

Др Наташа ТАЊЕВИЋ*

doi:10.5937/bezbednost1702059T

УДК: 343.62-057.16 (497.11)

Прегледни научни рад

Примљен: 25. 4. 2017. године

Ревизија: 31. 10. 2017. године

Датум прихватања: 26. 10. 2017. године

Кривичноправни приступ проблему мобинга

Апстракт: У раду се анализира институт мобинга, као друштвено негативне појаве која због своје комплексности, осетљивости и других разлога још увек није добила оно место које у научној обради заслужује. У вези са наведеним, учињен је осврт на нормативна решења у нашој земљи, уз закључак да упркос томе што је усвојен посебан закон који уређује ову област, као и већи број прописа којима се уређује и регулише сфера достојанства рада, степен остваривања тих права у пракси није на задовољавајућем нивоу. С тим у вези, указано је на проблеме и недостатке у досадашњем поступку заштите од злостављања на раду. Посебна пажња посвећена је разматрању појаве мобинга у светлу кривичног права, имајући у виду чињеницу да се обележја мобинга могу пронаћи у појединим кривичним делима и да су у стручној јавности подељена мишљења о томе у ком смеру треба градити превенцију од злостављања на раду.

Кључне речи: заштита запослених, мобинг, морални интегритет запослених, кривичноправни аспекти

Увод

Право на рад је зајемчено међународним конвенцијама и националним уставима и треба га схватити као право на достојанствен рад. Међутим, достојанство на раду данас је угрожено различитим облицима понашања међу којима се посебно истичу дискриминација и мобинг. Устав Републике Србије („Службени гла-

* Народна банка Србије, email: tanjevicn@gmail.com. Ставови аутора изнети у раду су лични и не представљају званичне ставове Народне банке Србије.

сник РС“, бр. 98/2006) гарантује право на рад, право на слободан избор рада, као и да су свима под једнаким условима доступна сва радна места (члан 60). Устав се посредно бави злостављањем на радном месту гарантовањем неповредивости интегритета, слобода, савести и уверења.

Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 54/09, 32/2013, 75/2014) прописује право запосленог на заштиту личности и спречава дискриминацију у радном односу. Чланом 12. овог закона прописано је да запослени, између осталог, има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, као и на заштиту личног интегритета. Законом се забрањује дискриминација (посредна и непосредна), као и узнемиравање и сексуално узнемиравање. Из наведеног произилази да су акценат у Закону о раду они облици злостављања који се врше дискриминаторски према личном својству запосленог, те као последица оваквог дефинисања произилази да запосленог који је претрпео неки облик злостављања на раду, а који није у вези са дискриминацијом, закон не штити. Запослени је у таквим ситуацијама могао само у судском поступку захтевати надокнаду нематеријалне штете, дакле према општем режиму садржаном у Закону о облигационим односима. Најзад, заштита од злостављања на раду може се остварити и у оквирима појединих инкриминација Кривичног законика Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016): против живота и тела, против права по основу рада, против части и угледа, против полне слободе и против слобода и права човека и грађанина.

Мобинг представља велики проблем савременог друштва, препознат као нови облик кршења људских права. Овој појави и њеној распрострањености допринео је, пре свега, процес глобализације који прате велике промене у сфери рада и радних односа. Наиме, велика конкуренција на тржишту, организационе промене (приватизација, реструктурирање), увођење нових технологија и сл., прате тешкоће у прилагођавању новим захтевима и условима рада, при чему се јављају психосоцијална оптерећења запослених, несигурност радних места и страх од отказа, лоши међуљудски односи и конфликти, што све на крају може да прерасте у мобинг.

Међутим, иако је реч о феномену који изазива бројне негативне последице, стиче се утисак да се у нашој земљи овом проблему не посвећује довољно пажње. С тим у вези, приметно је да прецизних статистичких података о мобингу нема, већ евиденције о пријавама воде углавном организације цивилног сектора. Исти је случај и са истраживањима о заступљености и последицама мобинга по појединца, послодавца и друштво, која су углавном присутна у области психијатрије.

Република Србија спада у ред земаља које су донеле посебан закон који уређује ову област. Иако је усвајање Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 36/2010) несумњиво значајан корак у стварању здравије радне средине, заштите достојанства, остваривања једнаког третмана за све грађане и подизања свести о системској штетности мобинга и кажњивости, морамо приметити да се законска решења не примењују доследно у пракси, односно да постоје практични проблеми у примени појединих одредаба закона, што онемогућава ефикасну и адекватну заштиту од злостављања на раду и отвара проблем домашаја и ефикаса закона (Таћевић, Радуловић, 2015).

Појам и облици мобинга у савременом друштву

Реч мобинг долази од енглеског глагола *to mob* – насрнути у маси, бучно навалити на неког. Прву дефиницију мобинга дао је психолог др Хајнц Лајман (Hienz Leymann) 1984. године, употребивши ову реч за непријатељско понашање на радном месту.

Најједноставније речено, мобинг представља облик насиља које карактерише психичко злостављање или малтретирање, а чињеница да се оно догађа на радном месту је управо оно што разликује овај вид злостављања од других. Мобинг се може манифестовати на различите начине, а најчешће као: давање бесмислених радних задатака, претрпавање радним задацима или не давање никаквих задатака, одређивање непримерено кратких рокова за извршење задатака, ускраћивање социјалних контаката, премештање на деградирајуће радно место, претње отказом, вређање, подцењивање ставова и мишљења, игнорисање, лажне оптужбе, односно ширење гласина, клевета, исмејавање и сл.

Полазећи од садржаја и циљева мобинга и чињенице ко је жртва а ко злоставља, мобинг се дели на вертикални и хоризонтални мобинг. Код вертикалног мобинга, надређени мобингује подређеног радника, при чему то најчешће чини када запосленом даје превише радних задатака и непримерено кратке рокове за извршење истих, или пак када се запосленом ускраћује обављање послова, или му се дају послови који су испод његовог стручног нивоа. Посебна врста вертикалног мобинга је „стратешки мобинг“ (*bossing*), код кога се ради о непријатељском односу према запосленом на nižем положају, који се исказује агресивним и увредљивим понашањем, где се као основни мотив појављује намера да се запослени неприметно удаљи јер је постао непожељан зато што из различитих разлога „одудара“ од других запослених. Са друге стране, хоризонтални мобинг се јавља између радника који су на истом положају у хијерархијској структури, при чему су мотиви за предузимање мобилизирајућих активности најчешће личне природе и произилазе из осећаја љубоморе, зависти, угрожености, због чега се јавља жеља да се друга страна елиминише, како би се сачувало радно место или хијерархијски положај.

Елементи мобинга у појединим кривичним делима

Осврт на упоредно законодавство показује да ова област није уређена на јединствен начин, као и да стручној јавности постоје различити ставови у погледу тога да ли је за злостављање на раду и у вези с радом адекватнија прекршајна или кривична одговорност. Француска, Шведска, Финска, Норвешка, Данска, Белгија су европске државе у којима је донет закон против мобинга. Санкционисање је свуда прекршајно, осим у Белгији и Француској где је морално напаствовање (мобинг) прописано као кривично дело. Према дефиницији француског закона, забрањено је свако „поновљено морално узнемиравање које има за циљ или последицу погоршање радних услова на начин који штети правима и достојанству запосленог, утиче на његово физичко или ментално здравље или доводи у питање професионалну будућност запосленог“ (Риттосса, Трбојевић Палалић, 2007:1331). Ову дефиницију

понављају и одредбе садржане у Закону о раду и Кривичном законнику и истовремено одређују казне за прекршиоце забране (казну затвора и новчану казну). Велика Британија, Ирска и Италија су државе које немају посебне законе о злостављању на радном месту, али се у овим земљама примењују постојеће одредбе казненог и цивилног права. Такође, постоје и државе у Европској унији које нису донеле посебне законе против злостављања на раду, али су на снази одредбе којима се предвиђа обавеза послодавца да обезбеди адекватне услове рада, односно предузме адекватне мере заштите и безбедности на радном месту.

Из дефиниције кривичног дела, која произилази из члана 14. став 1. Кривичног законика, произилази да систем кривичног дела почива на тростепеној структури коју чине законска обележја дела, противправност и кривица. За постојање злостављања, по Закону о спречавању злостављања на раду, потребни су кумулативни услови – трајање радње и умишљај мобера, као и да се односи на лична добра, радно окружење и радне услове. Злостављање на раду је негативна, неетичка, штетна радња усмерена ка томе да жртва више не буде део колектива и да изгледа да је њен одлазак последица њене воље, а не нужности коју су јој наметнули појединац или група. Наведено свакако представља противправни акт који предузима појединац или ређе група и као такав представља, не само понашање које је супротно закону, већ и понашање које је супротно Уставу. Такође, наш закон познаје потребу да онај који мобингује (мобер) приликом вршења мобинга то ради са умишљајем, односно да свесно са напред наведеним циљем и намером предузима одређене радње, те да је у погледу тога свесно последица која могу наступити и да жели њихово наступање. Дакле, свест о могућности да се науди другоме праћена је хтењем да се науди другоме, те овај субјективни елеменат утолико има структуру кривице.

Ради појашњења наведеног, на овом месту задржаћемо се на појму злостављања који је дефинисан чланом 6. Закона о спречавању злостављања на раду: „Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има 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 раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање, у смислу овог закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана”.

Као што се може видети из наведене формулације, битан услов за одређење појма злостављања на раду и у вези са радом је да се ради о активном или пасивном понашању које се понавља. Управо наведена одлика разликује мобинг од кривичних дела са којима мобинг има сличности, јер је за њих довољно да се догоде само једном. Са друге стране, закон препознаје мобинг само као злостављање које се понавља, што може изазвати недоумице у погледу тога да ли је у том случају једном учињено злостављање дозвољено? У складу са наведеним, у литератури постоје тумачења о томе да напред наведена одлика не може да представља разлог за другачије третирање злостављања на раду у погледу одговорности, од других видова злостављања за која је прописана кривична одговорност. Такође, постоје мишљења да би трајање требало посматрати као квалификовани облик, а не као основни облик дела, на пример као код продужених кривичних дела (Кићановић, 2011:10).

Дакле, иако је несумњиво вероватније да ће се запослени обратити за помоћ тек након више аката злостављања, сматрамо да би било целисходније да се уместо захтева да се злостављачко понашање понавља, акценат стави на последицу која би могла бити остварена и само једном радњом. У вези са тим, захтев да се злостављање понавља свакако би требало сузити, на пример, на поновљену повреду, односно када се злостављање догоди други пут.

У региону је поводом наведеног питања последњих година дошло до измена кривичног законодавства. Тако је, у Казненом закону Републике Хрватске изменама кривичног законодавства из 2013. године („Народне новине“ бр. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17) злостављање на раду прописано као кривично дело за које је предвиђена казна затвора до две године. Радњу овог кривичног дела чини онај ко на раду или у вези с радом другог вређа, понижава, злоставља или на други начин узнемирава и тиме

наруши његово здравље (члан 133). Из наведеног произилази да је важна одлика овог дела да се врши на раду или у вези с радом, што је уосталом и основна разлика између мобинга и кривичних дела са којима има сличности. Друго важно обележје је да је услед радње, која подразумева вређање, понижавање и узнемиравање дошло до нарушавања здравља запосленог.

У Републици Србији још увек нема довољно искуства у примени Закона о спречавању злостављања на раду, тако да се ови примери односе углавном на примену других прописа, посебно Кривичног законика Републике Србије. Наиме, мобинг има сличности са појединим кривичним делима, пре свега са следећим: злостављање и мучење, увреда, изношења личних и породичних прилика, изнуда, и сл., те казненоправне одредбе пружају могућност казненог санкционисања неких од индикатора мобинга. У складу са наведеним, жртва мобинга може, уколико оцени да постоје обележја тих кривичних дела поднети кривичну пријаву против злостављача за неко од наведених кривичних дела. Пре свега, мобинг има највише сличности са кривичним делом “злостављање и мучење” из члана 137. Кривичног законика, због чега су уосталом жртве злостављања, без постојања посебног закона о мобингу, подносиле пријаве у складу са Кривичним закоником Србије, за злочин злостављања и мучења. Радња овог кривичног дела састоји у злостављању другог или поступању на начин којим се вређа људско достојанство. Из наведеног произилази да наш Кривични законик има широку формулацију „злостављање и мучење“, која је применљива и у ситуацијама злостављања на раду.

Мобинг подразумева, између осталог, и вређање друге особе. Вређање је чин намерног омаловажавања части и угледа и повреде људског достојанства друге особе. Може се учинити изношењем негативних судова о вредности друге особе (наношењем увреде), као и неистинитих или истинитих чињеничних тврдњи (клеветањем или изношењем личних и породичних прилика). Наведена одлика доводи у везу мобинг са кривичним делом увреде и кривичним делом изношење личних и породичних прилика, јер је познато да понашања која представљају мобинг неретко подразумевају оговарање, ширење неистина о жртви и њеном приватном животу, негативно коментарисање личних карактеристика, итд. Најзад, када је у питању стратешки мобинг, који је широко засту-

пљен у државама у транзицији, за које је карактеристичан поступак приватизације предузећа, наилазимо и на елементе кривичног дела изнуде из члана 214 Кривичног законика. Ово из разлога што је након приватизације у многим предузећима дошло до вишка радне снаге, услед чега се над запосленима на различите начине вршио притисак да сами оду (нпр. прерасподела радног времена, или премештај на друго место рада на начин на који раднику не одговара).

Међутим, случајеви у судској пракси према којој се активности мобинга кажњавају као кривична дела са којима мобинг има сличности су ретке. Ово из више разлога разлога: Примера ради, телесне повреде настају у ситуацијама у којима се друга особа озлеђује физичким, хемијским или другим средством, при чему је довољно да је то учињено само једном. Насупрот томе, радња мобинга која резултира нарушавањем здравља мора бити системска и трајна. Такође, у неким истраживањима, под термином мобинг се подразумева само психичко злостављање и проучава се одвојено од сексуалног и телесног насиља, док су у другим телесно и сексуално насиље само један од облика мобинга. Оправдање за наведено се налази у чињеници да и сексуално узнемиравање може да представља један од облика мобинга, будући да оно подразумева сваки облик вербалног, невербалног и физичког понашања сексуалне природе и покушај сексуалног утицаја на другу особу, које доводи до повреде њеног достојанства и ствара непријатно, понижавајуће или увредљиво окружење. С тим у вези, у члану 12. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 62/2010) сексуално узнемиравање препознато је као понашање које може представљати злостављање. Међутим, у погледу сексуалног узнемиравања Закон о спречавању злостављања на раду уноси конфузију тако што одређује да се његове одредбе примењују и на случајеве сексуалног узнемиравања, у складу са Законом о раду који дефинише овај појам као облик дискриминације.

У вези са наведеним, важно је указати на чињеницу да је последњим изменама и допунама Кривичног законика Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 94/2016) инкриминисано ново кривично дело “Полно узнемиравање” чији основни облик гла-

си: „Ко полно узнемирава друго лице казниће се новчаном казном или затвором до шест месеци”. Тежи квалификовани облик за који је запрећена казна затвора од три месеца до три године постојаће у случају када се ово дело учини према малолетном лицу.

Законодавац дефинише полно узнемиравање као свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Из наведеног се може закључити да је интенција законодавца била да једну од радњи које представљају мобинг криминализује. Међутим, начин на који је дефинисано ово кривично дело може створити проблеме у његовој практичној примени. Ово из разлога што предметна дефиниција није довољно прецизна и отвара простор за различита тумачења, произвољности, али и за злоупотребе у конкретном случају. Наиме, у законској дефиницији овог кривичног дела присутни су бројни елементи субјективне природе због чега ће у пракси бити веома тешко разликовати ситуације када ово дело постоји, а када не. Такође, нису прописана ни својства извршиоца овог кривичног дела, место његовог извршења и сл.

Правна заштита од мобинга у Републици Србији

Иако не постоје егзактни подаци о укупним друштвеним и економским губицима који настају као последица мобинга, штета је итекако видљива, а она се огледа у честом одсуствовању са посла, промени посла, ранијем одласку у пензију и сл., а што ствара трошкове како за послодавца тако и за државу, јер жртве одлазе на прегледе, боловања, итд. Имајући у виду да појава мобинга оставља дубоке трагове на индивидуалном и ширем глобалном и економском плану, односно да негативне последице мобинга трпе сви, од жртве злостављања и његове породице, преко послодавца, до шире друштвене заједнице, од изузетне је важности предузимање мера у циљу спречавања и сузбијања ове негативне појаве.

Република Србија спада у ред земаља које су донеле посебан закон који уређује ову област. Закон о спречавању злоставља-

ња на раду који је усвојен 2010. године, забрањује било који вид злостављања на раду и у вези са радом као и злоупотребу права на заштиту од злостављања. Закон у члану 4. прописује обавезу послодавца да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца. Са друге стране запослени су обавезни да се уздрже од злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Такође, обавеза послодавца и запослених да поштују достојанство једни других и да поштују правила понашања у вези с превенцијом и заштитом од злостављања на раду прописана је и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду. У складу са одредбама овог правилника, послодавац је дужан да организује рад тако да спречи појаву злостављања и да запосленог заштити од злостављања. Уз то, он је дужан да запосленог пре ступања на рад писмено обавести о забрани злостављања и да обавештава и оспособљава запослене и њихове представнике да препознају узроке, облике и последице злостављања. Са друге стране, запослени имају законску обавезу да се уздрже од злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања, и да се одазову позиву послодавца да се информишу о злостављању.

С тим у вези, може се поставити питање да ли је обавеза послодавца да запосленог само информише о његовој обавези да поштује достојанство осталих запослених довољна или минимална активност која се законски намеће послодавцу? У том смислу корисно би било у пракси заиста обезбедити и обавезати послодавца да организује предавања или програме едукације за запослене који би за тему имали и указивање на то шта јесте злостављање на раду, односно које се све радње или понашања могу сматрати радњама злостављања и који су видови заштите. Ово посебно ако имамо у виду да се запослени најчешће само обавештавају о томе да постоји забрана злостављања на раду или у вези са радом, а континуирана едукација запослених о томе како да препознају узроке, облике злостављања и како да остваре право на заштиту,

неретко изостаје. Такође, пожељно би било организовати и разне комуникационе тренинге, попут савладавања вештина пословне комуникације, решавања конфликта у циљу постизања квалитетне радне атмосфере, унапређења међусобних односа запослених, као и радити на промовисању културе која подразумева толеранцију и поштовање људског достојанства.

Када је реч о механизмима за заштиту од злостављања на раду, Закон предвиђа интерни поступак, односно поступак за заштиту код послодавца и судски поступак пред надлежним судом. Захтев за заштиту од злостављања код послодавца може се поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање. Сходно члану 15. Закона, послодавац, односно овлашћено лице код послодавца дужно је да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника код послодавца или са другог списка, у складу са Законом, односно да предложи посредника за конкретан случај. Поступак се води по начелу хитности. Ако посредовање успе, стране у спору, уз учешће посредника, закључују споразум који нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања. Такође, у циљу превенције даљег мобинга, споразум може да садржи и препоруку послодавцу, која није обавезујућа. Са друге стране, у случају да поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је злостављање учињено, или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности (члан 23 Закона). С тим у вези, послодавац, поред санкција прописаних законом може изрећи једну од следећих мера: опомену, меру удаљења са рада од четири до тридесет радних дана без накнаде зараде и меру трајног премештаја у другу радну околину на исте или друге послове, односно радно место. Најзад, послодавац може изрећи меру престанка радног односа у случају да запослени коме је изречена нека од наведених мера у року од шест месеци поново изврши злостављање.

Судска заштита од злостављања предвиђена је у случају да се за злостављање терети сам послодавац као физичко лице, односно одговорно лице у правном лицу или у случају када поступак посредовања није успео, односно када запослени који сматра да је изложен злостављању није задовољан исходом тог поступка. Специфичност Закона је пребацивање терета доказивања на туженог, што је иначе пракса код антидискриминационих закона. Запослени треба да учини вероватним да је злостављање било, а послодавац мора доказивати да таквог понашања није било.

Оно што се може приметити јесте да је циљ Закона интерно решавање спорова насталих поводом злостављања споразумом. Ово је значајно ако имамо у виду чињеницу да радни спорови често трају неразумно дуго и изискују материјалне трошкове. Због тога је постојање механизма интерне заштите могућност да се у кратком року и без материјалних трошкова реши конфликтна ситуација. Међутим, споразум се закључује код послодавца и под његовим окриљем, при чему је у интересу послодавца, као и лица које се терети за злостављање на раду, да поступак посредовања успе, односно да се избегну репутациони и други ризици који могу наступити покретањем судског поступка. Такође, у пракси је неретко присутна сумња у интерног посредника јер је реч о лицу које је запослено код послодавца. Због тога би основни предуслов за успех посредовања требало да представља поверење свих учесника у посредника, односно у његову стручност и непристрасност, као и жеља да се спор реши мирним путем (споразумом). Уосталом, овај поступак се и заснива на начелу добровољности и сагласности свих учесника.

Ради спречавања насилног поступања или отклањања ненакнадиве штете, законодавац предвиђа да суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити привремене мере, пре свега забрану приближавања и забрану приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању. Међутим, у пракси ће постојати тешкоћа у поштовању ових мера, пре свега због чињенице да жртва и мобер заједно раде, те не постоје објективне могућности за наведено.

Када је реч о кривичноправној заштити, у нашем законодавству мобинг није предвиђен као самостално кривично дело. Кривични законик садржи кривична дела против права по основу рада

која осим супсидијарног карактера, имају и бланкетни карактер. Наиме, она се врше кршењем прописа из области радног права којима се предвиђају одређена права по основу рада или у вези са радом чиме долази до ускраћивања или ограничавања тих права. Битна одлика ових дела је да сва као субјективни елемент садрже умишљај, јер само умишљајно ускраћивање или ограничавање права по основу рада представља довољно озбиљан напад на ова добра који може оправдати коришћење кривичног права. Имајући у виду наведено, инкриминисање мобинга као кривичног дела има оправдање, с обзиром на то да он обухвата умишљај извршиоца, а њиме се ускраћују и ограничавају одређена права, пре свега право на достојанство, као једно од основних права човека. С обзиром на анализу компаративних законских решења и индикаторе мобинга те њихов однос с постојећим кривичним делима у којима се исцрпљују, кривичноправна одредба би могла да гласи: “Ко на раду или у вези с радом другог вређа, понижава, злоставља или на други начин узнемирава и тиме наруши његово здравље, казниће се новчаном казном или затвором до једне године. Ако се наведене радње врше у дужем временском периоду и ако је услед тога наступило тешко нарушавање здравља другог лица, учинилац ће се казнити затвором од три месеца до две године”.

Иако се на овај начин шаље порука да је реч о понашањима која се сматрају друштвено неприхватљивима јер на груби начин вређају људско достојанство, изазивају многобројне штетне последице и сматрају се опаснима у толикој мери да им треба запрети кривичноправним санкцијама, извесну сумњу у погледу прописивање једне овакве инкриминације побуђује аргумент да у случајевима када је дошло до драстичног погоршања односа и услова на раду и када су наступиле тешке последице у смислу повреде достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и сл., у том случају не постоје ни елементарни услови за рад у таквом радном окружењу. У том смислу поставља се питање да ли је кривично право позвано да спречава потенцијалне учиниоце злостављања на раду да не врше злостављање према другим члановима колектива или је потребно да радно право адекватно регулише наведену материју?

Тешкоће у откривању и доказивању мобинга

Упркос усвојеним законским решењима, примећује се да судска пракса када је у питању мобинг у нашој земљи готово да не постоји, и да је прилично неуједначена. Један од разлога за мали број поднетих тужби, требало би тражити у чињеници да се запослени ретко одлучују на тражење заштите од мобинга, из страха од губитка посла или погоршања ситуације на радном месту, неповерења у институције, због тешкоће доказивања мобинга, дужине трајања спорова пред судом, материјалних трошкова које судски поступак изискује, итд. Наведеном доприноси и чињеница да у нашој земљи постоји незнатан број правноснажних пресуда за мобинг, те се стиче утисак да послодавци лако избегавају одговорност, односно да систем заштите није ефикасан. Такође, ширењу мобинга доприноси и чињеница да се понашања које представљају мобинг најчешће одвијају између мобера и мобингованог, односно без присуства сведока, што такође отежава доказивање ове појаве. Уједно, тешко је очекивати и да би други запослени сведочили у корист жртве, с обзиром на то да су запослени код послодавца који се терети за злостављање, због чега страхују од могућих негативних последица. Најзад, треба напоменути и да се злостављање на раду неретко поистовећује са дискриминацијом због чега долази до њихове погрешне перцепције и поистовећивања, што такође отежава спровођење адекватних механизма заштите.

Стручњаци који се из разних позиција и угла баве овом појавом, указују на одређене недостатке законских решења, који могу довести до проблема у практичној примени. У вези са тим, најчешће се истиче да је нејасно постављена активна и пасивна легитимација и да се тумачење законског стандарда "понашање које се понавља" може искристалисати само у судској пракси. То подразумева да ће суд о томе водити рачуна у сваком конкретном случају, а имајући у виду бројне околности (однос злостављача и жртве, врсту и интензитет радњи злостављања, субјективни доживљај понашања злостављача, итд.). Примедбе се односе и на недостатке при уређивању поступка код послодавца, при чему се, поред проблема на које смо указали у претходном делу, истиче и изузетно кратак рок за окончање поступка посредовања (8 дана од дана избора посредника), уз могућност да се изузетно, када посто-

је „оправдани разлози“ и сагласност учесника он продужи до 30 дана. Наиме, иако је циљ поступка посредовања да доведе до брзог и ефикасног решења, треба имати у виду да су поступци посредовања поводом поднетог захтева веома комплексни и подразумевају испитивање свих релевантних околности за успешно окончање, да овај поступак пролази кроз фазе (одвојени и заједнички састанци) и подразумева пажљиво осмишљене активности са циљем изналагања заједничког решења. Уколико пак посредовање не успе, жртва мобинга има изузетно кратак рок од 15 дана за подношење тужбе надлежном суду. Недостатак закона представља и то што законодавац није предвидео стратешки мобинг, као најзаступљенији и најштетнији вид мобинга у периоду транзиције и приватизације. Један од пропуста законодавца је и чињеница да ревизија није дозвољена у сваком случају који се тиче мобинга већ само према општим прописима који важе за радне односе. Најзад, поставља се питање односа према Агенцији за мирно решавање спорова, која такође арбитрира у оваквим споровима, јер није јасно какав је однос арбитраже и судске одлуке, односно шта ће се десити у случају када се покрену оба поступка а поводом тога донесу различите одлуке.

Све наведене чињенице као и изостанак судске праксе у вези са казним делима у којима се исцрпљују индикатори мобинга намеће и питање у ком смеру треба градити превенцију од злостављања на радном месту и да ли је потребно предвидети мобинг као самостално кривично дело?

У оквиру казних одредби за послодавца са својством правног лица који не поштује законом прописане одредбе предвиђене су новчане казне за прекршај у износу од 200.000,00 до 800.000,00 динара, односно у износу од 100.000 до 400.000 динара, за предузетника у износу од 10.000,00 до 40.000,00 динара, а за одговорно лице у правном лицу од 5.000,00 до 30.000,00 динара. Међутим, може се приметити да много законских обавеза остаје некажњено, попут непоштовања обавезе покретања поступка посредовања од стране послодавца, одређивања листе посредника, оспособљавања запослених за препознавање и процесуирање злостављања и сл.

Закон предвиђа и накнаду материјалне и нематеријалне штете, сходно одредбама Закона о облигационо-правним односима.

Посебно значајан вид нематеријалне накнаде представља објављивање пресуде, имајући у виду да се тиме остварује неколико циљева: сатисфакција жртве мобинга, санкција моберу, друштвена осуда, и уједно подиже свест о штетности и кажњивости мобинга.

На крају, остаје да се виде ефекти Закона у будућности, јер „живот једног закона не зависи само од тога шта је написано, већ и од тога како и колико се то што је написано, поштује, односно примењује у пракси“ (Ћирић, 2015). У вези са тим, треба имати у виду и да је основни предуслов за остваривање људских права стварање неопходних услова у држави који би довели до реализације тих права у пракси (Ђорђевић, Кековић, 2011: 94). То захтева предузимање бројних активности како би се обезбедила здрава и сигурна радна средина, заштита достојанства, остваривање једнаког третмана за све грађане и подигла свест о системској штетности мобинга и кажњивости. Такође, неопходно је да се уоче сви проблеми у примени законских решења и реагује евентуалним изменама и допунама закона које ће отклонити препреке и недостатке у досадашњем поступку заштите од мобинга и омогућити његову доследну и ефикасну примену у пракси.

Закључак

У државама у транзицији, као што је Република Србија, облици угрожавања моралног интегритета запослених су присутни, а то се нарочито односи на појаву злостављања на раду која је израженија у земљама у транзицији него у развијеним земљама и земљама Европске уније.

Упркос томе што се не може оспорити чињеница да је на законодавном плану у нашој земљи учињен велики помак, нарочито последњих година када је донет већи број прописа којима се уређује и регулише сфера достојанства рада, оно што се може приметити је да је степен остваривања тих права у пракси на незадовољавајућем нивоу. Изостанак судске праксе као и бројне тешкоће и недостаци у откривању и доказивању мобинга пред законодавца и струку постављају питање у ком смеру треба градити превенцију од злостављања на раду? Упоредни преглед показао је да су ретка законодавства која мобинг сврставају у кривична дела. Казненоправне одредбе свакако пружају могућност

казненог санкционисања неких од индикатора мобинга. У складу са наведеним, жртва мобинга може, уколико оцени да постоје обележја кривичних дела поднети кривичну пријаву против злостављача. Са друге стране, треба имати у виду да је кривично право крајње средство за којим треба посегнути код сузбијања неке непожељне друштвене појаве. Ипак, имајући у виду чињеницу да се Закон употребљава уз значајне потешкоће, да жртве мобинга немају адекватну заштиту, да постоји изостанак судске праксе када су у питању правноснажне пресуде за мобинг, а да, са друге стране постоји широка распрострањеност ове појаве, да су последице по жртву дуготрајне и тешке, као и да последице посредно погађају и послодавце, друштво и државу, сматрамо да све наведене чињенице морају да се узму у обзир приликом разматрања наведеног питања. У вези са тим, побољшања треба тражити и у другим гранама права, пре свега радном и грађанском праву. Ово и из разлога што до коришћења кривичноправне интервенције треба да дође само у случајевима када правне норме у области радног и социјалног права не могу да обезбеде довољну заштиту у овој области.

Уз све наведено, веома је значајно да се врши стална едукација радника о њиховим правима и начинима заштите тих права, као и предузимање превентивних активности са циљем подизања свести грађана о томе како да препознају мобинг и који су механизми заштите. Уједно, несумњиво постоји потреба за неговањем културе толеранције, професионалне комуникације и поштовања људског достојанства у радној средини. Неопходно је и јачање међусобне сарадње између државних институција, синдиката, невладиних организација које се баве питањима рада, социјалним питањима и заштитом људских права и подизање свести о томе да је рад процес који се мора одвијати уз уважавање личности радника. Све поменуто је од посебног значаја, ако се има у виду да Устав Републике Србије прописује да је људско достојанство неприкосновено и да су сви дужни да га поштују и штите (члан 23).

Литература

1. Тирић, Ј. (2015), *Идеални закони и несавесни правници*, Наука, безбедност полиција, 20(2): 55-69.
2. Ђорђевић, И., Кековић, З. (2011), *Концепт људске безбедности – алтернатива или нужност*, Безбедност, 53(2): 90-115.
3. Устав Републике Србије, “Службени гласник Републике Србије”, бр. 98/2006.
4. Кићановић, О. (2011), *Коментар закона о спречавању злостављања на раду*, Социоекономски савет Републике Србије, Београд.
5. Казнени закон Хрватске, „Народне новине“ бр. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17).
6. Кривични законик Републике Србије, “Службени гласник Републике Србије”, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016).
7. Закон о изменама и допунама Кривичног законика, “Службени гласник Републике Србије”, бр. 94/2016.
8. Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, “Службени гласник Републике Србије”, бр. 62/2010.
9. Ритгосса, Д., Трбојевић Палалић, М. (2007), *Казноправни приступ проблематици мобинга*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, 28(2).
10. Тањевић, Н., Радуловић З. (2015), *Актуелни аспекти принципа заштите запослених, с посебним освртом на заштиту од злостављања на раду*, Зборник радова са Четврте међународне конференције „Запошљавање, образовање, предузетништво“, Висока школа за пословну економију и предузетништво, Београд.
11. Закон о раду, “Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/05, 54/09
12. Закон о спречавању злостављања на раду, “Службени гласник Републике Србије”, бр. 36/2010.

Criminal Law Approach To The Problem of Mobbing

Abstract: *The paper points to certain standards of protection for employees in the law of the Republic of Serbia. Special attention is paid to protection from abuse at work, bearing in mind that it is a socially negative phenomenon with manifold significant social, economic, psychological and legal implications, and that, on the other hand, we can observe a degree of social and personal tolerance to this phenomenon, especially in countries in the process of transition, characterized by high unemployment and a lack of or insufficient implementation of legal mechanisms to protect the rights of employees. In this respect, reference is made to domestic legislation in this area, with the conclusion that only a few initial steps were made in creating a healthy and safe working environment which would ensure respect for human dignity and personal integrity of employees. Special attention is given to the occurrence of mobbing in the light of criminal law, bearing in mind the fact that the characteristics of mobbing can be found in certain criminal acts, that the Criminal Code of the Republic of Serbia does not recognize mobbing as a criminal offense and bearing in mind the fact that there are different opinions about whether it is for mobbing more appropriate misdemeanor or criminal liability. In this respect the paper points to the difficulties in detecting and proving of this phenomenon, as well as shortcomings in the current procedure of protection.*

Keywords: *employee protection, mobbing, moral integrity of employees, criminal law aspects.*