilničkog ponašanja ili otklanjanja nenaknadive štete.⁵⁹ U svakom slučaju,

⁵³ O ovome v. ZZVRM, čl. 31.

⁵⁴ Zakon za parnična postapka, *Služben vesnik na RM*, br. 79/05.

⁵⁵ O ovome v. ZZVRM, čl. 22, st. 3.

⁵⁶ O ovome v. ZZVRM, čl. 33.

⁵⁷ O ovome v. Presuda Apelacionog suda u Skoplju (ROŽ-316/15); Presuda Apelacionog suda u Bitolju (ROŽ-589/18).

⁵⁸ O ovome v. ZZVRM, čl. 27.

⁵⁹ O ovome v. ZZVRM, čl. 34.

ZZVRM ne nudi jasno rešenje za koja lica su ove privremene mere namenjene (da li za uznemiravače ili za uznemiravane).

Zaštita koju može da pruži sud, a koja proizilazi iz usvajanja tužbenog zahteva istaknutog u tužbi za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu, između ostalog, može da obuhvati i *naknadu materijalne i nematerijalne štete* prouzrokovane uznemiravanjem na radnom mestu.⁶⁰ Pitanje odgovornosti za štetu prouzrokovanu uznemiravanjem na radnom mestu je značajno, ali istovremeno i delikatno pitanje jer ni u okviru uporednog prava nije uvek jasno koji će subjekat snositi odgovornost za obeštećenje žrtvi. Ukoliko je odgovornost locirana kod poslodavca, oštećeni (žrtva) će imati veće šanse da bude obeštećen zbog veće finansijske sposobnosti poslodavca. S druge strane, žrtva bi mogla imati interes da tuži stvarnog počinioca štete (uznemiravača), kako bi izvojevala moralnu pobjedu nad njim, odvrćajući ga od uznemiravanja u budućnosti.⁶¹ Odgovornost poslodavca može zavistiti od toga da li je uznemiravanje izvršilo odgovorno lice kod poslodavca, zaposleni (kolega) ili lice koje nije zaposleno kod poslodavca (klijent i sl.). U slučajevima seksualnog uznemiravanja relevantno je i pitanje da li je potencijalni uznemiravač optužen da je izvršio uznemiravanje u vidu „usluge za uslugu“ ili „neprijateljskog radnog okruženja“. Veliki broj zemalja koje regulišu ova pitanja (SAD, Australija, Kanada, Ujedinjeno Kraljevstvo itd.), uspostavljaju automatsku i direktnu odgovornost poslodavca u slučaju seksualnog uznemiravanja tipa „usluga za uslugu“ koje izvrši odgovorno lice kod poslodavca, jer odgovorno lice kod poslodavca, po definiciji vrši ovlašćenja koja mu je delegirao poslodavac a koja utiču na ekonomski položaj zaposlenog – žrtve uznemiravanja. U SAD poslodavac takođe može biti odgovoran za štetu koju pretrpi zaposlenik koji je žrtva seksualnog uznemiravanja u vidu „neprijateljskog radnog okruženja“ izazvanog od strane odgovornog lica kod poslodavca, osim ako dokaže da je „preduzeo razumne korake ka hitnom sprečavanju i otklanjanju seksualnog uznemiravanja“ i da „zaposleni – žrtva uznemiravanja, nije iskoristio takve mere koje je preduzeo poslodavac ili na drugi način izbegao nastanak štete“.⁶² Ova mogućnost oslobađanja od odgovornosti naziva se „afirmativna odbrana“ i poslodavac se na nju može pozvati u slučajevima seksualnog uznemiravanja koje je izvršio drugi zaposleni (kolega) ili lice koje nije zaposleno kod poslodavca (klijenta). Sumarno, pored odgovornosti za seksualno uznemiravanje tipa „neprijateljsko radno okruženje“ koje je prouzrokovalo odgovorno lice, poslodavac

⁶⁰ O ovome v. ZZVRM, čl. 32.

⁶¹ Robert Husbans, „Sexual harassment law in employment: An international perspective“, *International Labour Review*, Vol., 1992, 131, 551.

⁶² Paul T. Sorensen, „A Fresh Look at Employer Liability for Sexual Harassment“, *The Thomas M. Cooley Law Review*, Vol. 27, No. 3, 2010, 509.

je odgovoran i za štetu u slučaju da uznemiravanje izvrši zaposleni ili lice koje nije u radnom odnosu kod poslodavca (klijenta i sl.), ako je znao ili je trebalo da zna za uznemiravanje, a nije preduzeo mere da ga spreči i sankcioniše.⁶³ U makedonskom pravnom okviru pitanje odgovornosti subjekata za naknadu štete u slučajevima uznemiravanja na radu, odnosno radnom mestu, regulisano je ograničeno i restriktivno. Zakon o uznemiravanju na radnom mestu, koji reguliše i psihičko i seksualno uznemiravanje, u potpunosti izuzima poslodavca od direktne ili posredne odgovornosti (tj. odgovornosti poslodavca bez krivice) za štetu prouzrokovanu uznemiravanjem od strane odgovornog lica, drugog zaposlenog ili lica koje nije u radnom odnosu kod poslodavca.⁶⁴ Otuda, proizilazi da zaposleni koji je žrtva uznemiravanja na radnom mestu, ne može da traži odštetu od poslodavca, bez obzira da li je poslodavac znao ili je trebalo da zna za uznemiravanje, a nije ga sprečio ili nije preduzeo hitne i odgovarajuće korektivne mere da spreči uznemiravanje.

Konačno, zaposleni koji se suoči sa uvredama i nasilničkim ponašanjem od strane poslodavca, ili čiji poslodavac, uprkos upozorenjima zaposlenog da je izložen uvredama i nasilničkom ponašanju, nije sprečio takvo ponašanje drugih zaposlenih, ima pravo na određene pravne lekove koji proizilaze iz Zakona o radnim odnosima. U slučaju kao što je prethodni, zaposleni može *otkazati ugovor o radu poslodavcu bez otkaznog roka*, čime stiče pravo na naknadu štete najmanje u visini izgubljene zarade (kao da je radio u otkaznom roku) i otpremnine (kao da je otpušten iz poslovnih razloga).⁶⁵

Pravni okvirom za sprečavanje i zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu regulisano je i pitanje *sankcija*, odnosno mera disciplinske odgovornosti učinioca uznemiravanja. U izboru disciplinske mere ZZVRM se u početku poziva na sistemske zakone koji regulišu radne odnose (prvenstveno, Zakon o radnim odnosima, ali i druge posebne zakone iz oblasti administrativnog prava, kao što je Zakon o administrativnim službenicima).⁶⁶ Međutim, treba imati u vidu da Zakon o radnim odnosima (kao *lex generalis*) ne reguliše pitanja disciplinskog postupka i disciplinskih mera na sistematski način. Trenutno jedina disciplinska mera koja implicitno proizilazi iz ZRO jeste novčana kazna za povredu radnog reda i discipline ili radne obaveze. Sam Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu predviđa mogućnost izricanja disciplinske mere – prestanka radnog odnosa učiniocu uznemiravanja.

⁶³ O ovome v. Alvin L. Goldman, Roberto L. Corrada, *Labour Law in the USA*, Wolters Kluwer, 2014, 338.

⁶⁴ O ovome v. ZZVRM, čl. 13.

⁶⁵ O ovome v. ZRO, čl. 100.

⁶⁶ Zakon za administrativne službenici, *Služben vesnik na RM*, br. 27/14.

Međutim, ova vrsta disciplinske mere, ZZVRM, zahteva ispunjenje dva kumulativna uslova: prvo, da je poslodavac izvršiocu uznemiravanja prethodno izrekao drugu, alternativnu disciplinsku meru, regulisanu prethodno navedenim zakonima, i drugo, da je izvršilac uznemiravanja ponovo izvršio uznemiravanje u roku od šest meseci od izricanja disciplinske mere.⁶⁷ S obzirom na način na koji se utvrđuje disciplinska odgovornost i disciplinske mere kojima se sankcioniše učinilac uznemiravanja, u praksi se ne nameću slučajno razne dileme. Tako, jedna od dilema jeste: *da li prva disciplinska mera izrečena zbog uznemiravanja na radnom mestu uvek mora biti blaža od otkaza, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa, bez obzira na težinu i posledice koje su nanete žrtvi uznemiravanja, uključujući i žrtve seksualnog uznemiravanja?* Relevantna je i dilema: *da li je ograničenje za ponavljanje uznemiravanja od šest meseci, čija posledica može biti otkaz, odnosno rešenje o prestanku radnog odnosa, prekatak rok, u pravcu zaštite žrtve od uznemiravanja, odnosno šta ako učinilac uznemiravanja ponovi uznemiravanje po isteku šest meseci od izricanja prethodne, alternativne disciplinske mere – da li će biti sankcionisan otkazom, ili nekom drugom blažom merom?*

ZAKLJUČAK

Nasilje i uznemiravanje u svetu rada predstavljaju kršenje ili zloupotrebu ljudskih prava. Oni ugrožavaju integritet i dostojanstvo radnika i kao takvi su nekompatibilni sa univerzalno priznatim konceptom dostojanstvenog rada. Konvencija br. 190 i Preporuka br. 206 Međunarodne organizacije rada jesu prvi globalni instrumenti i međunarodni standardi rada za sprečavanje i zaštitu od nasilja i uznemiravanja u svetu rada. Značenje i ciljevi oba instrumenta mogu se sublimirati kroz sledeće elemente: 1) svi radnici imaju pravo na svet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje; 2) standardi se odnose na sve vrste rada, obuhvataju sve kategorije radnika bez obzira na njihov ugovorno-pravni status i primenjuju se kako u privatnom tako i u javnom, kako u formalnom tako i u neformalnom, kako u urbanom tako i u ruralnom sektoru; 3) integrišu fundamentalna načela i prava na radu u funkciji sprečavanja i eliminisanja nasilja i uznemiravanja; 4) promovišu rodno transformativnu agendu socijalnih i kulturnih promena; 5) predviđaju višedimenzionalni i integrisani pristup koji će obuhvatiti sve relevantne propise iz oblasti radnog prava, ravnopravnosti i antidiskriminacije, bezbednosti i zdravlja na radu, migracijskog i krivičnog prava; 6) posvećuju značajnu pažnju prevenciji, uključujući i utvrđivanje faktora rizika i uzroka koji izazivaju

⁶⁷ O ovome v. ZZVRM, čl. 29, st. 2.

nasilje i uznemiravanje u cilju njihovog prevazilaženja; 7) odgovaraju aktuelnim promenama u radu i zapošljavanju i obezbeđuju zaštitu od nasilja i uznemiravanja u takvim okolnostima; 8) pretpostavljaju uključivanje pravnih lekova i podrške žrtvama nasilja i uznemiravanja u svetu rada.

Upoređujući Konvenciju br. 190 za eliminaciju nasilja i uznemiravanja u svetu rada sa makedonskim zakonodavstvom, može se zaključiti da je Severna Makedonija uspostavila pravni okvir koji se u velikoj meri bavi pitanjima koja su predmet regulisanja Konvencije. Međutim, evidentno je da u pogledu nekoliko značajnih pitanja, makedonsko zakonodavstvo ili nije usklađeno, ili je djelimično usklađeno sa odredbama Konvencije. Takva pitanja se nalaze u nekoliko bitnih delova Konvencije, kao što su: *definicije pojmova „nasilje i uznemiravanje“ u svetu rada; obim zaštite; prevencija i zaštita od nasilja i uznemiravanja u svetu rada i sprovođenje zaštite i pravnih lekova.*

Prof. Dr. TODOR KALAMATIEV

Full Professor, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje
Faculty of Law Iustinianus Primus Skopje

Dr. ALEKSANDAR RISTOVSKI

Associate Professor, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje
Faculty of Law Iustinianus Primus Skopje

ILO CONVENTION NO. 190 VERSUS THE MACEDONIAN LEGAL FRAMEWORK FOR PROTECTION AGAINST VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

Summary

After multi-year pledges of various interest groups on a global level to establish an international instrument for a world of work free from violence and harassment, the International Labour Conference, at its 108th session, in 2019, adopted the two international labour standards (Convention No. 190 and Recommendation No. 206) aimed to prevent and eliminate violence and harassment in the world of work. The content of Convention No. 190 is structured in several sections. Within the paper, the authors refer to the sections relating to definitions, scope, protection and prevention and enforcement and remedies, and the extent of their (non)compliance with domestic legislation. Convention No. 190 has not yet been ratified in the Parliament of the Republic of N. Macedonia. However, as early as March, 2021, the social partners (representatives of workers' organizations, employers and the Government) represented in the Economic and Social Council made a unanimous decision in support of its ratification.

Key words: violence and harassment in the world of work, Convention no.190, Macedonian legislation

Literatura

- Bakirci K., „Sexual Harassment in the Workplace in relation to EC Legislation“, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 3, 1998.
- Burga de las C., Sandra P., „Psychological Harassment in the Workplace and the Right to Work in Dignity: A Comparative Review of the Laws in Colombia, Peru, United Kingdom and the United States“, *ILSA Journal of International & Comparative Law*, Vol. 25, 2019.
- Chappell D., Di Martino V., *Violence at Work*, International Labour Office, 2006.
- Ellis E. and Watson P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012.
- Goldman A. L., Corrada R. L., *Labour Law in the USA*, Wolters Kluwer, 2014.
- Graser M., Manaouil C., Verrier A., Doutrelot-Phillipon C., Jard O., „Legislative Recognition in France of Psychological Harassment at Work“, *Medicine and Law*, Vol. 22, No. 2, 2003.
- Guerrero M. I. S., „The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step towards EU Legislation“, *Boston College International & Comparative Law Review*, Vol. 27, 2004.
- Hebert L. C., „Sexual Harassment is Gender Harassment“, *Kansas Law Review*, Vol. 43, 1995.
- Henken J. W., „Hostile Environment Claims of Sexual Harassment: The Continuing Expansion of Sexual Harassment Law“, *Villanova Law Review*, Vol. 34, 1989.
- Husbands R., „Sexual harassment law in employment: An international perspective“, *International Labour Review*, Vol. 131, 1992.
- International Labour Organization, Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization, Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment. The Report at a Glance, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751838.pdf.
- International Labour Organization, Policy Brief, ILO Violence and Harassment.
- International Labour Organization, Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention, 2019, No. 190: 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744676.pdf.
- Каламатиев Т., Ристовски А., „Европска Директива о одређеним аспектима организације радног времена (2003/88 ЕЗ) и македонско радно законодавство – актуелна ситуација и критичке тачке (не) усклађености“, *Радно и Социјално Право*, Београд, бр.1, 2018.
- Lippelt K., „The Law of Workplace Bullying: An International Overview“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, 2010.

- Lerouget L., Heber C. L., „The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis after the adoption of France’s New Sexual Harassment Law“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 35, 2013, 95.
- McColgan A., „Harassment“, *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* (eds Dagmar Schiek, Lisa Waddington and Mark Bell), Hart Publishing, 2007.
- Pillinger J., Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work, International Labour Organization and UN Women, 2019.
- Ristovski A., Kalamatiev T., „Elimination of Violence and Harassment in the World of Work – Current Situation and Future Challenges in the Context of Macedonian Labour Law“, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 12, 2021.
- Sorensen P. T., „A Fresh Look at Employer Liability for Sexual Harassment“, *Thomas M. Cooley Law Review*, Vol. 27, 2010, 3.
- Starova G., *Trudovo Pravo*, Prosvetno Delo AD Skopje, Skopje, 2009.

ORIGINALAN NAUČNI RAD