

ŠTA JE MOBING A ŠTA NIJE

UVOD

Danas ćemo se pozabaviti jednom temom koja, na žalost, poslednjih godina sa jedne strane postaje sve više aktuelna i zauzima sve više prostora u životima ljudi, međutim sa druge strane i dalje za zaposlene, a vrlo često i za poslodavce, ostaje nepoznata i apstraktna. Danas, dakle, govorimo o mobingu.

Ukoliko ste na Guglu pretraživali “šta je mobing”, verovatno ste žrtva ponašanja na poslu koje smatrate neprikladnim i sumnjate da je nezakonito. Ipak, moguće je da niste potpuno sigurni da li ono što proživljavate zaista potpada pod zakonsku definiciju mobinga, pa želite da precizno utvrdite činjenice pre nego što se obratite nadležnim organima. Danas ćemo se na jedan jednostavan način pozabaviti temom šta mobing jeste, ali i šta nije – uz mnoštvo primera iz prakse i odsustvo kompleksne pravne terminologije. 1,17

DEFINICIJA MOBINGA

Ukoliko pogledate odredbu člana 6. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu nigde nećete naći reč mobing, to je ono što u prvom trenutku zbuni sve zaposlene. Zakon ne koristi reč „mobbing“, već zlostavljanje i vrlo jasno kaže: *„Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili*

dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Hajde da sada ovu definiciju raščlanimo na sastavne delove kako bismo shvatili šta mobing jeste a šta nije.^{1,30}

MOBING JE AKTIVNO ILI PASIVNO PONAŠANJE USMERENO KA JEDNOM ZAPOSLENOM ILI GRUPI ZAPOSLENIH

Mobing ne čine samo aktivne radnje (npr. vređanja ili fizičkog nasrtanja), već i pasivne radnje tipa ignorisanja na poslu, a koje dovode do vaše izolacije na radnom mestu. Takođe, mobing može biti usmeren i prema grupi zaposlenih, a ne samo jednom čoveku.

Ovde dolazimo do sledeće važne stvari a to je ponavljanje. Da li vam se, na primer, nekada desilo da kolega otvoreno kritikuje vaš rad na sastancima ili vas, recimo, isključuje iz svih timskih razgovora? Ukoliko vam se to desilo opravdano je da budete ljuti, ali u najvećem broju slučajeva to neće značiti da vi automatski trpite mobing na poslu. Ili vam se desilo da nadređeni više na vas jer niste na vreme završili posao, vas to uznemiri i rasplače pa vas nadređeni pozove u kancelariju, izvini se i kaže da je preterao.

Sva ova ponašanja ne predstavljaju mobbing, NITO SE MOGU TRETIRATI KAO ZLOSTAVLJANJE već odgovor na pitanje šta je mobing najviše zavisi od toga da li su ispunjeni svi drugi uslovi iz zakona da se određeno ponašanje kvalifikuje kao takvo.^{2,40}

MOBING ZAHTEVA PONAVLJANJE

Ljudi se najčešće zapitaju šta je mobing tačno, odnosno šta je mobing po zakonu, već u trenutku kada dođe do prve konfliktne situacije na radnom mestu.

Npr. kolega vas jednom smrtno uvredi na poslu i vi se zapitate da li to potpada pod zlostavljanje na radu.

Odgovor na to pitanje možete pronaći u uslovu da se ponašanje mora ponavljati – učestalo i kroz duži vremenski period (npr. od nekoliko meseci) – da bi se smatralo mobingom. Štaviše, sudska praksa mobing najčešće prepoznaje tek nakon 6 meseci kontinuiranog zlostavljanja, što priznaćete i nije baš idealno rešenje. Drugim rečima, zlostavljanje koje se desi samo jednom *ne potpada* pod zakonsku definiciju mobinga. 1,30

MOBING ZA CILJ IMA POVREDU DOSTOJANSTVA, UGLEDA, INTEGRITETA, ZDRAVLJA I POLOŽAJA ZAPOSLENOG

Recimo da vaš šef redovno kritikuje vaš rad na sastancima kojima prisustvuju i drugi zaposleni, a kojom prilikom vas naziva nekompetentnima ili drugim sličnim rečima. Ako vaš šef namerno pokušava da umani vaš ugled ili autoritet u timu, a to utiče na vaš profesionalni integritet i dostojanstvo, to bi mogao biti dobar primer šta je mobing u praksi.

Dakle, kada se kaže da mobing “ima za cilj” povredu dostojanstva, ugleda ili integriteta, to znači da osoba koja se ponaša na način koji se može smatrati mobingom deluje svesno i sa namerom da uzrokuje štetu ili negativne posledice za drugu osobu. Mobing u sebi mora da sadrži jednu subjektivnu komponentu a to je svesna namera zlostavljača kojom želi da umani vaš ugled, dostojanstvo ili integritet na način da vam se uzrokuje šteta ili negativne posledice po vaš ugled, zdravlje ili vaš položaj u zajednici. 2,10

Mobing izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje

Mobing mora kod vas prouzrokovati određene emocije ili određena stanja koja utiču na vaše svakodnevno funkcionisanje.

Npr. ukoliko se zbog određenog ponašanja kolega ili nadređenih osećate zabrinuto kako će vas drugi u firmi tretirati, plašite se da ćete biti kritikovani ili isključeni iz određenih aktivnosti, ili se osećate neprijatno, nesigurno i kao da

su svi neprijateljski raspoloženi prema vama, ovakvo ponašanje bi se moglo kvalifikovati kao mobing.

Dok god ovakva ponašanja utiču na vašu radnu efikasnost, dovode do stresa i anksioznosti, stvaraju kod vas osećaj da treba da date otkaz i napustite posao – pa čak ponekad i utiču na ostatak vašeg radnog okruženja – вреди razmisliti o prijavljivanju istih.^{1,50}

MOBING POGORŠAVA USLOVE RADA ILI DOVODI DO IZOLACIJE ILI NAPUŠTANJA RADNOG MESTA

Kod mobinga se zahteva da vaše radno okruženje učini lošijim nego što bi trebalo biti. Alternativno, mobing dovodi do osećanja isključenosti i posledične želje za napuštanjem radnog mesta. Npr. ukoliko ste primetili da ste počeli izbegavati određene kolege, ili da oni izbegavaju vas, to može biti indikator da se u vašoj firmi dešava neki vid neprikladnog ponašanja. Kada se osećate isključeno od ostalih aktivnosti vaših kolega, kada osećate strah i neprijateljsko okruženje, kada se osećate izolovano tada je sigurno trenutak da prijavite svog zlostavljača.^{1,00}

ŠTA MOBING NIJE?

Razjasnili smo šta je mobing; hajde sada da vidimo šta mobing **nije**:

- Povremene nesuglasice i nesporazumi između kolega na poslu (npr. različiti pristupi određenom radnom zadatku koji su normalan deo poslovne dinamike)
- Konstruktivna kritika
- Takmičarsko okruženje (može da stvori pritisak u kompaniji, ali to ne znači da je mobing)
- Kada vas npr. neko jednom nazove ružnim imenom u trenutku frustracije, izvine vam se za to, i to se više nikada ne ponovi

- Osećaj nesigurnosti/izolovanosti/straha koji nije utemeljen na tome kako se prema vama odnose vaše kolege ili nadređeni, već na nekim ličnim nesigurnostima
- Pojedinačni akt poslodavca koji sadrži odluku o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog iz radnog odnosa (npr. rešenje o otkazu ugovora o radu koje nije zakonito i koje možete pobijati tužbom, ali ne u postupku koji ima bilo kakve veze sa mobingom)
- Uskraćivanje prava utvrđenog zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu (npr. nije vam isplaćena zarada za par meseci ili nisu vam isplaćeni prekovremeni sati. I ovo rešavate u drugom postupku i ne smatra se mobingom).
- Mere uvedene zarad sprovođenja radne discipline na poslu (npr. zabrana korišćenja društvenih mreža).
- Opravdane aktivnosti zarad zaštite bezbednosti i zdravlja na radnom mestu (npr. obaveza nošenja zaštitne opreme)
- Diskriminacija (koja jeste zabranjena zakonom, ali isto nema veze sa mobingom i protiv nje se borite u drugom postupku)

Kao što vidite, na poslu se mogu desiti mnoge neprijatne situacije, ali one ne znače nužno da je do mobinga došlo ili da ste vi žrtva mobinga na poslu.^{5,15}

DA SUMIRAMO I KONKRETIZUJEMO ŠTA JE MOBING?

Mobing je ponavljano, namerno i štetno ponašanje prema zaposlenom, a koje ima za cilj da ga psihički, emocionalno ili socijalno povredi. To može uključivati različite oblike zlostavljanja, od verbalnih napada i omalovažavanja do socijalne izolacije i prijetnji. Ako sumnjate da ste žrtva mobinga, važno je da potražite pomoć i zaštitu.

A kako to možemo uraditi i kakve mogućnosti imamo na raspolaganju ukoliko zaista jesmo žrtva zlostavljanja na radu.1,00

KOME PRIJAVITI MOBING NA POSLU?

Kome prijaviti mobing na poslu je jedno od najvažnijih pitanja vezanih za pokretanje postupka zaštite od zlostavljanja na radu.

Da li Znete zašto?

Zato što ne postoji samo jedna procedura, već čak tri moguće u zavisnosti od okolnosti vašeg slučaja:

- Prijava mobinga na poslu **poslodavcu**
- Prijava mobinga na poslu **sudu**
- Prijava mobinga na poslu **policiji ili javnom tužiocu**

Kako da znate kome baš vi treba da prijavite mobing na poslu?

PRIJAVA MOBINGA NA POSLU POSLODAVCU.

Nije svejedno da li mobing protiv vas vrši:

- Poslodavac
- Odgovorno lice kod poslodavca (direktor)
- Kolega

Ukoliko mobing protiv vas vrši nadređeno lice (poslodavac ili direktor), mi govorimo o **vertikalnom mobingu**. Ukoliko mobing protiv vas vrši kolega, onda je reč o **horizontalnom mobingu**. E upravo se u razlici između ove dve vrste mobinga krije i odgovor na pitanje kome prijaviti mobing na poslu.

Ukoliko ste žrtva horizontalnog mobinga od strane radnog kolege, mobing ćete **obavezno** prijaviti **svom poslodavcu ili kadrovskoj (HR) službi ili ekvivalentu kod poslodavca.**

Kako?

Tako što ćete podneti pisani i **obrazloženi** zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja neposredno nekom od ovih lica.

Da li *baš* morate neposredno?

Ne morate!

Zakon dozvoljava da zahtev u vaše ime (I uz vašu pisanu saglasnost) podnesu još i:

- predstavnik sindikata
- lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu
- predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbor za bezbednost i zdravlje na radu

Na ovaj način je pokretanje postupka olakšano za one koji možda ne žele ili ne mogu sami da se suoče sa situacijom, ali u svakom slučaju imajte u vidu da ne postoji alternativni put prijavljivanja horizontalnog mobinga nego prvo putem poslodavca. 3.30

TUŽBA ZA MOBING NA POSLU

Ukoliko ste žrtva vertikalnog mobinga od strane poslodavca ili odgovornog lica kod njega (nekog drugog nadređenog u firmi), imate dve opcije, odnosno dva odgovara na pitanje kome prijaviti mobing na poslu:

- Možete pokrenuti postupak prvo kod poslodavca (ili recimo kadrovske), kao i u slučaju opisanom ranije – **ali niste u obavezi**; i
- Možete se obratiti **direktno sudu tužbom**.

Ukoliko se odlučite za prvi put, odnosno za obraćanje direktno poslodavcu, sledeći korak vam je pokušaj **posredovanja**.

O njemu ćemo govoriti nešto malo kasnije, ali za sada treba da znate da ukoliko ovaj pokušaj propadne, vi i dalje imate opciju podnošenja tužbe, ali je morate podneti **u roku od 15 dana** od prijema obaveštenja da je posredovanje propalo, odnosno odluke o utvrđivanju odgovornosti zaposlenog kojom niste zadovoljni. Ovo je tzv. rok zastarelosti.

Ukoliko se odmah odlučite na tužbu, imaćete **6 meseci od poslednje radnje mobinga** (jer se mobing mora ponavljati kroz duži vremenski period, kao što smo već videli) da je podnesete pre nego što to pravo izgubite.
Ovde će vam najveći izazov svakako biti dokazivanje mobinga.
A sada, pre nego što pređemo na treći način prijavljivanja mobinga, hajde da se osvrnemo na postupak posredovanja I šta od njega možete da očekujete.3,00

24 minuta do sada

Postupak posredovanja kod prijave mobinga na poslu

Postupak posredovanja predstavlja način da se problem mobinga reši mirnim putem, uz pomoć neutralne treće strane – posrednika.

Nakon što vi podnesete ranije pomenuti obrazloženi zahtev I poslodavac ga zaprimi, poslodavac **ima dužnost** da vama i moberu **u roku od 3 dana** ponudi posredovanje kao alternativni način rešavanja sukoba mirnim putem, bez odlaska na sud.

Poslodavac vam neće nametati posrednika u postupku, već ćete ga birati zajednički – vi, mober I poslodavac – isto **u roku od 3 dana**.

Za posrednika može biti određeno, odnosno izabrano lice koje uživa poverenje strana u sporu.

Posrednik se može izabrati sa spiska posrednika koji se vodi kod poslodavca - u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno kod organa, organizacije ili ustanove za posredovanje - u skladu sa zakonom.

Posrednik se može izabrati i sa spiska posrednika socijalno-ekonomskog saveta sačinjenog na predlog socijalnih partnera, kao i spiska udruženja građana čiji su ciljevi usmereni na poslove posredovanja, odnosno zaštite od zlostavljanja.

U praksi, ovde najčešće dođe do problema gde je nemoguće postići dogovora oko izbora posrednika, primarno zato što predložena osoba ili nije u potpunosti nepristrasna ili je predložena iz razloga sabotiranja celokupnog postupka.

U svakom slučaju, nemogućnost izbora posrednika = neuspeo pokušaj posredovanja, u kojem slučaju vam jedino preostaje mehanizam tužbe. To i jeste najčešći scenario u praksi.

Međutim, ukoliko uspešno odaberete posrednika, možete očekivati da će ta osoba voditi odvojene i zajedničke razgovore među stranama, po hitnom i privatnom postupku.

Kada kažem hitnom, mislim da se posredovanje najčešće okončava **u roku od 8 radnih dana** (*izuzetno 30 dana) i to:

- Postizanjem sporazuma između strana, a koji sadrži mere koje su usmerene na prestanak mobinga, odnosno isključenje mogućnosti nastavljanja mobinga. (Npr. premeštaj mobera u drugu radnu okolinu ili udaljenje sa rada, odnosno odbijanje rada od žrtve mobinga ukoliko poslodavac odbije da izrekne ove mere, a za koje vreme će žrtva uredno primati zaradu i biti zaštićen od otkaza)
- Odlukom posrednika da obustavi proces jer dalji postupak nije opravdan.
- Izjavom jedne od strana da odustaje od postupka.

Poslodavac je dužan da, ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebljeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može zaposlenom koji je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti iz stava 1. ovog člana, pored sankcija propisanih zakonom, da izrekne jednu od sledećih mera:

1) opomena;

2) mera udaljenja sa rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade;

3) mera 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 iz stava 2. ovog člana, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

KRIVIČNA PRIJAVA TUŽILAŠTVU ILI POLICIJI

Iako se mobing ne spominje kao zasebno krivično delo u Krivičnom Zakoniku Srbije, pojedine radnje koje spadaju pod mobing to mogu biti.

Pa tako npr. ukoliko vas poslodavac ili kolega zlostavlja I muči na radu, ili ukoliko ugrožava vašu sigurnost pretnjama da će se fizički obračunati sa vama, možete prijaviti ova krivična dela policiji ili javnom tužiocu koji će onda po službenoj dužnosti goniti zlostavljača.

Takođe, uvreda može biti sastavni deo mobinga na poslu, a ista se smatra krivičnim delom, te bi pored vođenja postupka zbog mobinga, kao I postupka naknade štete zbog povrede časti I ugleda, mogli pokrenuti krivični postupak zbog nje.

Sve su ovo, napominjem, zasebni postupci koji nemaju veze sa prethodno opisanima. 6.00

GLAVNI IZAZOVI DOKAZIVANJA MOBINGA NA POSLU

Pitanje koje muči sve žrtve i zbog čega mnogi radnici koji su zlostavljani na radnom mestu ne ulaze u procedure mobinga je pitanje kako dokazati mobing.

Verovatno znate da zakon kaže sledeće:

Žrtva mobinga samo treba učiniti **verovatnim** da je mobing nad njom izvršen, odnosno ne mora pružiti čvrste ili konačne dokaze o svakom pojedinačnom incidentu. Međutim, iako teret dokazivanja da **nije bilo ponašanja koje predstavlja mobing leži na poslodavcu**, u praksi, mnoge žrtve se suočavaju s brojnim izazovima kada pokušavaju da dokažu svoje tvrdnje.

Zašto je to tako?

Na prvom mestu, zato što mobing ima na desetine oblika i neki od tih oblika ostavljaju dosta prostora za subjektivne interpretacije da li je nešto mobing ili nije.

Svakako da postoje objektivni kriterijumi da se utvrdi da li određeno ponašanje zapravo predstavlja mobbing ili ne. Ovde međutim postoje dva problema koja mogu dodatno otežati stavri.

Prvi problem jeste da mora tačno da se razgraniči šta mobbing jeste a šta nije a o čemu smo već govorili.

Drugi problem leži u tome što mobing zahteva ponavljanje određenog nezakonitog ponašanja.

Ponekad je veoma teško prikupiti dokaze o kontinuitetu zlostavlja u periodu od npr. 6 meseci, a naročito ako se incidenti dešavaju sporadično ili su u početku možda blagi, pa se postepeno pogrošavaju.

Iz ovog razloga, žrtvama mobinga često spominjem da je korisno da npr. vode dnevnik o svim incidentima zlostavljanja, o čemu ćemo pričati kasnije u sekciji o prikupljanju dokaza.

Pre toga bih generalno napomenula da ova vrsta “dokaza” može biti korisna kada nemate drugih konkretnih dokaza, što je još jedan čest izazov kod dokazivanja mobinga na poslu.

Prosto, teško je zabeležiti svaki pojedinačni incident mobinga, da li putem slike, videa ili kroz pisanu e-mail/sms/dругu komunikaciju, a još teže pronaći svedoke voljne da se založe za vas u postupku po prijavi mobinga.

Konačno, problem je i u dokazivanju namere mobera da povredi zaposlenom dostojanstvo ili ugled.

Razlog za to je što često moberi koriste suptilne ili indirektne načine ponašanja da vrše mobing nad žrtvom, a uz to se često u kompanijama u kojima rade neguje kultura gde se umanjuje ili ignoriše ozbiljnost mobinga, zbog čega je žrtvama otežan pristup pravdi i adekvatnoj pravnoj zaštiti.

Ovde se, naravno, onda postavlja pitanje: **Šta vi možete uraditi da prevaziđete ove izazove i ipak dokažete da ste žrtva mobinga na poslu?**

Evo nekoliko ideja:

DOKAZIVANJE MOBINGA

Kao što sam već spomenula, vođenje **dnevnika o incidentima zlostavljanja** vam može pomoći da sistematski dokumentujete svaki slučaj mobinga.

U dnevniku treba zabeležiti:

- datum,
- vreme,
- mesto,
- opis incidenta i sve druge relevantne detalje,
- moguće svedoke.

Bolja od dnevnika bi svakako bila **dokumentacija koja sadrži pisane dokaze o mobingu**, kao npr. mejlovi, SMS poruke ili poruke sa raznih aplikacija za komunikaciju (Telegram, WhatsApp, Viber I sl.). Ovde takođe mogu da vam posluže izveštaji ili beleške sa sastanaka koje potvrđuju mobing.

Ništa slabije dokazno sredstvo nisu ni **svedoci** koji su prisustvovali mobingu na poslu, mada najčešće mobing ili nema svedoke ili svedoci odbijaju da svedoče iz straha od odmazde, gubitka posla, loših odnosa sa kolegama ili čak samo nedostatka volje da se uključe u formalno-pravne postupke.

Takođe, imajte u vidu da je moguće da su neke vaše kolege, koje su svedočile onome što vi smatrate mobingom, drugačije percipirale ovo ponašanje i prosto smatraju da nemaju dovoljno informacija da učestvuju u postupku dokazivanja mobinga.

Dalje, ukoliko ste žrtva mobinga, uvek napominjem da je dobro da se javite lekaru koji može da utvrdi uticaj mobinga na vaše psihičko ili/I fizičko zdravlje.

Ovde bih želela da se samo nakratko odvojim od teme dokaza I da vas upoznam sa zakonskim rešenjem.

Ako zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete, poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu zaposlenog od zlostavljanja kod poslodavca, zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje izrekne jednu od sledećih mera:

1) premeštaj u drugu radnu okolinu - na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom;

2) udaljenje sa rada uz nadoknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Zaposleni, kome prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme mere iz člana 24. ovog zakona.

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

Vratimo se dokazivanju mobinga. Dakle,osim dokaznih predloga koje smo već naveli, ne zaboravite da je i vaš iskaz kao tužioca sasvim legitimno dokazno sredstvo i da ga sud ne bi smeo zanemariti.

Možda vama deluje na prvu da je to “rekla-kazala” pristup koji ne vodi ničemu, ali ovde zaista dolazi do izražaja ono pravilo da vi dokazujete samo verovatnost mobinga, a poslodavac se “brani” dokazujući da se to nije desilo.

Dakle, poslodavac se u ovom slučaju nalazi u daleko nepovoljnijem položaju od vas, iako vam možda deluje upravo suprotno zbog sporosti našeg pravosuđa.6,00

Snimak kao dokaz mobinga na poslu

Jedna od većih nedoumica, a koje se često i pogrešno interpretiraju, jeste da li možete koristiti snimak kao dokaz mobinga na poslu.

Iako ste sigurno više puta čuli da snimak **ne može** biti korišćen kao dokaz, to nije baš apsolutna istina.

Odgovor leži u tome **kako je snimak nastao**.

Naime, istina je da prema važećim propisima, audio i video snimanje obično nema pravnu vrednost kao dokaz na sudu **ukoliko nije izvršeno uz saglasnost snimane strane**.

Dakle, snimci napravljeni uz saglasnost **mogu** biti korišćeni kao dokazna sredstva.

Takođe, snimci koji su napravljeni **tajno** smatraju se nezakonitim i ne mogu se koristiti kao dokaz, jer neovlašćeno snimanje drugih lica predstavlja krivično delo.

Suprotno od toga, ako je reč o snimku gde su svi prisutni **svesni da se snimaju** ili snimku sačinjenom tokom javnih događaja gde se očekuje da će svi prisutni biti svesni mogućeg snimanja, ovakav snimak bi mogao biti validno dokazno sredstvo.

Da dodatno uprostim stvar, to bi u praksi značilo da bi sledeći snimci mogli biti dokazno sredstvo, pod uslovom da su prikupljeni na zakonit način:

- Snimci sastanaka, ukoliko su svi prisutni obavešteni da se sastanak snima
- Audio ili video zapisi sa javnih događaja ili na otvorenim mestima, gde je očigledno da se događaj snima
- Snimljeni razgovori sa kolegama ili nadređenima, uz saglasnost svih uključenih
- Snimci sa kamera na radnom mestu 1,30

FAZE MOBINGA

Kako biste lakše prepoznali mobbing i shvatili da li je ponašanje kolege ili poslodavca zaista mobbing, moramo znato da mobbing ima nekoliko faza a koje se uvek ponavljaju istim redosledom.

U prvoj fazi mobing, kao njegova moguća osnova, pojavljuje se nerešeni sukob među saradnicima (konflikt), a posledica su poremećeni međuljudski odnosi. Izvorno se sukob ubrzo zaboravlja, a zaostale agresivne težnje, usmeravaju se prema odabranoj osobi.

U drugoj fazi– potisnuta agresija, eskalira u psihoteror. U vrtlogu spletki, poniženja, pretnji, psihičkog zlostavljanja i mučenja, žrtva gubi svoje profesionalno i ljudsko dostojanstvo. Počinje se osećati, a na kraju i postaje manje vrednim subjektom koji u svojoj radnoj okolini gubi ugled, podršku i pravo glasa.

U trećoj fazi– koja je već obeležena i neprekidnim zlostavljanjem osoba postaje „vreća za udarce“, dežurni krivac za sve propuste i neuspehe kolektiva.

Četvrta faza – je karakteristična po očajničkoj „borbi za opstanak“ žrtve u kojoj se tada pojavljuje sindrom izgaranja na poslu, tj. hronički sindrom umora, psihosomatskih i depresivnih poremećaja.

U petoj fazi – uglavno nakon višegodišnjeg terorizma, žrtve oboljevaju od hronične bolesti i poremećaja, napuštaju posao ili posežu za suicidom.

Posledice nehumanog mobing ponašanja, mogu biti katastrofalne i razorne za samu osobu, njeno zdravlje i porodicu, ali i za društvo u celini.

Odražavaju se na svim područjima žrtvinog života. Najčešće posledice mobinga su: hronični sindrom umora, reaktivna depresivna stanja, reaktivna psihotična-paranoidna stanja, hronični postraumatski sindrom.^{1,10}

ZAKLJUČAK

Nadam se da smo naučili da nije svako ponašanje poslodavca ili vašeg kolege sa posla zlostavljanje. Da bi zaista do zlostavljanja došlo potrebno je da budu ispunjeni uslovi koje zakon predviđa. Ono što je za zaposlenog olakšavajuća okolnost u postupku dokazivanja mobinga je to što je potrebno da samo učini verovatnim da je do mobinga došlo, a da se nakon toga teret dokazivanja da nije došlo do mobinga prebacuje na poslodavca.

Dakle, ukoliko želite da dokažete mobing na poslu, put do odluke da je do mobinga zaista i došlo nije nimalo lak. Pre svega, potrebno je da prepoznate mobing, da sakupite dokaze, da trpite pritiske od poslodavca, od drugih zaposlenih, te može doći i do toga da u sred postupka odustanete jer ne vidite kraj agoniji te smatrate da se ništa pozitivno neće desiti sve i da dobijete spor. U ovom trneutku morate znati da mobbing nije pojava koja se jedino dešava kod nas u zemlji. Prema istraživanjima iz 2000.godine zemlja gde su radnici najugroženiji i gde najviše trpe mobbing je Velika Britanija, te Holandija i Finska, za kojom sledi Švedska. Dakle, uređen sistem nije brana da do mobinga neće doći, niti su uređene zemlje zaštićene od mobinga. Mobing utiče na sve nas, na sve slojeve društva, kao i na društvo u celini te je ono što je najvažnije da svi budemo edukovani o tome šta je mobbing, kako se možemo zaštititi i da svaki pojedinac bude zaštita svom kolegi kada vidi da se bori sa mobingom.

KOJE SU POSLEDICE PO POSLODAVCE I NACIONALNU EKONOMIJU

Radno mesto i radna organizacija imaju ozbiljne troškove vezane za mobing, a da toga nisu ni svesne. Kada se zna da u svetu 15-25% zaposlenih ima zdravstvenih problema zbog mobinga, lako se može izračunati koliko je to novca koji se godišnje izgubi na bolovanja.

Ako se sagleda nacionalni nivo: tržište rada (gubitak posla, nezaposlenost, izdvajanje za nezaposlene), zdravstvo (porast troškova lečenja i rehabilitacije, naknade za bolovanja) i raniji odlazak u penziju, porast broja korisnika

prevremenih i invalidskih penzija, lako se može izračunati koliko **mobing** košta jednu naciju I to ne samo materijalno već mnogo više psihički i emocionalno.

Mobing nije samo urušavanje integriteta pojedinca i uticaj na njegov život, posledice mobinga trpi celokupno društvo, kako materijalno tako I mentalno, te je pravi trenutak da se svi osvestimo i budemo podrška kolegama koji trpe moging, a da poslodavci stvore prijatno radno okruženje u kome će se nesuglasice rešavati na konstruktivan način, uz sinergiju svih zaposlenih.

Hajde da završimo sa ovom idejom i da nam to svima bude želja za uspešnu narednu godinu.

Sve najbolje!



Ivana Cvetkovic

Advokat

cvetkoviclaw.rs