

# Procena mobizirajućih aktivnosti u veštačenju mobinga

Zoran Ivanov

Prim. dr sci., Udruženje veštaka „Vojvodina“, Novi Sad, Srbija, dr.zoran.ivanov@gmail.com

**Sažetak:** Zakon i Pravilnik određuju okvire u koje se mogu svrstati ponašanja koja ukazuju na zlostavljanje na radu (*mobizirajuće aktivnosti*). Karakteristike mobizirajućih aktivnosti su bitan element u veštačenju mobinga.

U veštačenju mobinga se ove aktivnosti moraju prepoznati: karakter, smer, vreme, mesto, frekvenciju i psihofiziološke intenzitete na osobu koja se smatra zlostavljanom na radu.

U tužbi se mobing treba predstaviti verovatnim. Ovo podrazumeva dokazivanje sa svedocima, suočenje, pismeni materijali, audio i video zapisi.

U veštačenju mobizirajuće aktivnosti su gradivni elemenat za ostale parametre mobinga: količina mobizirajućih aktivnosti, rizik količine mobinga, procena duševnog bola i patnji zbog povrede ugleda i časti, ukazivanje na uzročnu - posledičnu vezu, oštećenja zdravlja, umanjene životne aktivnosti radi određivanja nematerijalne štete.

**Ključne reči;** karakteristike mobizirajućih aktivnosti, detekcija i identifikacija, smer, frekvencija, procena psihofiziološkog intenziteta.

Datum prijema rada: 24. februar 2015.

Datum odobrenja rada: 3. mart 2015.

## 1. UVOD

Mobizirajuće aktivnosti kao sastavni deo definicije zlostavljanja u smislu Zakona<sup>1</sup> su aktivna ili pasivna ponašanja prema zaposlenom ili grupi zaposlenih koje se ponavlja sa ciljem da on na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu. Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi ne samo mere obaveštavanja, već i da osposobljava zaposlene i njihove predstavnike da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja, u čijoj osnovi su mobizirajuće aktivnosti, član 7 Zakona. Sa druge strane zaposleni je dužan da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja član 11. Zakona.

Dakle, od bitnog značaja je ukazati na ovakva ponašanja, odnosno mobizirajuće aktivnosti, definisati karakteristike radi veštačenja zlostavljanja na radu što je decidnije uređeno Pravilnikom<sup>2</sup>.

U stručnom komentaru o nedorečenosti i nedostacima Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu navode se ponašanja koja stavljaju veštaka u dilemu: slučaj kada više pravnih lica deli isti poslovni prostor. Jedno lice je angažovano kod jednog poslodavca, a drugo lice kod drugog po-

slodavca, odnosno žrtva i zlostavljanja nisu zaposleni kod istog poslodavca, zatim poštari, dostavljači sudskih poziva, sudski izvršitelji. Neretko korisnici usluge su kontinuirano žrtve zlostavljanja jer su upućeni na davaoca usluge kao npr, zdravstveno osoblje, patronažne sestre, zaposleni u kućnoj nezi,...

Ponavljanje mobizirajuće aktivnosti je bitan elemenat za postojanje zlostavljanja, ali nije decidno određeno.

Pojedinačni akt ne može biti predmet tužbe povodom zlostavljanja. Međutim, pojedinačni akt može stvoriti okolnosti za dugotrajne posledice po zaposlenog.

Cilj rada je ukazivanje na značaj mobizirajućih aktivnosti, njihove karakteristike i kasnije na vrednosti parametara koji određuju zlostavljanje na radu.

## 2. KARAKTERISTIKE MOBIZIRAJUĆIH AKTIVNOSTI

U praksi se sreću slučajevi kada se Zakon o sprečavanju zlostavljanja ne može primeniti kao što je slučaj kada više pravnih lica deli isti poslovni prostor. Jedno lice je angažovano kod jednog poslodavca, a drugo lice kod drugog poslodavca i sporna je aktivna legitimacija, odnosno žrtva i zlostavljač nisu zaposleni kod istog poslodavca (*čistačica iz druge firme koja je izložena zlostavljanju od strane zapo-*

Govedarica, V., Filipović, D. (2011). Preporuke za veštačenje umanjnja životne aktivnosti, Beograd: Sudskomedicinsko veštačenje u medicini rada, 89-98.

Ivanov, Z., Ivanov, M. (2011). Prepoznavanje i sprečavanje zlostavljanja na radu, Novi Sad: Prometej.

Ivanov, Z., Ivanov, M., Popov, S., Nikolić, M. (2014). Preporuke za veštačenje psihosomatskih bolesti kao posledica zlostavljanja

na poslu, Beograd: Zbornik radova, XIV Simposijum veštaka medicine rada.

Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu ("Sl. glasnik RS", br. 62/2010).

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010) član 2.

---

## Assessment Mobbing Activities In Expertise Mobbing

**Zoran Ivanov**

*Prim. Dr. sci., "Vojvodina" Association of Expert Witnesses, Novi Sad, Serbia, dr.zoran.ivanov@gmail.com*

**Summary;** Law and Regulations define the framework in which they can classify behaviors that indicate abuse at work (mobbing activities). Characteristics mobbing activities are an essential element in the expertise of mobbing.

The expert mobbing these activities must recognize: the character, direction, time, location, frequency and psychophysiological intensities of the person who is considered to be abused at work.

The lawsuit mobbing likely be present. This means proving with witnesses, confrontation, written materials, audio and video recordings.

The expert mobbing activities are the building element for the other parameters of mobbing: the amount mobbing activities, risk amounts mobbing, assessment of mental pain and suffering due to the violation of the dignity and honor, pointing to the cause - effect relationship, injury, impairment of life activities for the determination of non-pecuniary damage.

**Key words;** characteristics mobbing activities, detection and identification, direction, frequency, intensity of psychological assessment.