

MOBING – ZLOSTAVLJANJE NA RADU (ZAKONSKO REGULISANJE U SRBIJI)

Po definiciji, mobing je psihološki teror u poslovnom životu. Ucene, ponižavanje, špijuniranje, ismejavanje, ignorisanje,... ukoliko se događaju na poslu predstavljaju psihološki teror koji se kraće naziva mobing. To je oblik ponašanja na radnom mestu, kojim jedna osoba ili više njih periodično ili permanentno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu sa ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Najčešće se javlja „uspavani mobing“ koji podrazumeva da pretpostavljeni zlostavlja jednog ili više podređenih sledbenika. Mnogo ređe se dešava da jedna grupa zaposlenih zlostavlja pretpostavljenog. Drugi vid je „horizontalni mobing“, koji se dešava između onih koji imaju isti položaj na hijerarhijskoj lestvici.

Žrtve mobinga su obično osobe koje se izdvajaju od ostalih načinom mišljenja i logikom razmišljanja, najbolji ili najobrazovaniji pojedinci, koji za kolege predstavljaju opasnost ili konkurenciju. Često su to zaposleni pred penzijom, ali i mladi koji tek počinju da rade, invalidi, osobe drugačije seksualne orijentacije.

Kliničku sliku posledica čine poremećaji raspoloženja i ponašanja, a najčešće i ozbiljnije somatske smetnje.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu donet je 2010. godine („Sl. Glasnik RS“, br. 36/2010 - u daljem tekstu: Zakon). Zakonom je izričito zabranjen bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom zaposlenih i drugih lica angažovanih van radnog odnosa (lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, volontera i svako drugo lice koje učestvuju u radu kod poslodavca, po bilo kom osnovu.)

Ministar rada i socijalne politike je doneo Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Sl. Glasnik RS“ br. 62/2010 – u daljem tekstu: Pravilnik) kojim se propisuju pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih, odnosno drugih radno-angažovanih lica u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, odnosno seksualnog uznemiravanja.

Poslodavac je dužan da deluje preventivno, kao i da zaposlene pismenim putem obavesti da je Zakonom zabranjeno i sankcionisano zlostavljanje, seksualno uznemiravanje, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja, da pojasni te institute i upozna zaposlene sa vrstama i procedurama zaštite i posledicama po žrtvu i zlostavljača.

Ponašanja od kojih se treba uzdržavati, definisana su članom 12. Pravilnika. Radi prevencije od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja poslodavac i zaposleni treba da se naročito uzdrže od:

- 1) ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:
 - neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog,
 - obraćanje uz viku, pretnju i vređanje,
 - uznemiravanje zaspolnog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 2) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:
 - ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija sa njim,
 - neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline,

- neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstava potrebnih za obavljanje posla,
 - neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
 - neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 3) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su:
- verbalno napadnje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
 - negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,
 - imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,
 - ponižavanje zaposlenog pogrđnim i degradirajućim rečima,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 4) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog kao što su:
- neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog,
 - nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada,
 - davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa znanja i kvalifikacija,
 - davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija,
 - određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
 - česta promena radnih zadataka ili neopravdano prekidanje u radu, koja nisu uslovljena procesom rada,
 - neopravdano prekomerno nadziranje rada,
 - namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi sa poslom,
 - manipulisanje sa sadržinom i poslovnim ciljevima zaposlenog,
 - zlonamerno, odnosno zloupotrebom ovlašćenja davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan,
 - neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
 - neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 5) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, kao što su:
- neopravdane stalne smetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu,
 - pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila,
 - fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela,
 - namerno izazivanje konflikta i stresa,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 6) ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:
- ponižavajući neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,
 - pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog konflikta,
 - navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu,
 - druga istovrsna ponašanja;

Dakle, po slovu zakona zlostavljanje postoji ako su kumulativno ispunjeni uslovi:

- da postoji ponašanje navedeno u članu 12. Pravilnika, ili drugo ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenog,
- da se ta ponašanja ponavljaju više puta u određenom vremenskom periodu (šest meseci), tako da se može smatrati kontinuiranim ponašanjem, i

- da se na strani lica koje vrši takvo ponašanje postoji namera povrede dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta i narušavanja zdravlja zaposlenog.

Zlostavljanjem se ne smatraju:

- odluka, rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr, kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisano posebnim zakonom,
- uskraćivanje i onemogućavanje preava iz radnog odnosa, neispaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr,
- radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla,
- aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu,
- diskriminacija u vezi sa kojim se zaštita obezbeđuje u skladu sa posebnim zakonom,
- povremen razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilja da povrede ili namerno uvrede zaposlenog i dr.

4.1. Zaštita zlostavljanja koja se ostvaruje kod poslodavca

Zakon kaže da zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju, pre svega, treba da se obrati licu za koje sumnja da vrši zlostavljanje i da mu ukaže na njegovo ponašanje. Ako to ne da rezultate, onda se obraća licu za podršku ili licu kod poslodavca ovlašćenom za za podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja, odnosno drugom licu koje uživa i njegovo poverenje, radi predočavanja problema i pružanja saveta o načinu daljeg postupanja i rešavanju sporne situacije.

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja podnosi se u roku od šest meseci od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje, sa opisom spornog ponašanja i dokazima.

U roku od tri dana od dana prijema zahteva za zaštitu od zlostavljanja poslodavac, odnosno ovlašćeno lice kod poslodavca je obavezno da odredi posrednika, odnosno ponudi lica sa spiska posrednika.

Ako strane u sporu i poslodavac ne mogu da se sporazumeju o izboru posrednika, obaveza je poslodavca da bez odlaganja, podnosiocu zahteva i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju a nije podnosilac zahteva, dostavi pismeno obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo, jer nije postignut sporazum o određivanju, odnosno izboru posrednika. Od dana dostavljanja obaveštenja teče rok od 15 dana, propisan Zakonom, za podnošenje tužbe sudu za zaštitu od zlostavljanja. Ali, ako poslodavac, odnosno ovlašćeno lice kod poslodavca ne dostavi ponudu, u propisanim rokovima, rok za podnošenje tužbe sudu za zaštitu od zlostavljanja teče od dana isteka roka za njihovo dostavljanje.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost. Podaci prikupljeni u toku posredovanja tajna su i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim državnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od zlostavljanja.

Postupak posredovanja se okončava u roku od osam radnih dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika, a iz opravdanih razloga na predlog posrednika maksimalno 30 dana.

Postupak posredovanja može da se okonča sporazumom o rešavanju spornog pitanja, istekom roka za vođenje postupka posredovanja ako strane u tom roku ne zaključe sporazum ili obustavom postupka.

Ako posredovanje uspe, strane u sporu, uz učešće posrednika, zaključuju sporazum koji naročito sadrži mere koje su usmerene na prestanak ponašanja koje predstavlja zlostavljanje.

Zaposleni, kome prema mišljenju službe medicine rada prethodi neposredna opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi, do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja. U ovom slučaju zaposleni je dužan da, bez odlaganja, obavesti poslodavca i inspekciju rada o odbijanju rada, i pri tome ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca, ali je i dužan da se vrati na rad po preduzimanju mera za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja od strane poslodavca, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca.

Zaposlenom koji je odbio da radi ne može da se otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne mera prestanka radnog odnosa.

4.2. Utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod poslodavca

Ako posredovanje nije uspelo poslodavac je dužan da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, u slučaju da postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili da je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja.

Poslodavac može zaposlenom, koji je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti zbog učinjenog zlostavljanja ili zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja, da izrekne jednu od sledećih mera:

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

Ako zaposleni, kome je zbog vršenja zlostavljanja izrečena mera, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da odluku donetu u postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje dostavi i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju i od tog dana teče rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu za zaštitu od zlostavljanja.

4.3. Sudska zaštita

Tužba sudu je pravo zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju, a koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica (preduzetnik) ili odgovornog lica u pravnom licu (direktor ili dr.), može da podnese tužbu sudu protiv poslodavca bez prethodnog pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca.

Stručnjaci koji se iz raznih pozicija i uglova bave ovom pojavom, ipak, nisu zadovoljni usvojenim zakonskim tekstom koji u sebi nosi različite protivrečnosti, i velike mogućnosti da se u praktičnom pravnom životu upotrebljava uz značajne poteškoće.

Pre svega, kada je reč o seksualnom uznemiravanju Zakon unosi konfuziju tako što određuje da se njegove odredbe primenjuju i na slučajeve seksualnog uznemiravanja, u skladu sa Zakonom o radu koji definiše ovaj pojam kao oblik diskriminacije (najefikasnije je da oštećeni kvalifikuje ponašanje izvršioca kao jedno ili drugo ponašanje, u zavisnosti od toga u kojem režimu zaštite će lakše ostvariti svoja prava).

Najdalje, stoje i primedbe da su nejasno postavljanje aktivna i pasivna legitimacija, da nije svrsishodna nemogućnost tužbe povodom pojedinačnog akta poslodavca (koji su često izvor trajnog ili kontinuiranog zlostavljanja i može stvoriti dugotrajne posledice koje sasvim sigurno mogu biti posmatrane kao zlostavljanjem na radu), da se tumačenje zakonski standarda „ponašanje koje se ponavlja“ može iskristalisati samo u sudskoj praksi, da je neadekvatno regulisano sankcionisanje zaposlenog koji je počinio zlostavljanje i odgovornog lica u pravnom licu (pogotovo u slučaju kada je postignut sporazum).

Ipak, najviše je primedbi na nedostatke pri uređivanju postupka kod poslodavca, koji je prepušten improvizaciji posrednika. Zlostavljač i poslodavac imaju interes da se postupak završi u internoj fazi – dok to nije slučaj sa žrtvom. Realno je očekivati da mirenje neće uspeti, ili će rezultat celog postupka biti kostatacija da će se strane u sporu uzdržavati od daljeg ponašanja koje bi škodilo međuljudskom odnosima i procesu rada. Ovo ga čini ne samo neefikasnim sredstvom u borbi protiv zlostavljanja, već i potencijalnim dodatnim oružjem za zlostavljača.

Ako mirenje ne uspe, žrtva ima izuzetno kratak rok od 15 dana za podnošenje tužbe nadležnom sudu. Ako mirenje uspe, „poništava“ se sve što je zlostavljač do tog trenutka uradio, a jedina sankcija jeste ona koja je u samom sporazumu napisana i na koju je zlostavljač pristao.