

УДК: 343.62-057.16
Bibliid 1451-3188, 15 (2016)
Год XV, бр. 58, стр. 37–50
Изворни научни рад

Проф. др Драган ЧОВИЋ¹
др Ана ЧОВИЋ²

МОБИНГ – ПОЈАВНИ ОБЛИЦИ И МЕРЕ ЗАШТИТЕ

ABSTRACT

This paper is about the causes of mobbing, the conditions in which mobbing occurs, the consequences of mobbing on the bodily and mental health of employees, how to prevent mobbing, national mechanisms for the protection and the response to this ubiquitous phenomenon. It examines the existing legislation of the Republic of Serbia in this field with emphasis on jurisprudence and possible improvement of existing legislation. Whether the recognition of mobbing as a phenomenon that requires legal regulation and raising awareness of the population is enough for its elimination from everyday life or it is just the first step in a complex process to protect workers and their rights.

Key words: mobbing, employees, harassment at work, psychic harassment.

1) УВОД

Мобинг је психичко злостављање и понижавање особе на радном месту, са циљем угрожавања њеног угледа, части, људског достојанства и интегритета. Крајњи циљ је елиминација са радног места. Проучавање мобинга је 80-их година 20. века започео шведски психотерапеут Хајнц Лојман. Назив је створен од енглеског глагола *to mob*, што значи насрнути у маси, односно од именице *mob*, која значи руља, багра, олош. Назив је скован

¹ Факултету за пословно индустријски менаџмент и право, Београд,
Е-маил: covic.dragan@gmail.com

² Институт за упоредно право, Београд, Е-маил: tankosicana@yahoo.com

према истраживањима Конрада Лоренца који је описивао понашање неких животиња које се удруже против једног члана, нападају га, истерују из заједнице, а понекад га доводе и до смрти. Међународна организација рада (ILO) одређује мобинг као „увредљиво понашање које се манифестује као осветољубиви, сурови, злонамерни или понижавајући покушаји да се саботира један или група запослених“. У мобинг спадају сталне негативне примедбе или критике, које изолују неку особу у социјалном погледу, као и канцеларијски трачеви или ширење лажних информација. Разликују се вертикални и хоризонтални мобинг. Вертикални мобинг постоји када претпостављени злоставља једног или више запослених, а хоризонтални међу запосленима на једнаком положају у хијерархијској лествици. Овој појави се све више придаје на значају, будући да су последице мобинга несагледиве по жртву и њену породицу и да не постоји друштво имуно на ову појаву.³ Након што је у Србији приватизован велики број предузећа, на сцени је завладао дивљи капитализам. До скоро непознат, или мало приметан, мобинг је у данашње време постао проблем великог броја радника који се боре да себи и породици обезбеде минималну егзистенцију. Бахати послодавци, од којих су се многи обогатили преко ноћи нелегалним пословима, користе финансијску зависност запослених, претварајући живот многим од њих у праву ноћну мору. Велики проблем представљала је чињеница непостојања законске регулативе у овој области, а с друге стране, и неспремност државе и њених органа да бескомпромисно стану на пут мобингу и заштите жртве ове појаве. Жртве се тешко одлучују да проговоре и да заштиту потраже у надлежним институцијама, јер верују да је вероватноћа да заштиту добију мала, а губитак посла након тога врло изванредан. Велика конкуренција на тржишту, глобализација, економска криза и несигурност радног места, довели су до веће учесталости мобинга, јер су и послодавци постали присиљени да анализирају сваки проблем који има негативне последице на продуктивност и трошкове производње. Прва фирма која је одлучила да инвестира у квалитетне међуљудске односе, био је Wolksvagen, који је због тога увео и нови појам – *одговоран за мобинг*.⁴ Како време одмиче, расте број оних који се суочавају са разним непријатностима на радном месту, јер се мобинг шири попут вируса и постаје општеприхваћен манир и образац понашања већине послодаваца. Због тога је држава морала да предузме адекватне мере у циљу заштите запослених, превасходно усвајањем одговарајућег закона у овој области 2010. године.

³ Истраживањем *Northwestern National Life Insurance Company*, установљено је да је један од четири радника у САД-у био жртва мобинга.

⁴ А. Костелић – Мартић, *Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту*, Загреб: Школска књига, 2005, стр. 7-8.

2) ПОЈАВНИ ОБЛИЦИ И ФАЗЕ МОБИНГА

Мобинг може да се испољава на различите начине:

1. *Ускраћивање жртви адекватног комуницирања* – жртва се прекида у разговору, одбијају се вербални и невербални контакти са жртвом.
2. *Ускраћивање жртви социјалних односа* – жртва је у изолацији, нико јој се не обраћа, премешта се у просторију далеко од колега и руководства, не позива се на заједничке састанке, прославе и паузе.
3. *Напад на личну репутацију* – шире се неистините приче о приватном животу, жртва се оговара и исмејава.
4. *Напад на квалитет професионалног рада* – вређање, сталне неосноване критике, кажњавања, ниска оцена рада ничим доказана. Жртви се не дају радни задаци и средства за рад (синдром „празног стола“), затрпава се задацима (синдром „пуног стола“) или се задају задаци неприлагођени професионалној квалитетацији.
5. *Напад на здравље* – жртва се присиљава да обавља задатке који нарушавају њено здравље, нема годишњи одмор и слободне дане, приговара се коришћењу боловања, прети јој се или се сексуално злоставља. Константна изложеност мобингу угрожава здравствено стање жртве, а последице могу бити депресија, анксиозност, напади панике, емоционална отупелост, главобоља, поремећај спавања, хипертензија, кожне промене, итд. Мобинг утиче и на промене у понашању, па тако доводи до агресивности, повећаног конзумирања алкохола, цигарета и лекова и до сексуалних поремећаја. Дијагноза која се јавља као последица мобинга је призната у Светској здравственој организацији под називом „Посттрауматски стресни поремећај“. Трауматски догађај се стално проживљава на један или више следећих начина:
 - као повратна и наметљива сећања на догађај, укључујући слике, мисли и перцепције;
 - као понављање узнемирујућих снова о догађају;
 - особа се понаша и осећа као да се трауматски догађај поново збива;
 - настојање да се избегну активности, места и особе које подсећају на трауму;
 - осећање одвојености или отуђења од других особа;
 - осећање бесперспективности.⁵

Када говоримо о фазама мобинга, уочава се пет фаза. То су: фаза кључног догађаја у коме се одабира жртва и агресија из нерешеног конфликта се

⁵ Ibid, стр. 82-83.

усмерава према њој; циљани мобинг у којој потиснута агресија мобера ескалира у психотерор. Жртва почиње да губи сигурност и да се осећа мање вредном. Јавља се несаница; фаза жртвеног јарца у којој је жртва обележена и где постаје дежурни кривац за све пропусте у колективу; борба за опстанак путем доказивања, преоптерећивање послом што води до хроничног умора и других психо-физичких последица, као што су психосоматски и депресивни поремећаји; фаза развијеног мобинга је стање сасвим погоршаног психичког и физичког стања жртве због вишегодишњег терора. Жртва жели да се реши посла, неретко и живота.⁶

3) ОСОБИНЕ МОБЕРА И ЖРТАВА МОБИНГА

Мобери су особе незадовољне собом, недовољно стручне и компетентне, особе које таквим понашањем прикривају немоћ у некој другој сфери живота (брак, породица, и сл.). То су људи који су у раним годинама живота имали пуно фрустрација, никада нису научили да воле, да дају и примају. Мобер је човек који је у суштини врло несигуран, а људи и моћ су му потребни да би себи дао на значају. Они су често психопате или социопате. По неким дефиницијама он је „крвник, перверзни нарцисоид коме трансфер боли омогућује да се осећа вреднијим на рачун другог.“⁷ Жртве мобинга су углавном мирни и повучени људи који нису склони расправама, људи који уочавају проблеме и упозоравају на њих, млади људи на почетку радног века, средовечни људи пред крај радног века, болесни, инвалиди и припадници неких мањинских група, као нпр. припадници различите сексуалне оријентације, идеологије и религије. Истраживања показују да су жртве мобинга особе оба пола, који су запослени у свим делатностима.⁸ Међутим, процентуално су канцеларијски радници најчешће жртве мобинга, а затим следе шефови и руководиоци одељења. Најмањи број жртава мобинга чине запослени који се баве слободним делатностима и раде као спољни сарадници.⁹ Реакције жртве на мобинг ситуацију крећу се од неверице, тражења кривице у себи, самоокривљавања, доживљаја властите неспособности, до усамљивања, анксиозности и депресије. Група која је против појединца представља групу која подржава мобера. Ту групу чине они који су, такође, некомпетентни, нестручни, полтрони и у страху да и сами не

⁶ В. Кондић, *Мобинг и како га спречити: Приручник за регионалне поверенике УГС „Независност“*, Интернет: <http://www.gsputnezavisnost.org.rs>

⁷ Француска психотерапеуткиња Marie - France Hirigoeyen, преузето из: А. Костелић – Мартић, *ор. cit.*, стр. 23.

⁸ В. Кондић, *ор. cit.*, стр. 9.

⁹ А. Костелић – Мартић, *ор. cit.*, стр. 35.

постану жртве мобинга. Они су моберова продужена рука, без којих је он слаб. С друге стране, жртва нема подршку јер се ретко ко усуђује да је подржи. Када жртва добије групу за подршку, назире се излазак из мобинг ситуације.¹⁰

4) ПОСЛЕДИЦЕ МОБИНГА НА ЗДРАВЉЕ ЖРТАВА, НАТАЛИТЕТ И НАЦИОНАЛНУ ЕКОНОМИЈУ

Када стресогени услови дуго трају, долази до соматских и психосоматских тегоба. Најчешће последице су убрзан рад срца, убрзано дисање, повишен крвни притисак, губитак апетита или неумереност у јелу, смањење имунитета, па чак и малигне болести. Често се јављају губитак мотивације за рад и поремећаји концентрације. Посебно је тешка ситуација у неразвијеним и транзиционим државама, јер запослени не реагују адекватно из страха да ће изгубити радно место. Информисаност људи о значају овог проблема и могућностима за решавање истог, на врло је ниском нивоу. Тако, у развијеним државама запослени реагују и на повишен тон послодавца, док је у Србији и даље то уобичајени начин комуникације послодавца са запосленима. Међутим, ни у неким развијеним земљама ситуација није боља. У Јапану се у периоду од 1945. до 1975. радило 10-12 часова, 6-7 дана у недељи. Последица је била економски успех и повећан број запослених између 40 и 50 година који су умирали од срчаних и мождних удара. Крајем 80- их година прошлог века, ова појава је добила своје име: кароши или смрт због предозирања послом.¹¹ Кароши је препознат као симбол ауторитативног менаџмента, а компанијски пресинг се комбинује са его пресингом, јер јапански човек има предиспозицију радохолизма.¹² Жене су нарочито угрожене, јер је сексуално узнемиравање врло често, а с друге стране, положај жена је тежак и због улоге мајке коју имају. Пре трудноће су дискриминисане приликом конкурисања за радно место, када се неретко жени поставља питање да ли „планира ускоро дете“, а уколико има дете поставља се питање „планирања“ другог детета. Мајке мале деце су дискриминисане и због чињенице да се мала деца разбољевају, па послодавцима није у интересу да их запосле, јер сматрају да ће оне често бити на боловањима. Уколико их и запосле, жене не узимају боловања и када је то неопходно, плашећи се за радно место, а у тој ситуацији највише трпе мала деца, али и жене које неретко због таквих околности прелазе на мање плаћена радна места или бивају принуђене да дају отказ. Све то доприноси

¹⁰ В. Кондић, *op. cit.*, стр. 9.

¹¹ В. Балтазаревевић, *Мобинг – комуникација на четири ноге*, Панчево: Мали Немо, 2007, стр. 49.

¹² *Ibid.*

да се жена чини финансијски зависном од мужа и да се услед тога осећа мање вредном. Уколико је жена самохрана мајка, последице су још теже и најчешће су то депресије, па и самоубиства. Ово је један од главних разлога пада наталитета, детерминисања савремене породице у правцу породице са једним дететом и повећања броја жена које не желе децу и породицу. Четворочлана и петочлана породица, сва је вероватноћа, постаће реликт прошлости. Мобинг утиче негативно и на националну економију, иако о томе нико не говори. Услед болести изазваних мобингом, запослени изостају са посла, па се смањује и продуктивност на послу. На тржишту рада расте број незапослених и повећава се број исплаћених накнада за незапослене, а у здравству расту трошкови лечења, рехабилитације и накнаде за боловање. Такође, расте број корисника превремених и инвалидских пензија, па тако стручњаци процењују да мобинг националну економију може коштати и до неколико милијарди евра.¹³

5) ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ЗАПОСЛЕНИХ ОД МОБИНГА

Устав Републике Србије („Сл. гласник“ РС, бр. 98/2006), чланом 60. утврђује да „свако има право на поштовање своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.“ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник“ Републике Србије, бр. 22/2009), чланом 16. забрањује дискриминацију у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радних односа или уживање, под једнаким условима, свих права у области рада, као што су право на рад, слободан избор запослења, право на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и учлањење у синдикат. Закон о равноправности полова („Службени гласник“ Републике Србије, бр. 104/09) припада групи антидискриминационих закона и чланом 18. обавезује послодавца да свим запосленима обезбеди једнаке могућности. Закон о забрани дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник Републике Србије, бр. 33/06), члановима 21-26, забрањује дискриминацију због инвалидности у вези са запошљавањем и на раду.

¹³ Истраживање Међународне организације рада 1998. показало је да САД сваке године губи 200 милијарди долара због стреса у предузећима.

У ситуацији мобинга, жртва може да се позове и на Кривични законик РС, Закон о безбедности и здрављу на раду и Закон о раду који прописује забрану дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања. Узнемиравање, у смислу овог закона, је свако нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Велики проблем су и дужине судских процеса, јер се жртве мобинга остављају без средстава за егзистенцију, с обзиром на то да у овим ситуацијама често добијају отказ. На овај начин се посредно подстиче мобинг. У великом броју европских земаља, као нпр. у Белгији, Француској, Холандији и Шведској, донети су закони у циљу борбе против мобинга. У Немачкој, Ирској и Великој Британији примењују се одредбе казног и цивилног права. Данска и Луксембург определиле су се за друге правне инструменте, као што су прописи и тарифни уговори.¹⁴ Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник“ Републике Србије, бр. 36/10), у даљем тексту ЗСЗР, и Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, („Сл. гласник“ Републике Србије, бр. 76/10), у даљем тексту: Правилник, у примени су од 4. септембра 2010. године. Концепцијски, ЗСЗР је повезан са новим антидискриминационим законодавством Републике Србије. ЗСЗР дефинише појам и извршиоце злостављања (члан 6): „Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, које се понавља, а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује, или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос. Злостављање, у смислу овог закона, јесте подстицање других на вршење злостављања. Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врше злостављање.“ Обавеза послодавца је заштита од злостављања: а) превенцијом мобинга (стварањем здраве и безбедне околине и услова рада) и транспарентним, и б) ефикасним поступком интерне заштите, ако до злостављања дође, ради превенције вођења судских спорова међу запосленима у колективу. Треће поглавље бави

¹⁴ В. Кондић, *op. cit.*, стр. 16.

се поступком за заштиту од злостављања код послодавца – посредовањем (члан 13-28). Споразумом се утврђују мере усмерене на престанак и онемогућавање даљег злостављања, а спровођење ових мера често жртву злостављања не задовољава у потпуности, па се поступак посредовања код послодавца наставља пред судом, ради накнаде штете причињене злостављањем. ЗСЗР уводи још једну новину, која се може протумачити као враћање дисциплинског поступка у Закон о раду У случају да посредовање не успе, а постоји основана сумња да је било злостављања или злоупотребе права на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да спроведе поступак за утврђивање одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радне дужности и спроведе санкцију. Овај поступак је у потпуности у диспозицији послодавца, па треба озбиљно повести рачуна о злоупотреби злоупотребе права на заштиту.¹⁵ Учешће у поступку посредовања не може бити основ за ускраћивање права, покретање дисциплинске или материјалне одговорности или отказа, а лице које је захтевало заштиту од злостављања под законским условима има право на одбијање рада. Ову заштиту ужива и лице које пријави повреду јавног интереса, што представља вид борбе против корупције и предвиђено је у казним одредбама. Заштита траје од 8 до 30 дана, колико и поступак посредовања.¹⁶ Право на судску заштиту постоји у два случаја: ако посредовање не успе и ако се за злостављање терети лично послодавац, са својством физичког лица (предузетник) или одговорно лице код послодавца са својством правног лица (члан 14). Рокови су преклузивни, 15 дана од обуставе посредовања и 6 месеци од последњег злостављања, ако се тужи у складу са чланом 14. Закона. Током посредовања рок не тече. Тужбом се може тражити утврђивање и забрана даљег злостављања, нематеријална и материјална накнада и објављивање пресуде донете поводом тужбе, као посебан вид нематеријалне накнаде, који се јавља у свим анти-дискриминационим законима, како би се појава друштвено осудила.¹⁷ ЗСЗР предвиђа прекршајну одговорност: дисциплинску у распону од опомене до отказа и новчану у распону од 100.000 - 800.000 динара за правна лица и од 10.000 - 400.000 за предузетнике. У случају накнаде штете узроковане мобингом, послодавац има право рефундирања плаћеног износа од мобера. Законодавац је био рестриктиван приликом прописивања казних одредби, јер за неиспуњење одређених законских обавеза (користи се термин „дужности“) не предвиђа санкције. Тако непоштовање обавезе покретања поступка посредовања од стране послодавца, одређивања листе посредника,

¹⁵ О. Кићановић, *Коментар закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално – економски савет Републике Србије, Београд, 2011, стр. 19.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

оспособљавања запослених за препознавање и процесуирање злостављања и доношења решења о обустави (као услова за тужбу у преклузивном року од 15 дана) није предвиђено као прекршај. У случају повреде ових обавеза постоји могућност обраћања инспекцији, која може наложити отклањање неправилности и, евентуално, поднети прекршајну пријаву.¹⁸

6) СУДСКА ПРАКСА

Судску праксу која се односи на примену Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", број 36/2010 од 28.05.2010. год.) карактеришу: тужбе запослених против послодавца са захтевом за утврђење да су претрпели злостављање, забрану даљег вршења односно понављања злостављања и захтев за накнаду материјалне и нематеријалне штете; тужбе запослених за поништај решења о отказу уговора о раду као незаконитог, које карактерише мобинг од стране послодавца који запослени трпи због страха од губитка посла, и који тек након отказа од стране послодавца подноси тужбу за поништај решења о отказу; тужбе запослених за поништај решења о отказу уговора о раду, чија је карактеристика „принуђени“ отказ, тј. запослени је принуђен да да отказ јер не може више да трпи злостављање од стране послодавца. У Србији је веће Општинског суда у Јагодини изрекло казну затвора од четири месеца условно две године, Зорану Миловановићу, в.д. главном и одговорном уреднику недељних новина „Нови пут“ из Јагодине. Он је осуђен за кривично дело злостављања и мучења из члана 137. Кривичног закона РС, а по тужби новинарке тог листа Иване Делић – Јанковић. Према оптужници, оптужени је оштећеној говорио да је глупа, да не зна да ради свој посао и цепао јој припремљене текстове. Избацивао је из радне собе у присуству колега, лупао вратима и говорио јој да не може да ради са њом јер му смета њен мирис, глас, смех и присуство. Судско веће је закључило да је оваквим поступањем оштећеној повређено људско достојанство. У Војводини је начелница Јужнобачког округа, Дарија Шајин, осуђена на 14 месеци затвора четири године условно, због злостављања и мучења радника. Против ње су пријаву поднели седморо радника Општинске управе у Бачу. Она је, према оптужници, у периоду од 2004. до 2005. године злостављала запослене и вређала њихово људско достојанство. Радници су у пријавама навели да су свакодневно доживљавали малтретирања и понижења, те да су на крају били отпуштани или присиљавани да сами дају отказ. Након ступања ЗСЗР на снагу, подигнута је свест о потреби решавања проблема мобинга и неопходности значаја судске заштите. Неки од разлога за покретање поступака били су следећи: изолација запосленог (решење Гж1

¹⁸ Ibid.

Апелационог суда у Београду 5495/2012 од 31. октобра 2012. год.)¹⁹, дискриминација у погледу услова рада (из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 1820/2011 од 05. октобра 2011. год.)²⁰, сексуална оријентација запосленог (из пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж 3144/2012 од 14. новембра 2012. год.)²¹ Спорови који се воде због мобинга су специфични и

¹⁹ „У односу на радну просторију где је место рада тужиоца такође је неоспорно да је расподела радног простора у овлашћењу директора. Међутим, за случај да се запослени у расподели тих просторија као свог радног простора стављају у неједнак положај, иако за то не постоје разумно оправдани разлози, тада се очигледно поступа супротно правилу из члана 4 Закона о спречавању злостављања на раду са становишта дужности послодавца да створи услове неопходне за безбедну радну средину и да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду. Првостепени суд у овом делу констатује да се у том делу не налазе друге канцеларије запослених узимајући као правну вредну чињеницу да је та просторија окречена и опремљена канцеларијским материјалом. Међутим занемарује да се у том делу не налазе друге просторије запослених што би могло указивати на закључак о „изолацији тужиоца као запосленог“ што не би било правно прихватљиво са становишта услова безбедне здраве радне околине.”

²⁰ „Имајући у виду неспорне чињенице да су остали кондуктери код туженог који живе ван места рада неупоредиво ређе у односу на тужиљу распоређивани на прве јутарне линије код туженог у 4,50 часова, а када би се и то догодило било је предвиђено да тај полазак и повратак из места опредељења у К. обави сам возач, што није био случај када је тужиља распоређивана на те поласке, те је правилан закључак првостепеног суда да је тужиља дискриминисана у погледу услова рада у односу на друге запослене кондуктере код туженог у истој ситуацији, а што је у супротности са наведеним одредбама Закона о раду који прописују забрану дискриминације. Како је тужиља дискриминисана у односу на друге кондуктере код туженог и то у односу на услове рада, не може се сматрати да је њено понашање такво да у њему има елемената који указују на кршење радне дисциплине, те је зато отказ уговора о раду и поништен као незаконит.“

²¹ „... несумњиво је да су речи „педер“ и „педерчина“ изрази који у нашем језику још увек имају значење негативног, омаловажавајућег, обезвређујућег и увредљивог означавања мушке особе истополне сексуалне оријентације, па упућивање таквих речи тужиоцу који је истополне сексуалне оријентације без обзира да ли је непосредни повод за то био извршавање радних задатака или нешто друго представља узнемиравајуће и понижавајуће поступање које има за циљ и представља повреду његовог достојанства на основу његовог личног својства – истополне сексуалне оријентације што произлази из чињенице да је након сазнања за његову полну сексуалну оријентацију тужени чешће вређао тужиоца оваквим речима, те да је на тај начин тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу, а пошто је то учинио у више наврата и у дужем периоду, такво понашање представља поновљену и продужену дискриминацију, дакле тежак облик дискриминације тужиоца. Тужени је обавезан да тужиоцу накнади штету на име правичне новчане накнаде због претрпљених душевних болова због повреде права личности и због повреде угледа и части...“ , детаљније Дрча, И., *Мобинг из угла судске праксе*, Интернет: <http://www.pravniportal.com/mobing-iz-ugla-sudske-prakse/>

због тешкоћа које се појављују у доказном поступку. Остали запослени, који су одлучујући сведоци, углавном не желе да изнесу све појединости на суду из страха да ће и сами постати жртве мобера или изгубити радно место. Уколико жртва одлучи да сама сними разговор са мобером, постоји могућност да суд такав снимак неће узети у обзир као релевантан доказ. Не постоје уједначена мишљења да ли се сазнања добијена техничким снимком приватног разговора смеју користити као доказ у кривичном поступку. Поједини аутори сматрају да је снимак учињен неовлашћено, уколико је снимљен без пристанка особе која се снима.²² Врховни суд Хрватске донео је одлуку да доказе прибављене приватним техничким снимком снимљеним ван кривичног поступка треба издвојити као незаконити доказ.²³ Касациони суд Републике Италије је један од првих судова који је као радње мобинга прихватио и радње нечињења, чији је циљ да изолују злостављаног радника како би се код њега развиле психолошке и физичке фрустрације. Закључак је био, да се као последица тога, код радника могу развити хронична оштећења здравља.²⁴ Рекордна одштета од 300.000 еура за доживљени мобинг додељена је новинарки италијанске издавачке куће Мондадори 2005. године. Она је тужбу поднела због мобинга који је започео сталним критикама њених чланака, а завршио се потпуном изолацијом и дисциплинским кажњавањем када се успротивила да препише чланак из енглеских новина. У Европи је сексуално напаствовање било које понашање сексуалне природе којим се повређује достојанство жртве, док судска пракса Врховног суда САД-а и Канаде признаје сексуално узнемиравање као понашање којим се други дискриминише на основу пола и тако ствара нетрепеливо радно окружење и атмосфера.²⁵

7) СТРАТЕГИЈА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И РЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА МОБИНГА – ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Превенција мобинга може бити примарна, секундарна и терцијарна. Примарна превенција има за циљ да спречи појаву патолошких случајева узрокованих стресом и мобингом. Примарна превенција подразумева стварање јасних услова рада, информисање запослених о стресу, мобингу и његовим последицама, сачињавање уговора о раду који садрже клаузуле које

²² Ibid.

²³ Пресуда Врховног суда Хрватске Кзз – 16 / 2001 – 2 од 15. 11.2002. године

²⁴ Пресуда Касационог суда Републике Италије н. 8438, од 04. 05. 2004. године

²⁵ Видети случајеве Врховног суда Канаде Jantzen v. Platy Enterprises (1989) 1. S.C.R 1252 и Врховног суда САД-а Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.s. 57 (1986), Harris v. Forklift Systems Inc, 510 U.S. 17 (1993).

регулишу мобинг и наводе казне за свако кршење правила.²⁶ Секундарна превенција се примењује када је до мобинга већ дошло, те се у ту сврху предузимају одређене мере, као нпр. ангажовање саветника од поверења или медијатора.²⁷ Терцијарна превенција подразумева рану дијагнозу утицаја мобинга на здравље, рехабилитацију у здравственим установама, одштету за нанесену штету, укључивање жртве у рад уколико је то могуће и кажњавање агресора.²⁸ Фирме које су решиле да се озбиљно позабаве проблемом мобинга, прибегавају неким од следећих метода превенције и спречавања истог: одржавају сталне тематске састанке и дружења; једном годишње сваки радник има интервју са својим надређеним са којим разговара о очекивањима и перспективама у професионаном развоју; запослени се награђују и напредују у каријери; попуњавају се упитници којима се испитује задовољство радника; одржавају се добри односи са синдикатом и оцењује се особље. Социо културни аспекти могу утицати на појаву насиља, узнемиравања и ниво извештавања о томе. Услови рада (организација рада, висок интензитет рада и ниво стреса, лоше управљање) могу подстаћи насиље и узнемиравање на радном месту. Такође, виши ниво свести може довести до вишег нивоа извештавања. Политика изграђена на непотпуним знањима о карактеристикама и обиму насиља и узнемиравања је свакако мање ефикасна, док законодавни оквир и дефиниција насиља и злостављања повећава шансе подносилаца захтева за успешно решавање проблема. Законодавни дефиниција, такође, промовише политичку иницијативу и бољу координацију, међутим компаративна анализа је донекле ограничена због различитих методологија истраживања које се користе приликом прикупљања података.²⁹ Иако је мобинг присутан свуда око нас, пажња која му се посвећивала до скоро није била на завидном нивоу. Стиче се утисак да је свима лакше да живе са овим проблемом, него да га решавају. У ситуацији када свакодневно велики број радника остаје без посла, својеврсни луксуз представља разговор на тему мобинга или супротстављање послодавцу и колегама који врше мобинг. Људи су више него икада уплашени за своју и егзистенцију своје породице. На сцени су модерни робовласнички односи, у којима се запослени задовољавају чињеницом да имају какав-такав посао, независно од тога што се њихова елементарна људска права загарантована међународним документима и

²⁶ А. Костелић – Мартић, А., *op. cit.*, стр. 106.

²⁷ *Ibid.*, стр. 108.

²⁸ *Ibid.*, стр. 109.

²⁹ Mario Giaccone, Daniele Di Nunzio, Andrea Fromm, Oscar Vargas, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Интернет: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

законима не поштују. Тако се често може чути реченица „ћути, не замерај се, видиш каква је ситуација...“ или „шта ћеш, тако је како је, боље и не може бити...“. Људи се мире са ситуацијом, живот не живе већ га животаре у страху и стрепњи од сваког новог сутра, а свака мотивација се временом губи. Страх уместо амбиција постаје главни диригент живота, а властита немоћ се утапа у самообмањивање да другачије и није могло бити. Чини се да све углавном остаје на писаној речи, са малим помаком у пракси. Закон о спречавању злостављања на раду без шире друштвене акције не значи ништа. Целокупна јавност мора да се информише о мобингу и могућностима за спречавање истог. Људи морају да се охрабре да изађу из зачараног круга насиља и терора на послу. Да проговоре. Да се боре. Да обезбеде себи третман на радном месту који је достојан човека. Делује поражавајуће да у 21. веку говоримо о мобингу и да такве појаве нису остале у неким деценијама и вековима далеко из нас. Да ли ће икада људско друштво достићи завидан ниво људских права и слобода када ће бити потпуно нормално да се свако уважава и поштује без интервенције државе и друштва?

8) ИЗВОРИ

- Beck, A. T., *Cognitive Therapy and The Emotional Disorders*, New York: International University Press.
- Giaccone, Mario, and Daniele Di Nunzio; Andrea Fromm and Oscar Vargas, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Интернет:http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf
- Leymann, H., *Suicid*, Stockholm: Working Environment, 1988.
- Балтазаревих, В., *Мобинг – комуникација на четири ноге*, Панчево: Мали Немо, 2007.
- Дрча, И., *Мобинг из угла судске праксе*, доступно на <http://www.pravniportal.com/mobing-iz-ugla-sudske-prakse/>
- Закон о забрани дискриминације особа са инвалидитетом, „Службени гласник Републике Србије, бр. 33/06.
- Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник“ Републике Србије, бр. 22/2009.
- Закон о равноправности полова, „Службени гласник“ Републике Србије, бр. 104/09.
- Закон о спречавању злостављања на раду, „Сл. гласник“ Републике Србије, бр. 36/10.
- Кићановић, О., *Коментар закона о спречавању злостављања на раду*, Социјално – економски савет Републике Србије, Београд 2011.

- Кондић, В., *Мобинг и како га спречити: Приручник за регионалне поверенике УГС „Независност“*, Интернет:<http://www.gsputnezavisnost.org.rs>
- Костелић – Мартић, А., *Мобинг: психичко малтретирање на радном месту*, Загреб: Школска књига, 2005.
- Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања рада, „Сл. гласник“ Републике Србије, бр. 76/10.
- Риттоса, Д., Трбојевић Палалић, М., *Казненоправни приступ проблематици мобинга*, Зборник Правног факултета Свеучилишта Ријека (1991) в. 28, бр. 2, стр. 1325-1351, 2007.
- Устав Републике Србије, „Сл.гласник“ РС, бр. 98/2006.