Olivera Pejak-Prokeš

sudija Višeg suda u Novom Sadu

Prof. dr Nada Mačvanin

specijalista medicine rada

Dr Vesna Pantelić

specijalista psihijatar

Milena Borovnica

psiholog, Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika, Novi Sad

SUDSKOMEDICINSKO VEŠTAČENJE MOBINGA* — PRIKAZ SLUČAJA —

SAŽETAK: Mobing je specifičan oblik negativnog ponašanja na radnom mestu i za takvu vrstu ponašanja postoji više definicija.

Dugotrajno izlaganje mobingu uvek dovodi do ozbiljnih zdravstvenih posledica, uključujući pojačani rizik razvoja telesnih i psihičkih bolesti.

Reč je o procesu, koji kod nekih osoba postaje pravo traumatско iskustvo, pa čak i životna ugroženost.

Tužilja je podnela tužbu protiv preduzeća, kod koga je bila zaposlena, radi naknade nematerijalne štete zbog zlostavljanja na radnom mestu i ugrožavanja njene ličnosti i časti.

Nakon nekoliko održanih rasprava i proceduralnih zaokreta u sudskom postupku postupajući sudija je odredio izvođenje dokaza medicinskim veštačenjem.

Zadatak veštačenja je bio: „dati nalaz i mišljenje na okolnosti da li je bilo propusta tuženog kod raspoređivanja tužilje na radno mesto magacioner sirovina, u smislu psihičkog pritiska i šikaniranja, te posledice toga na tužilju, te da li je tužilja usled toga trpela duševni bol zbog povrede prava ličnosti i strah”.

Nakon uvida u sudske spise, izjave tužilje, izjave svedoka i tužene strane, uvida u dostupnu medicinsku dokumentaciju, psihijatrijskog pregleda i psihološkog ispitivanja tužilje, kao i nakon obilaska

* Rad primljen: 07. 04. 2010. godine.

tužene radne organizacije, tim veštaka je zaključio: da je tužilja promenu radnog mesta zaista doživela kao stres, da je zbog toga trpela duševni bol i da je to u sadejstvu sa njenom specifičnom strukturom ličnosti rezultiralo simptomima posttraumatskog stresnog poremećaja. Sve to, međutim, nije se moglo smatrati mobingom, jer nije bilo moguće precizno utvrditi sadržaj, vrstu i obim šikaniranja tužilje.

Ključne reči: mobing, PTSP, gubitak radne sposobnosti

Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mestu i za takvu vrstu ponašanja postoji više definicija. Poznate su one koje su dali Adams (1), Keashly i Jagatic (2) i Koič i saradnici (3). Najpoznatija je, međutim, Leymanova u kojoj se kaže da je mobing specifičan oblik ponašanja na radnom mestu, kojim jedna osoba (ili grupa) duže vreme psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, sa ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta. Pojedina se dovodi u situaciju (poziciju) u kojoj je bespomoćan i drži u njoj pomoću stalnih maltretirajućih aktivnosti. Te aktivnosti se odvijaju sa visokom učestalošću (najmanje jednom nedeljno) i u dužem vremenskom razdoblju (najmanje šest meseci) (4).

Veoma je važno istaći da je mobing daleko više od povremenih konflikata i kancelarijskih svađa, pa tako Einarsen i saradnici ističu da se izolovani incident ili ako su dve strane „jednake jačine” ne može smatrati mobingom (5).

Prema hijerarhijskoj poziciji žrtve i zlostavljača postoje: vertikalni mobing, horizontalni mobing, strateški mobing, emotivni mobing itd (6).

Mobing najčešće počinje kao nerešen konflikt među saradnicima, koji prerasta u poremećaj međuljudskih odnosa.

Najčešće su moberi osobe s poremećajem ličnosti. To su manje sposobne, ali moćne osobe, bez kapaciteta za ljubav, radost, igru, kreativnost, davanje i deljenje. Često se zlostavljači zapravo osećaju inferiorno. Neki zlostavljači to rade svesno, s namerom da naškode drugome ili da ga priisle da napusti radnu sredinu. Često, međutim, mobing-ponašanje započinje nesvesno.

Žrtve mobinga su i muškarci i žene podjednako. Muškarci češće doživljavaju pretnje ili fizičke nasrtaje, a oko 15% žena susrelo se i sa seksualnim ugrožavanjem na poslu.

Pregledni članak Zapfa, Einarsena, Hoela i Vartia iz 2003. godine na osnovu anketa sprovedenih i prikazanih u više od 30 studija, rezimira dobijene podatke i ističe da kod 1—4% zaposlenih može doći do ozbiljnog zlostavljanja na radu, dok je kod 8—10% zaposlenih prisutno povremeno maltretiranje. Između 10 i 20% (ili čak i više) zaposlenih može povremeno biti suočeno sa negativnim socijalnim ponašanjem na radu koje ipak ne odgovara definiciji zlostavljanja na radu, ali koje je veoma stresno za izložene osobe (7).

Mobing prolazi kroz pet osnovnih razvojnih faza: faza nerešenog konflikta; faza psihoterora; faza „vreće za udaranje” ili „dežurnog krivca”; faza „borbe za opstanak” i završna faza obolevanja ili napuštanja posla (6).

Dugotrajno izlaganje mobingu uvek dovodi do ozbiljnih zdravstvenih posledica, uključujući pojačani rizik razvoja telesnih i psihičkih bolesti. Reč je o procesu, koji kod nekih osoba postaje pravo traumatsko iskustvo, pa čak i životna ugroženost (8).

Mobing nije medicinska dijagnoza, ali može dovesti do brojnih poremećaja. Najkarakterističniji su telesni poremećaji: hronični umor, probavne smetnje, prekomerna telesna težina ili mršavljenje, različiti bolni sindromi, smanjen imunitet, zatim poremećaji ponašanja: iritabilnost, projekktivnost, nekritično rizično ponašanje, gubitak koncentracije, zaboravnost, eksplozivnost, grubost, preterana osetljivost na spoljne stimuluse, bezosećajnost, rigidnost, stalna okupiranost poslom, porodični problemi, razvod braka, suicid žrtve. Posebno su karakteristični psihički poremećaji, kao posledica mobinga: depresivno raspoloženje, „sindrom, sagorevanja na poslu”, emocionalna praznina, osećaj gubitka životnog smisla, anksioznost, gubitak motivacije i entuzijazma, apatija ili hipomanija, poremećaj prilagođavanja, depresija, nesanica, povećana potreba za alkoholom, sedativima, cigaretama (6).

Psihički poremećaji povezani sa mobingom su i poremećaj prilagođavanja ili postraumatski stresni poremećaj (PTSP), sa promenom ličnosti uz dominaciju opsesivno-depresivnog sindroma. Obuhvata neprijateljstvo i nepoverljivost prema okolini, stalni osećaj napetosti, iscrpljenost, demoralisanost zbog stalnog ponižavanja, omalovažavanja, ismejavanja i odbačenosti. Karakteristična je stalna prisilna fiksacija na neku drugu, jako željenu sudbinu druge osobe. Obbolele osobe pokazuju preosetljivost na nepravdu i poistovećuju se s patnjom drugih.

U desetoj reviziji Međunarodne klasifikacije bolesti (MKB-10) postoje neke odrednice („šifre bolesti”) kojima bi se mogao označiti mobing: Z 56.2 — strah od gubitka posla; Z 56.3 — stres zbog preopterećenosti poslom; Z 56.4 — neslaganje s poslodavcem i kolegama (6).

Sudskomedicinsko veštačenje posledica mobinga kao uzroka neimovinske štete, zbog velike raznolikosti oštećenja zdravlja izazvanih njime i trajnih posledica po zdravlje koji mogu biti tipa povreda na radu i bolesnih stanja i njihovog uticaja na životne i radne navike različitih osoba, predstavlja delikatno veštačenje vezano za procenu kako subjektivnih manifestacija straha, umanjenja životnog dinamizma itd., tako i za procenu izraženosti duševne patnje takvih lica u odnosu na promenu socijalnih odnosa proisteklih zbog posledica mobinga. Uz sve to, lekar veštak mora objektivno da proceni promene koje mogu biti privremenog karaktera, što je uglavnom vezano za trajanje sprovedenog lečenja posledica takvih stanja, ali i posledice trajnog karaktera i njihov uticaj na sadržaj i kvalitet daljeg života oštećene osobe, što takvim veštačenjima, sa aspekta obligacionog prava i sudskomedicinske prakse, daje poseban značaj. S obzirom na takvo stanje stvari, veštačenje postojanja mobinga ima naročitu specifičnost i, kako to praksa pokazuje, stvara posebne teškoće parničnom sudu, koji zahteva objektivnu procenu postojanja ili odsustva ovog stanja,

radi donošenja pravilne i zakonite odluke o relevantnoj nadoknadi neimovinske štete.

Za veštačenje je takođe bitno utvrditi da li je zlostavljanje na radnom mestu trajalo dovoljno dugo (po Leymanu najmanje 6 meseci) i da li se ono u tom periodu često ponavljalo (najmanje jednom nedeljno, prema istom autoru). Međutim, teškoće prilikom veštačenja mobinga imaju i lekari veštaci, koji u opštem šarenilu širokog dijapazona svakodnevnih životnih manifestacija treba, kod konkretne osobe, da pronadu i strankama u postupku prikažu, da je predmetno stanje zdravlja svojim direktnim dejstvom, odnosno svojim posledicama, a to je i najvažnije u datim okolnostima, izazvalo promene u svakodnevnim navikama i bavljenju raznim životnim i radnim aktivnostima (9—11).

Posebno se mora imati u vidu da u ovom trenutku u Srbiji još ne postoji poseban zakon koji reguliše ovu materiju (izrađen je tek Nacrt Zakon o zaštiti od zlostavljanja na poslu), te da parnični sud odlučuje o postavljenom tužbenom zahtevu za naknadu neimovinske štete u skladu sa odredbama Zakona o obligacionim odnosima (12) i Zakona o radu (13).

Prikaz slučaja

Osoba čiji slučaj će biti prikazan podnela je tužbu protiv preduzeća, u kome je bila zaposlena, radi nakande nematerijalne štete zbog šikaniranja na radnom mestu i ugrožavanja njene ličnosti i časti („ogovarali su mene i muža; dovodili me u vezu sa tim i tim; lagali su o tome i tome” itd.). Tužba je usledila nakon njenog premeštanja sa radnog mesta u ekonomskom sektoru preduzeća, na radno mesto magacionera, koje je ta osoba smatrala neodgovarajućim radnim mestom za nju i njene kvalifikacije. Taj premeštaj doživela je kao „osvetu” i „degradaciju u svakom pogledu” jer je „od strane zaposlenih, kao njihov predstavnik, pre izvesnog vremena, imenovana u upravljačko telo tuženog”, i tamo je „odbila da podrži neke nezakonite postupke novih gazda”. Mada je formalno došla na novo radno mesto, „uzrujavši se”, odbila je da započne rad na tom novom radnom mestu i otišla kod lekara na pregled, gde je „otvorila” bolovanje i više se nije ni vratila na posao.

Nakon nekoliko održanih rasprava i proceduralnih zaokreta u sudskom postupku postupajući sudija je odredio izvođenje dokaza sudskomedicinskim veštačenjem. Za veštake je određen tim u sastavu: psihijatar, psiholog i specijalista medicine rada.

Zadatak veštačenja je bio: „dati nalaz i mišljenje na okolnosti da li je bilo propusta tuženog kod raspoređivanja tužilje na radno mesto magacionera sirovina, u smislu psihičkog pritiska i šikaniranja, te posledice toga na tužilju, te da li je tužilja usled toga trpela duševni bol zbog povrede prava ličnosti i strah”.

Tokom veštačenja veštaci su raspolagali kompletnim sudskim spisom, sa zapisnicima sa glavnih rasprava, izjavama svedoka, podnescima

tužilje i tužene strane, te priloženom medicinskom dokumentacijom. Osim ove dokumentacije tim veštaka je zatražio i dobio medicinsku dokumentaciju: zdravstveni karton opšte prakse tužilje i hronološki kompletne izveštaje ordinirajućeg specijaliste neuropsihijatra, koji je primio i pregledao tužilju kritičnog dana i koji je bio njen nadležni lekar-specijalista do dana veštačenja.

Svojom izjavom u zapisnik o glavnoj raspravi tužilja je detaljno opisala kritični dan ističući da je prethodnog dana primila i potpisala Rešenje o premeštanju na novo radno mesto, kao i da se sledećeg dana formalno javila na novo radno mesto. Toga dana je, međutim, ceo dan presedela, ne radeći ništa, s tim da se istog dana, u popodnevrim časovima, „zbog velike nervoze”, javila neuropsihijatru i nakon pregleda joj je otvoreno bolovanje na kome je bila sve do, nakon završenog sudskog postupka utvrđenog, gubitka radne sposobnosti. U zapisniku se dalje navodi da tužilja od trenutka zapošljavanja, pa do kritičnog dana, sa tuženim „nikada nije vodila sudski spor, vezano za svoja prava iz radnog odnosa, mada je između nje i tuženog već bilo šikaniranja, godinu dana ranije, kada je bila u toku privatizacija”.

Tokom procesa tužilja je predložila da se saslušaju svedoci koji bi trebalo da potvrde navode iz tužbe. Jedan od njih je izjavio da u vreme spornih zbivanja sa tužiljom, više nije radio kod tuženog, ali „je bio upoznat šta je tužilja doživljavala na poslu”. Izjava drugog svedoka je glasila da ona „nema saznanje da je tužilju neko fizički ili verbalno napadao na poslu”.

Ordinirajući neuropsihijatar, koji je pregledao tužilju kritičnog dana poslepodne, u svom originalnom izveštaju naveo je da se radi o „protrahiranoj konfliktnoj situaciji, koja je danas kulminirala i precipitirala ekspresiju posttraumatskog stresnog poremećaja (PTSP). Intenziviranje anksioznosti (neodređenog straha), panično-fobičnih i konverzivnih znakova, aktuelno neurotskog nivoa”. Neuropsihijatar je postavio dijagnoze: PTSP, psihogena disocijacija, psihogeno reaktivno stanje, i odredio terapiju odgovarajućim lekovima (Izoloft, Rispolept), te „otvorio” bolovanje.

Prateći izveštaje nadležnog neuropsihijatra, od tada pa do dana pregleda u svrhu veštačenja, tim veštaka je saznao da su se dotadašnji znaci PTSP-a produbili depresivnom simptomatologijom, uz povremene epizode agitiranosti (uznemirenosti), generalizovane anksioznosti, pa sve do somatoformnog poremećaja (poremećaji koji liče na organska oboljenja).

Uvidom u zdravstveni karton opšte prakse tužilje utvrđeno je, da je kritičnog dana, taj izveštaj neuropsihijatra evidentiran u njemu, kao i da se od tada redovno javljala nadležnom neuropsihijatru, najčešće jednom mesečno.

Radi ispunjavanja zadatka veštačenja, tri godine nakon spornog događaja, tim veštaka izvršio je fizikalni pregled tužilje, pregled psihijatra i psihološko testiranje. Tom prilikom veštak-psihijatar je utvrdio da je tužilja: neupadljivog izgleda, adekvatnog ponašanja. Verbalni kontakt se lako uspostavlja, održava. Govor otežan (povremeno skandiran). Misaoni tok

je nepromenjen po formi i sadržaju. Bez perceptivnih obmana. Pažnja hipertenzivna za aktuelne zdravstveno-poslovne probleme. Negativno polarisana hipertimija. Disharmonični voljno-nagonski dinamizmi (nesanica, nedostatak apetita).

Psihološkim ispitivanjem ličnosti dobijen je profil koji ispitanicu opisuje kao pasivno-zavisnu strukturu ličnosti sa odlikama infantilizma, osetljivu na odbacivanje i osujećenje nezrelih egocentričnih potreba. Karakteriše je nedostatak samopouzdanja, neefikasnost, nizak prag frustrativne tolerancije. U stresnim situacijama sklona je izrazitom povišenju anksioznosti, a na planu ponašanja pasivizaciji i bežanju u bolest uz nespremnost za preduzimanje odgovornosti. Tegobe somatske prirode posledica su psihičke napetosti koju, ne prepoznajući je, prebacuje na somatski nivo funkcionisanja.

Osim prethodnog, tim veštaka je u prostorijama tužene radne organizacije izvršio i obilazak predmetnih radnih mesta. Tom prilikom predstavnik poslodavca je više puta odbio da je šikaniranja bilo i premeštaj tužilje opravdavao je poraslim obimom posla u magacinu, jer je i „proizvodnja u to vreme krenula”. Navodi čak da je tužilja premeštena u magacin zbog njenog „neospornog iskustva”.

Nakon uvida u sudske spise, sve izjave tužilje, izjave svedoka i tužene strane, nakon uvida u dostupnu medicinsku dokumentaciju, psihijatrijskog pregleda i psihološkog ispitivanja tužilje, kao i nakon obilaska tužene radne organizacije tim veštaka je zaključio: da je tužilja promenu radnog mesta zaista doživela kao stres, da je zbog toga trpela duševni bol i da je to u sadejstvu sa njenom specifičnom strukturom ličnosti rezultiralo simptomima PTSP-a. Sve to, međutim, nije se moglo smatrati mobingom, jer nije bilo moguće precizno utvrditi sadržaj, vrstu i obim šikaniranja tužilje, koga je, stekao se utisak, na određeni način ipak bilo. Dužina trajanja i učestalost takvog ponašanja, takođe, nije bila u skladu sa predloženim definicijama mobinga.

Nakon završenog postupka pred sudom, nezavisno od tog postupka, zbog daljeg pogoršanja simptoma PTSP, za koga se, kako je rečeno, sa sigurnošću nije moglo utvrditi da je posledica mobinga, ali i zbog pojave degenerativnog oboljenja mozga, koje sigurno nije bilo posledica mobinga, niti PTSP, privremena nesposobnost za rad kod tužilje prerasla je u gubitak radne sposobnosti.

LITERATURA

1. Adams A., *Bullying at Work — How to Confront and Overcome it*. 1997, Virago Press, London.
2. Keashley L., Jagatic K., *By any other name*. In Einarsen S. et al (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 2003: 31—61. London: Taylor and Francis.

3. Motovunski glasnik 36/2003.
4. Leymann H., The Mobbing Encyclopaedia. Bullying: Whistleblowing. Information about Psycho terror in the Workplace. 1992. <http://www.leymann.se/>.
5. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper Cl., The concept of bullying at work: The European tradition. In Einarsen S. et al. (Eds.), Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice, 2003: 3—30. London: Taylor and Francis.
6. www.mobbing.hr
7. Zapf D., Einarsen S., Hoel H., Varti M., Empirical findings on bullying in the workplace, In Einarsen S. et al. (Eds.), Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice, 2003: 103—127. London: Taylor and Francis.
8. www.moravek.net
9. Prokeš B., Pejak-Prokeš O., Lekar-veštak u sudskom postupku za nadoknadu štete zbog umanjjenja opšte životne aktivnosti, Pravni život, 2006, Vol. 55, No. 9, str. 485—496, UDC: 34(497.11)(05), ISSN 0350-0500.
10. Prokeš B., Veštačenje umanjjenja opšte životne aktivnosti, Glasnik Advokatske komore Vojvodine, 2007, Vol. 79, No. 7—8, str. 235—249, UDC: 347.965, ISSN 0017-0933.
11. Milutinović D., Prokeš B., Gavrilov Jerković V., Filipović D., Mobing — osvrt na sestrinsku profesiju. Med. Pregl. 2009; 62: (11—12): 531—535.
12. Zakon o obligacionim odnosima („Sl. list SFRJ”, br. 29/78, 39/85, 45/89 — odluka USJ i 57/89, „Sl. list SRJ”, br. 31/93. i „Sl. list SCG”, br. 1/2003 — Ustavna povelja).
13. Zakon o radu („Sl. glasnik R. Srbije”, br. 24/05, 61/05. i 54/09).

FORENSIC EXPERTISIS OF MOBBING AND ITS CONSEQUENCES — CASE REPORT —

*Olivera Pejak-Prokeš, Prof. dr Nada Mačvanin
Dr Vesna Pantelić, Milena Borovnica*

Summary

Mobbing is a specific form of negative behavior on the workplace and for this type of behavior there are several definitions.

Long-term exposure to mobbing always leads to serious health consequences, including increased risk from developing of physical and mental illness.

It is a process, which by some people provoke a really traumatic experience and life endangerment.

Plaintiff filed a claim against a company, where she was employed, because of bullying in the workplace and the threat to her person and honor.

After several court hearings were held and after several procedural shifts in the legal proceedings, acting judge appointed forensic medical expertisis.

The task of forensic expertisis was: „to give a findings and opinions on the circumstances, if there was omission by the defendant to the plaintiff by scheduling her on the position of storekeeper of raw materials, in terms of psychological pressure and harassment, to

emphasise consequences of that action on the plaintiff, and whether the plaintiff thereby suffered mental anguish for violation of personal rights and fear."

After inspection of court records, plaintiff statements, statements of witnesses and defendants, after reviewing available medical records, after psychiatric and psychological examination of plaintiff and after visiting the respondent company, team of experts concluded that the plaintiff changing of actual workplace experienced as a stress that is why she suffered mental pain and that it was in conjunction with her specific personality structure, resulting symptoms of post-traumatic-stress-disorder. All this, however, not be considered mobbing, because it was not possible to accurately determine the content, type and extent of bullying of plaintiff.

Key words: mobbing, PTSP, loss of working ability