

Др Дарко Димовски,
Доцент Правног факултета,
Универзитет у Нишу*

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ ЧЛАНАК
doi:10.5937/zrgfni1775203D

UDK: 343.9:[005.962:364.634.4

Рад примљен: 23.05.2017.

Рад прихваћен: 20.06.2017.

МОБИНГ – КРИМИНОЛОШКИ И КРИВИЧНОПРАВНИ АСПЕКТ**

Апстракт: Мобинг, као облик криминалитета насиља, представља феномен који је привукао пажњу криминолога тек осамдесетих година прошлога века. Од тада су вршена бројна истраживања на основу којих су утврђени његова распрострањеност, облици мобинга, његове последице итд. Међутим, и даље постоји потреба за његовим изучавањем. Стога је аутор посветио пажњу не само криминолошком аспекту мобинга, већ и кривичноправном, уз анализу нормативног оквира реакције државе на овај облик криминалитета насиља. На крају, аутор даје неке предлоге измене законског оквира како би се унапредила заштита од мобинга.

Кључне речи: мобинг, криминолошки аспект, кривичноправни аспект.

1. Увод

Иако се о мобингу почело писати од стране криминолога тек осамдесетих година прошлога века, постоји став да је мобинг много старији феномен. Криминолог који је почео први да се бави феноменом мобинга је Хајнц Лајман (Heinz Leumann). Наиме, он је у оквиру истраживања друштвених односа на радном месту одредио појам мобинга на тај начин да он представља психички терор на послу под којим се подразумева непријатељска и неетичка комуникација која је усмерена од стране појединца или групе појединаца ка једној особи, што за последицу има беспомоћност дате особе (Goossens, 2016: 370).

Након првобитне студије спроведене од стране Лајмана извршене су бројне друге криминолошке студије, с циљем откривања феноменолошких

* darko@prafak.ni.ac.rs

** Рад је реализован у оквиру пројекта бр. 179046 Министарства за просвету, науку и технолошки развој Републике Србије.

и етиолошких карактеристика мобинга. Ипак, потреба за даљим истраживањем мобинга није исцрпљена, јер динамика друштвених и економских промена у свету доводи до еволуције феномена. Стога је потребно наставити са теоријским разматрањима овог појма, као и истрајати у спровођењу криминолошких студија ради утврђивања свих карактеристика овог облика криминалитета насиља. Сврха теоријских и емпиријских анализа мобинга усмерена је ка законском регулисању мобинга на адекватан начин како би се смањио његов обим. Стога ће се у раду пре него што се крене на законску експликацију позитивних решења о мобингу у Републици Србији дати приказ теоријског одређења мобинга, распрострањености мобинга у свету, типологије мобера, фазе мобинга, као и последице једног оваквог понашања. На крају аутор ће посебну пажњу посветити карактеристичним случајевима мобинга како би идентификовао основне проблеме државне реакције на овај облик криминалитета насиља.

2. Појам мобинга

Пре него што кренемо са навођењем различитих одређења мобинга, неопходно је дати етимологију речи мобинг. Наиме, пре њеног увођења од стране Конрада Лоренца (Konrad Lorenz), реч мобинг се није употребљавала у енглеском језику. Првобитно се појам мобинга односио на групно понашање животиња, под којим је подразумевао напад групе мањих животиња на већу животињу. Касније је појам мобинга употребљен од стране шведског криминолога Хајнемана (Heinemann) у његовом истраживању понашања деце. Наиме, Хајнеман је термин мобинг употребљавао за означавање деструктивног понашања групе деце које је усмерено на појединачно дете. Подстакнут идејом да слично понашање постоји и међу запосленима, Лајман је почео да употребљава овај термин. Ипак, треба нагласити да је размишљање Лајмана о именовању једне овакве појаве ишло у правцу употребе термина булинг. Међутим, одустао је од ове идеје из једног простог разлога. За разлику од термина булинг, појам мобинга није обухватао физичко насиље. Стога се Лајман одлучио за коришћење термина мобинг за понашање одраслих људи на послу, док је термин булинг употребљаван за понашање деце у школи (Zarf, Leymann, 1996: 167). Уједно, треба нагласити да је криминолог Бродски (Brodsky) у књизи из 1976. године користио назив малтретирани радник (harassed worker). Ова књига представља прву публикацију на основу које је могуће проучавати случајеве мобинга, иако првобитна интенција Бродског није била анализа случајева мобинга, већ указивање на монотоне радне

здатке, стрес на послу, исцрпљивање прековременим радом, инциденте на послу и тако даље (Zapf et al. 1996: 167–168).

Одређивањем појма мобинга бавили су се и други криминолози. Наиме, једна од дефиниција мобинга отелотворује се у психичком малтретирању на послу групе појединаца управљеном ка појединца (Goossens, 2016: 370). Криминолог Запф (Zapf) одређује мобинг као вид психолошке агресије који чешће обухвата групу мобера у односу на једног мобера (Beck, 2012: 217). Треба напоменути да понашање у оквиру мобинга траје најмање шест месеци, при чему се такво понашање јавља најмање једном недељно. Увођењем ова два критеријума избегава се ситуација да се неки узгредни инциденти на послу квалификују као мобинг. На тај начин прави се дистинкција између мобинга са једне стране, и конфликта са друге стране. Другим речима, разлика између мобинга и конфликта се не фокусира на то шта је урађено или на начин на који је нешто урађено, већ на учесталост и трајање онога што је урађено (Zapf et al. 1996: 168). Поред већ поменутих криминолога, треба споменути и одређење дато од стране Ајнарсена (Einarsen). Наиме, Ајнарсен је одредио мобинг као малтретирање, вређање, искључивање из окружења једног појединца, или негативно утицање на извршавање радних обавеза код једне особе (Bilgin, Danis, Demir, Lau, 2015: 24).

Поред одређења мобинга од стране криминолога, и међународне институције су се бавиле овим обликом криминалитета насиља. Наиме, Европска комисија је 2001. године дефинисала мобинг као негативно понашање између колега, или између подређеног и надређеног, при чему је жртва мобинга изложена константном понижавању и директним или индиректним нападима од стране једне или више особа с циљем његовог отуђења из радне средине (Goossens, 2016: 370). Уједно, Међународна организација рада (МОП) одредила је мобинг као увредљиво понашање које се огледа у осветољубивом, суровом, злонамерном или понижавајућем покушају да се саботира један запослени или група запослених. Мобери се удружују против одређеног појединца или групе при чему се спроводи психолошки терор. У мобинг спада константна изложеност негативним примедбама или критикама, што резултира социјалном изолованошћу жртве мобинга. Канцеларијски трачеви и ширење лажних информација, такође, могу се подвести под мобинг (Вуковић, 2006: 4–5).

Дате дефиниције мобинга упућују нас на то какве све активности се могу подвести под мобинг. Већ поменути криминолог Лајман категорисао је активности у оквиру мобинга на основу објекта напада у пет категорија. Негативни коментари управе, стално прекидање, викање, понижавајућа

гестикулација, давање непотпуних упутстава, ускраћивање контаката су активности које могу да се подведу под нападе на могућност комуницирања. Наредне активности у оквиру ове типологије су управљење на личност и социјалне контакте. Наиме, у овом случају долази до физичке изолације жртве на тај начин што је њен радни простор удаљен у односу на канцеларије других запослених. Уједно, долази до стварања забране контакта других лица са жртвом мобинга, као и разговора са њом. Напади на личну репутацију представљају наредну активност. Том приликом долази до ширења трачева, давања сексуалних понуда, неумесних шала на рачун националности, политичких и религијских уверења. Исто тако, мобер имитира начин хода, говора и покрета жртве једног оваквог понашања. Недавање радних задатака, препуштање бесмисленим пословима, упућивање свакодневних критика, претерана контрола, као и слаба оцена резултата подводе се као активности усмерене на квалитет рада. Последње активности су познате под називом напади на психичко здравље. Као активности који се квалификују као напади на психичко здравље можемо навести давање за извршење опасних послова, намерно изазивање стреса, претња физичким насиљем, сексуално узнемиравање и друго (Вуковић, 2006: 5).

3. Врсте мобинга

Из одређења мобинга датог од стране Европске комисије произилази једна од подела мобинга. Наиме, у зависности од тога каква је позиција мобера, а каква је позиција жртве једног оваквог понашања, можемо разликовати вертикални и хоризонтални мобинг. Код вертикалног мобинга могуће је да психолошки терор се креће од надређеног према подређеном лицу, али је могуће да вертикални мобинг има и другачији смер. У том случају психолошки терор потиче од подређених лица, док је жртва надређена особа. Хоризонтални мобинг се одликује психолошким терором између запослених који се налазе у истој хијерархијској равни (Duffy, Sperry, 2012: 30). Другим речима, мобинг се врши од стране запослених који врше психолошки терор на "изабраним" колегом у истој равни (Николић Ристановић, Константиновић Вилић, Костић, 2009: 160).

Поред наведене поделе мобинга, могуће је разликовати и поделу мобинга на стратешки и емотивни. Стратешки мобинг карактерише се постојањем претходног договора управљачког тима о спровођењу организованог мобинга према одређеним лицима. Као циљ стратешког мобинга јавља се тежња мобера да жртве мобинга напусте посао, што резултира тиме да дато лице не добије отпремнину, докуп стажа или неке друге погодности

за одлазак у неко друго предузеће (Nikolić Ristanović et al. 2009: 160). До стратешког мобинга долази у периоду економских промена и самим тим тежње управе датог предузећа да одржи ниску цену производње (Molé, 2012: 87). На тај начин долази до смањивања броја запослених у једном предузећу без кршења законских обавеза и уговора о раду. За разлику од стратешког мобинга, код емотивног мобинга постоји другачија мотивација мобера. Наиме, емотивни мобинг јавља се као последица постојања непријатности, љубоморе, зависти или кивности. Емотивни мобинг је често повезиван са постојањем неке различитости у радном окружењу која се отелотворује у различитој сексуалној, етничкој или религијској оријентацији, физичким недостацима итд. (Fersurella, 2010: 677).

Полазећи од карактеристика мобера, могуће је навести још једну поделу мобинга. Тако је могуће разликовати мобинг код којег је циљ његовог вршења заштита угроженог самопоштовања. Други тип мобинга, сходно овој подели, јесте мобинг који настаје на основу мањка социјалне интелигенције и стручности мобера. Последњи облик мобинга настаје као последица микрополитичког понашања (Nikolić Ristanović et al. 2009: 161).

4. Фазе мобинга

Како мобинг представља активност којом се врши континуирана виктимизација одређеног лица, намеће се потреба изучавања фаза њеног развоја. У развоју мобинга могуће је идентификовати пет фаза, при чему је битно нагласити да се у свакој од наредних фаза степен виктимизације одређеног лица повећава. Прва фаза, позната под називом фаза кључног догађаја, одликује се избором жртве и усмеравањем активности према датој особи. Иако повод може да буде баналан, при чему се он временом и заборави од стране мобера, психолошки терор према одређеној особи траје. Битно је напоменути да се у овој иницијалној фази не може још увек причати о томе да је конкретно лице жртва мобинга (Вуксановић, 2013: 138).

Наредна фаза позната је под именом фаза циљаног мобинга. У овој фази долази до повећања обима психолошког терора (Háša, Brunet-Thornton, 2017: 226). Другим речима, долази до спроведених активности од стране мобера којима се жртва доводи у ситуацију да се осећа непријатно. Као разлози за непријатан осећај код жртве мобинга наводе се стално приговарање од стране мобера за квалитет рада или претрпавање пословима што резултира тиме да дата особа не може да заврши радне задатке на време. Као последњи разлог наводи се чињеница да се жртви мобинга не дају никакви радни задаци ради стварања осећаја бескорисности. Поред већ

наведених разлога за стварање осећаја непријатности код жртве мобинга, треба указати и на константно оговарање, унижавање и вербалне нападе. Све ово резултира тиме да се јављају психосоматски проблеми у виду несанице и поновног преживљавања немиких догађаја. Жртва, желећи да побегне од ситуације у којој се нашла, узима боловање, при чему губи људско и професионално достојанство и осећа се мање вредном (Вуксановић, 2013: 138).

Следећа фаза назива се фазом жртвеног јарца. У овој фази жртва је дежурно кривац за сваки пропуст и сваку грешку који се догоде у радном колективу. Поред мобера, оваквом недозвољеном понашању придружују се и други запослени, а у неким ситуацијама то могу бити припадници руководећег кадра, чиме се степен виктимизираности повећава, а све с циљем давања отказа од стране жртве мобинга (Shallcross, Sheehan, Ramsay, 2008: 57).

Борба за опстанак је назив наредне фазе у мобингу. Жртва мобинга преузима на себе превелик терет у извршавању свакодневних активности са жељом да се докаже да је компетентна и да може радне задатке да изврши на квалитетан начин и на време. Све то резултира тиме да је жртва мобинга хронично неиспавана и уморна (Балтазаревих, 2007: 59).

Последња фаза мобинга, која се назива фазом развијеног мобинга, има за последицу, услед дуготрајног терора, погоршавање психичког и физичког стања жртве. Она је у потпуности изолована из радне средине. принуђена је да тражи нови посао или подноси захтев за одлазак у превремену пензију. Уједно, потребно је нагласити да се излаз из ситуације у којој се нашла жртва може наћи у виду извршења убиства мобера или пак у виду извршења самоубиства (Nikolić Ristanović et al. 2009: 161).

5. Последице мобинга

Последице мобинга су разноврсне. Оне се могу поделити, сходно схватању криминолошкиње Андре Костелић Мартић, на три аспекта. Наиме, први аспект односи се на промене социјално-емоционалне равнотеже. Наредни облик последица отелотворује се у променама психофизиолошке равнотеже, док се последњи облик последица везује се промену понашања жртве мобинга. Промене социјално-емоционалне равнотеже отелотворују се у депресији, анксиозности, нападима панике, смањивању интересовања за чланове породице и околину. Психофизиолошке промене обухватају тахикардију, губитак равнотеже, вртоглавицу, главобоље, проблеме са равнотежом, црвенило на кожи, гастролошке сметње итд. У промене понашања сврставамо не само јављање агресивности код жртве мобинга, што раније није била њена карактеристика, већ и јављање

аутодеструктивности која може у појединим случајевима да резултира самоубиством. Након појаве агресивности постепено долази до смиревања жртве и њене пасивизације и самоизолације. Уједно, јављају се поједини облици токсикоманије у виду прекомерне употребе алкохолних пића, цигарета, па чак седатива. Све ово има за последицу поремећаје у сексуалном животу жртве, као и поремећаје у исхрани у виду анорексије и булимије (Вуксановић, 2013: 139).

Поред ове поделе последица мобинга, могуће је навести и неке друге поделе. Тако су, на пример, криминолози Дуфи (Duffy) и Спери (Sperry), наводили поделу која је обухватала физичке последице, психичке последице, психосоциолошке последице и последице које се огледају у променама на послу и каријери. Физичке последице односе се на проблеме са срцем, имунолошке проблеме, гастролошке проблеме, исцрпљеност, мигрену итд. Анксиозност, депресија, посттрауматски стресни поремећај су последице које спадају у психичке. Психосициолошке последице обухватају усамљеност, друштвено дистанцирање и изолацију, губитак односа са колегама са посла, губитак поверења у друге особе, стварање мишљења код жртве мобинга да је свет неправичан (Duffy, Sperry, 2014: 76).

Наведена подела се у односу на претходну, коју је израдила криминолошкиња Андреа Костелић Мартић, не разликује много. Иако се употребљава другачија терминологија за означавање појединих последица, пажљивом анализом можемо уочити да суштински долази до међусобног преклапања. Стога ће предмет наше даље анализе бити само последице из типологије Дуфија и Сперија под називом промене на послу и каријери. У оквиру ових последица можемо навести губљење професионалног идентитета, стигматизацију да је жртва мобинга крива за сваку грешку и неуспех у датој компанији, рушење њене репутације, губитак жеље за ангажовањем на послу. Једна од најтежих последица из овог облика је проблем са запошљавањем на неком другом радном месту након одласка из првобитне компаније у којој је дато лице било изложено мобингу, што директно утиче на њену егзистенцију (Вуковић, 2006: 5).

6. Нормативни оквир у погледу мобинга у Републици Србији

Кривични законик¹ (у даљем тексту КЗ) Републике Србије не садржи инкриминацију мобинга. Ипак, могуће је наћи у појединим кривичним делима посредну заштиту од мобинга. Наиме, законодавац је у оквиру главе XVI, под називом Кривична дела против права па основу рада,

¹ Кривични законик, "Сл. гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014.

инкриминисао одређена кривична дела на основу чега је могуће изрећи кривичну санкцију за понашања која се делимично могу подвести под мобинг. Тако је, на пример, у члану 163 КЗ прописано кривично дело под називом Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања. Биће овог кривичног дела састоји се од свесног непридржавања закона или других прописа, колективних уговора и других општих аката о правима по основу рада и о посебној заштити омладине, жена и инвалида или о правима из социјалног осигурања, при чему долази до ускраћивања или ограничавања неком другом лицу права које му припада. Инкриминацијом овог кривичног дела пружа се делимична заштита од мобинга као облика криминалитета насиља. Наиме, ово кривично дело на обухвата у потпуности сва могућа понашања која се могу подвести под мобинг. Као пример можемо навести ситуацију у којој не долази до кршења одређених прописа, али је однос између два запослена у одређеној компанији такав да се њихов однос може подвести под мобинг. Ово се нарочито односи на ситуацију коју бисмо криминолошким речником назвали емотивни мобинг.

У ставу 1, члану 165 КЗ могуће је препознати вертикални мобинг који се врши од подређеног лица ка надређеном лицу. Биће кривичног дела, под називом Повреда права на управљање, састоји се у примени силе, претње, свесног кршења прописа или другог противправног понашања чиме се спречава или омета одлучивање органа управљања или члана органа управљања да учествује у раду и одлучивању у том органу. Анализом наведене типологије мобинга, можемо уочити да се ово кривично дело може подвести као вертикални мобинг у супротном смеру.

Још једна одредба КЗ се може применити на феномен мобинга. Наиме, у ставу 5 члана 119, који се односи кривично дело Навођење на самоубиство и помагање у самоубиству, могуће је подвести под ситуацију у којој мобинг резултира извршењем самоубиства од стране жртве. Биће кривичног дела састоји се у суровом или нечовечном поступању са лицем које се према извршиоцу налази у односу какве подређености или зависности, па оно услед таквог поступања изврши или покуша самоубиство које се може преписати нехату учионица.

Како мобинг може да се огледа, између осталог, у сексуалном узнемиравању, неопходно је нагласити да је законодавац Републици Србији у оквиру главе XVIII, под називом Кривична дела против полне слободе, инкриминисао кривично дело Обљуба злоупотребом положаја. Посредна заштита од оваквог облика узнемиравања отелотворује се у злоупотреби положаја

зарад навођења на обљубу или са њом изједначеним чином према лицу које се у односу на извршиоца налази у подређеном положају или зависности.

Последњим изменама Кривичног законика уведена су два нова кривична дела која могу бити повезана са феноменом мобинга. Наиме, једно од тих кривичних дела је прогањање (члан 138а). Повезаност мобинга и прогањања не треба превише објашњавати, јер је могуће да се прогањање врши да стране лица које са жртвом ради у истој компанији. Анализом бића кривичног дела прогањања можемо закључити да се одређени облици испољавања овог кривичног дела могу повезати са мобингом. Прогањање се може отелотворити у неовлашћеном праћењу или предузимању друге радње ради приближавања том лицу противно његовој вољи у току одређеног временског периода. Као радње прогањања могу се подвести настојање у току одређеног временског периода успостављања контакта непосредно, преко трећег лица или путем средстава комуникације противно вољи жртве. Исто тако, прогањање, кроз које се може испољити мобинг, везује се за радњу у виду претње у току одређеног временског периода нападом на живот, тело или слободу другог лица или њему блиског лица. Прогањање се може испољити и путем предузимања друге сличне радње на начин којим се може осетно угрозити лични живот лица према коме се радња предузима. Кривичноправна заштита лица жртава прогањања повећана је предвиђањем тежег облика у смислу изазивања опасности по живот, здравље или тело жртве или њему блиског лица предузимањем из основног облика. Како мобинг може имати за последицу смрт жртве, посебан облик прогањања постоји код смрти жртве или њему блиског лица. Ипак, са констатацијом повезаности прогањања и мобинга треба бити нарочито опрезан, јер, ако пођемо од дефиниције мобинга да он има за циљ угрожавање угледа, части, људског достојанства жртве, све до елиминације са посла, не може се говорити о томе да постоји иста мотивација код извршења оба кривична дела. Међутим, кривичноправна заштита жртвама мобинга се може пружити путем примене одредаба о прогањању при чему је потребно да су жртва и извршилац запослена лица и да је понашање извршиоца у вези са радноправним статусом жртве.

Друго кривично дело повезано са мобингом, уведено последњим изменама, те ступило на снагу 1. јуна 2017. године, јесте кривично дело полног узнемиравања из члана 182а. Ово кривично дело састоји се у вербалном, невербалном или физичком понашању које има за циљ или представља повреду достојанства лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Закон о раду² прописује у члану 21 да је забрањено узнемиравање, као и сексуално узнемиравање. Под узнемиравањем, како је то законодавац одредио, сматра се свако нежељено понашање узроковано неким од основа, као што су пол, рођење, језик, раса и тако даље (листу основа погледати у члану 18), 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. Као што смо већ неколико пута истакли, мобинг се може огледати у сексуалном узнемиравању, те је стога законодавац у ставу 2 истог члана прописао да сексуално узнемиравање јесте 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.

7. Нормативни оквир за спречавање мобинга и фактичке препреке његове имплементације

Република Србије је, пратећи трендове у државама широм света, донела посебан законски текст који се односи на мобинг. Тако је током 2010. године донет Закон о спречавању злостављања на раду.³ Предмет овог Закона су забрана злостављања на раду, мере за његово спречавање и унапређење односа на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду, те друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду (члан 1). У члану 5 је изричито наведено да је забрањен било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Појам злостављања је одређен у наредном члану. Тако је злостављање свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се при томе понавља. Као циљ оваког понашања законодавац наводи повреду достојанства, угледа, личног или професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог, при чему се изазива страх, или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавају услови рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос, откаже уговор о раду или други уговор. Уједно, законодавац наводи да се злостављањем на раду сматра како подстицање, тако и навођење других на такво понашање. Као извршилац злостављања на раду може се

2 Закон о раду, "Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС.

3 Закон о спречавању злостављања на раду, "Сл. гласник РС", бр. 36/2010.

јавити послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца који врши злостављање на претходно наведене начине.

Чланом 7 ставом 2 прописано је да послодавац ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања. Иако је ово законско решење добро, јер се на тај начин стварају, како је то прописано Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (у даљем тексту Правилник),⁴ лица за подршку, у пракси се ова одредба не спроводи. Наиме, послодавци, осим обавештавања запослених у неким случајевима, не спроводе никакве активности с циљем оспособљавања запослених да адекватно реагују на феномен злостављања на раду.

За штету која је настала вршењем злостављања на раду, сходно члану 9, одговара послодавац код којег ради одговорно лице или запослени, при чему постоји могућност да затражи надокнаду износа исплаћене штете. Зарад оштрије реакције државе на феномен мобинга, боље законско решење би било да се може тужити сам злостављач за причињењу штету, чиме би се он ставио у такав положај у којем би био принуђен да на адекватан начин сагледа потенцијално злостављање на раду које би вршио. Наиме, према садашњим решењима, моберу је позиција знатно боља, јер послодавци, као што су, на пример, јавна предузећа, не траже надокнаду исплаћене штете од злостављача, што доводи до тога да насталу штету на крају снесу сви грађани Републике Србије.

Пракса реаговања послодавца на појаву злостављања на раду довела је до стварања још једног проблема. Без обзира што по ставу 2 члана 10 запослени има право да код послодавца оствари заштиту од злостављања, дешавали су се случајеви да жртва злостављања након обраћања послодавцу буде још више виктимизирана. Послодавац, након обавештавања о злостављању на раду, желећи да избегне покретање одговарајућег поступка, позове злостављача како би га опоменуо да престане са таквим понашањем. Међутим, уместо да злостављање на раду престане, оно се мултиплификује, јер је злостављач сазнао да је пријављен због свог недозвољеног понашања.

Законом је предвиђен поступак за заштиту од злостављања у случају када злостављач није послодавац са својством физичког лица, односно одговорно лице у правном лицу, при чему се заштита од злостављања

⁴ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, "Сл. гласник РС", бр. 62/2010.

спроводи управо том лицу (члан 13), као и поступак пред судом у случају да је злостављање на раду предузето од стране самог послодавца или одговорног лица у правном лицу (члан 29). Ради лакшег разумевања поступака који се спроводе у зависности од тога ко је злостављач, тј. мобер, прво ћемо образложити поступак који се спроводи код послодавца.

Иако је у члану 13 Закона наглашено коме се подноси захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања, већ у наредном члану створена је додатна забуна, јер је у члану 14 прописано да се захтев подноси лицу које спроводи злостављање. Очигледно је да су ова два члана у колизији и да је неопходно отклонити ову номотехничку грешку која знатно отежава положај жртве злостављања.

Поступак пред послодавцем се спроводи на основу захтева за покретање поступка. По пријему захтева послодавац је дужан да у року од три дана странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа. По пријему предлога за посредовање тече рок од три дана за одређивање или бирање лица за вођење поступка посредовања (члан 15). Као посредник се може одредити лице које ужива поверење страна у спору. Чланом 3 у ставу 3 Правилника прописано је да послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем. Међутим, таква обука се не спроводи у пракси.

Посредник, као неутрална особа која мора да поступа независно и непристрасно, бира се са списка посредника који се води код послодавца у складу са колективним уговором, односно код органа у чијој је надлежности посредовање. Поред већ наведеног списка са којег је могуће бирати посредника, он се може бирати и са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији циљ постојања је усмерен на послове посредовања (члан 16). Поступак посредовања, сходно слову закона из члана 17, је хитан, при чему саме стране могу да се договоре о начину спровођења посредовања. У случају да такав договор изостане, посредник ће спровести поступак на начин на који сматра да је одговарајући, уз вођење рачуна о околностима датог спорног односа, као и интереса страна у спору. Иако је посредник овлашћен да даје одговарајуће предлоге зарад разрешавања спора, он странама не може да намеће решење (члан 18). Уколико злостављаном лицу прети опасност од наступања ненадокнадиве штете, посредник је овлашћен да послодавцу достави образложену иницијативу за предузимање мера до окончања поступка за заштиту од злостављања

које се отелотворује у премештају злостављача у другу радну околину или удаљење са рада уз надокнаду зараде (члан 24). Непредузимање мера из члана 24 Закона доводи до тога да запослени коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради. На основу овога запослени је дужан да без одлагања обавести послодавца и инспекцију рада. Запослени за време одбијања рада има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца. Под условом да послодавац предузме мере из члана 24 овог Закона, запослени је дужан да се врати на посао, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца. Положај жртве злостављања је додатно ојачан тиме што је законодавац прописао да се датом запосленом не може отказати уговор о раду, односно изрећи мера престанка радног односа (члан 26). Примена ове одредбе показала је доста проблема. Наиме, службе медицине рада ретко израде извештај у којем констатују да прети непосредна опасност по здравље или живот услед злостављања на раду, иако је према класификацији болести Светске здравствене организације из 2015. године злостављање на раду класификовано као болест у вези са радним местом. Као проблем се јавља то што служба медицине рада не доводи у везу здравствене проблеме код датог радника са злостављањем на раду којем је он изложен.

Поступак посредовања може се завршити тројако након осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника. Први начин се огледа у томе да стране закључе писмени споразум. Наредни начин за завршетак поступка посредовања огледа се у томе да посредник, након консултација са странама, обустави поступак, јер даље вођење поступка није оправдано. Изјава стране у спору да одустаје од даљег поступка представља последњи начин за завршетак поступка посредовања. У случају постојања оправданих разлога, рок за окончање поступка посредовања може се продужити максимално на тридесет дана од дана одређивања, односно од дана избора посредника (члан 19).

Законодавац је у наредном члану посветио пажњу садржају споразума о решавању спорног питања. Наиме, споразум садржи мере усмерене на престанак понашања, као и препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности даљег злостављања у виду премештаја запосленог у другу радну околину или неке друге мере која се тиче статуса и права страна у спору. На послодавцу је да прихвати поменуте препоруке, под условом да су у складу са законом и његовом пословном политиком (члан 21).

Уколико поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је злостављање извршено или злоупотребљено право на заштиту од

злостављања, послодавац је дужан, сходно члану 23 Закона о спречавању злостављања на раду, да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Послодавцу на располагању стоји неколико мера у виду опомене, удаљења са рада од четири до тридесет радних дана без накнаде зараде, као и трајног премештаја у другу радну околину на исте или друге послове, односно радно место. Поновно вршење злостављања у року од шест месеци доводи до тога да је послодавац у могућности да злостављачу откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа.

Законодавац је у ставау 1 члана 27 прописао да покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку, не може да буде основ за стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад. Борба против корупције је појачана тиме да запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основана је сумња да ће бити изложен злостављању, ужива заштиту из става 1 овог члана.

Судска заштита од злостављања на раду спроводи се у случају да се то злостављање предузима од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу. Поред судске заштите која се предузима у случају да је злостављач послодавац или одговорно лице, она се може предузети и у случају запосленог који је незадовољан исходом поступка заштите код послодавца у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке (члан 29). Са разлогом се поставља питање да ли је рок од 15 дана адекватан. Наиме, проблем трајања рока за подношење тужбе огледа се у томе да одлука од стране послодавца не садржи поуку о правном леку, чиме се жртва злостављања налази у незнању да ли уопште постоји правни пут за остваривање својих права. Уједно, још један разлог за продужење овог рока на тридесет дана отелотворује се у чињеници да је мали број адвоката стручан за поступање у случајевима мобинга, те то захтева додатно време за писање тужбе.

Положај жртве злостављања, сходно члану 31, олакшан је тиме да у току поступка тужилац треба да учини вероватним да је злостављање извршено, те терет доказивања да није било злостављања прелази на послодавца. Уједно је поступак у парницама, због осетљивости предмета тужбеног

захтева, хитан. Због тога ће суд тужбу са прилозима доставити туженом на одговор у року од 15 дана од пријема захтева (члан 32). Међутим, надлежни суд закаже прво рочиште тек неколико месеци након пријема тужбе, што се коси са начелом хитности и ставља жртву злостављања у знатно неповољнији положај, јер је жртва виктимизирана још додатно време.

По предлогу стране или по службеној дужности суд у току поступка може одредити привремене мере с циљем спречавања насилног поступања или ради отклањања ненадокнадиве штете. Као привремене мере јављају се забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању. Осам дана је рок за одлучивање суда о одређивању привремене мере. Није дозвољена посебна жалба против решења о одређивању привремене мере (члан 33).

Законодавац је, такође, прописао новчане казне за послодавца са својством правног лица ако не изрекне меру за спречавање злостављања до окончања поступка, откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама овог закона, поступи супротно одредбама овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања (члан 35).

Законски текст је написан концизно и јасно, али неопходно је указати на одређене непрецизности. Наиме, у члану 16, који се односи на одабир посредника, постоје одређене недоумице. Тако се као посредник може изабрати и неки колега са посла, али и посредници са листе установа за посредовање или списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања. Несумњиво је да су посредници са ових листа и спискова особе које су претходно прошле одговарајућу обуку, али проблем може да представља посредник који је колега злостављача и злостављеног а није прошао претходну обуку. Како случајеви злостављања могу бити веома компликовани, неопходно је да посредници морају, макар они били и колеге са посла, проћи одговарајућу обуку.

Наредни проблем у вези примене Закона о спречавању злостављања на раду односи се на привремене мере које се одређују од стране суда. Наиме, као привремене мере законодавац наводи забрану приближавања, као и забрану приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању. Потенцијални проблем се огледа у могућности да злостављач и жртва злостављања раде у истој канцеларији, те је примена ових наведених привремених мера илузорна, јер само присуство злостављача и злостављеног у истој просторији, на основу

поделе послова коју је израдио послодавац, доводи до тога да забрана приближавања и забрана приступа у простор око места рада запосленог, као привремена мера, буду беспредметне. Стога, предлажемо да се назив једне од ових мера промени, чиме би се и суштински променио њен квалитет или да се списак привремених мера допуни још једном мером на основу које би се превазишао уочени проблем. Наиме, једна од мера може бити измештање злостављача из простора око места рада запосленог. На тај начин би се отклонила могућност изрицања већ поменутих мера, а постоји фактичка препрека за њихову примену, јер злостављач и злостављани раде у истој канцеларији.

Наредни недостатак Закона огледа су у томе што је законодавац пропустио да регулише неопходну помоћ жртви злостављања на раду. Иако је могуће навести различите типологије последица мобинга, све последице злостављања на раду односе се на физичке промене, психичке промене, психосоциолошке промене и промене које се огледају у променама на послу и каријери. Без обзира што је могуће помоћ за одређене врсте промена, као што су на пример психичке и физичке, добити у разним државним установама, потребно је радити на томе да се законом предвиди оснивање тзв. саветовалишта за жртве мобинга, чиме би се уштедела знатна финансијска средства, јер је сва неопходна помоћ обједињена на једном месту, а и на тај начин врши се специјализација саветовалишта за пружање услуга само жртвама једног оваквог облика криминалитета насиља, са свим својим специфичностима. Таква саветовалишта могуће је основати при центрима за социјални рад или при институтима медицине рада, при чему није потребно додатно запошљавање стручњака различитих профила, већ њих едуковати за рад са жртвама мобинга. На тај начин жртве мобинга не би остајале без неопходне подршке стручњака ради превазилажења одређених последица, које се не могу, на пример, отклонити у установама здравствене заштите.

8. Закључак

У савременом свету борба за стална места је перманентна. У државама које су дуго година суочене са економском кризом, као што је Република Србија, број радних места је знатно мањи у односу на број потенцијалних радника. Стога радна средина уместо да буде окружење креирано ради постизања оптималних резултата на послу, претвара се у окружење у коме се не бирају средства за напредовање на хијерархијској лествици. Полазећи од ове чињенице неопходно је обезбедити такве услове за рад у којима ниједан запослени неће бити суочен са мобингом. Република Србија

је створила (не)одговарајући законски оквир као основу за реакцију на појаву овог облика криминалитета насиља.

Анализа појединих кривичноправних решења указује нам да феномен мобинга није санкционисан у потпуности, те је неопходно радити на томе да се инкриминишу сви облици мобинга како би се пружила неопходна кривичноправна заштита жртвама оваквог облика криминалитета насиља. Другим речима, потребно је инкриминисати мобинг, односно злостављање на раду, као посебно кривично дело, при чему треба тежити да се једном таквом инкриминацијом обухвате сви облици у којима се мобинг јавља.

Уједно, Закон о спречавању злостављања на раду има одређене недостатке које је могуће исправити његовом новелацијом. Тако би се добио адекватан нормативни оквир на основу којег надлежни органи могу благовремено реаговати на прву појаву неког облика мобинга. Исто тако, потребно је радити на превентивним мерама како уопште не би дошло до испољавања феномена мобинга, на тај начин да се у јавним предузећима и приватним фирмама спроводе едукације о овом облику криминалитета насиља, његовим последицама и начинима како га треба пријавити надлежном органу.

Литература

Baltazarević, V. (2007). *Mobing: komunikacija na četiri noge*, Pančevo: Mali Nemo.

Beck, C. (2012) *Communication Yearbook 30*, New Jersey: Routledge.

Bilgin, M. H., Danis, H., Demir, E., Lau, C. K. M. (2015). *Innovation, Finance, and the Economy: Proceedings of the 13th Eurasia Business and Economics Society Conference*, Springer.

Duffy, M., Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions*, Oxford: Oxford University Press.

Duffy, M., Sperry, L. (2014). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*, New York: Oxford University Press.

Fersurella, S. (2010). *The Mirror and the Mask: Vicissitudes of the Self and the Phenomenon of Mobbing*, In: *Montreal 2010 - Facing Multiplicity: Psyche, Nature, Culture: Proceedings of the 18th Congress of the International Association for Analytical Psychology*, Montreal: Daimon.

Goossens, R. (2016). *Advances in Social & Occupational Ergonomics: Proceedings of the AHFE 2016 International Conference on Social and Occupational Ergonomics*, Florida: Springer.

Háša, S., Brunet-Thornton, R. (2017). *Impact of Organizational Trauma on Workplace Behavior and Performance*, USA: IGI Global.

Кривични законик, Сл. гласник РС, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014.

Molé, N. (2012). *Labor Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being, and the Workplace*, Indiana: Indiana University Press.

Nikolić Ristanović, V., Konstantinović Vilić, S., Kostić, M. (2009). *Kriminologija*, Niš: Sven.

Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, Сл. гласник РС, бр. 62/2010.

Shallcross, L., Sheehan, M., Ramsay, S. (2008). *Workplace mobbing: experiences in the public sector*, Australia: *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 13 (2).

Вуковић, Д. (2006). Мобинг на радном месту, Темида, бр. 4. Београд: Виктимолошко друштво Србије.

Вуксановић, М. (2013). Могућности мерења последице мобинга, Темида, бр. 3–4. Виктимолошко друштво Србије, Београд,

Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014. и 13/2017 – одлука УС.

Закон о спречавању злостављања на раду, Сл. гласник РС, бр. 36/2010.

Zapf, D., Leymann, H. (1996). *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, United Kingdom: Psychology Press.

Darko Dimovski, LL.D.

Assistant Professor,

Faculty of Law, University of Niš

MOBBING: criminological and criminal law aspects

Summary

Mobbing, as a form of criminal violence, is a phenomenon that has attracted the attention of criminologists only in the 1980s. Since then, numerous studies have been undertaken for the purpose of establishing different forms of mobbing, their distribution and consequences, etc. However, there is a need for further research on this matter. In this paper, the author focuses on the criminological aspects as well as on the criminal law aspects of mobbing, in an effort to analyze the normative framework of state response to this form of criminal violence. Finally, the author gives some suggestions for amending the legal framework in order to improve the protection against mobbing.

Keywords: *mobbing, criminological aspect, criminal law aspect.*