

*Dr Senad Jašarević, vanredni profesor
Pravnog fakulteta u Novom Sadu*

MOBING U PRAKSI I DOKUMENTIMA EU I SRBIJE¹

Sažetak: *U radu se govori o problemu povrede dostojanstva na radu zaposlenih sistematskim zlostavljanjem – mobingom, u zemljama EU i Srbiji.*

Ključne reči: *dostojanstvo, zlostavljanje, mobing.*

1. Uvod

Jedan od najvećih problema u oblasti radnih odnosa danas je mobing – zlostavljanje na radu. U uočavanju i borbi protiv ove štetne pojave prednjačile su zemlje članice Evropske unije (EU). U ovom radu prikazaćemo ukratko saznanja, praktična i zakonodavna rešenja o mobingu u zemljama EU, da bismo se nakon toga osvrnuli i na našu praksu. Pokušaćemo da izbegnemo već rečeno o ovoj, u poslednje vreme, dosta obrađivanoj temi kod nas.

Mobing predstavlja multidisciplinarnu pojavu, koju su prvi počeli da proučavaju psiholozi,² a danas se njime bave i zdravstveni stručnjaci, sociolozi, ekonomisti i pravnici. Pravnici bi trebalo da pruže odgovor kako da se pojedinac i društvo efikasno zaštite od mobinga i u tome pravna nauka za sada relativno teško napreduje, verovatno zbog multidisciplinarnosti pojave.

¹ Ovaj tekst je nastao kao rezultat rada na projektu Pravnog fakulteta u Novom Sadu "Harmonizacija prava Republike Srbije i prava Evropske unije", a u okviru rada na individualnoj temi: „Harmonizacija radnog i socijalnog prava Republike Srbije i prava Evropske unije“

² Prvi ga je zapazio švedski psiholog nemačkog porekla Hans Lejman (Leymann).

Otkuda naglo interesovanje za mobing, kada se zna da su slični oblici ponašanja postojali oduvek u ljudskom društvu i među životinjama?³ Razlog je masovnost zlostavljanja na radu u poslednje vreme. Mobing postaje učestala pojava krajem ovog veka, usled promena u životnom i radnom okruženju. Globalizacija i ekonomska kriza uticale su na to da je zaoštrena ekonomska konkurencija među zemljama. U cilju snižavanja troškova proizvodnje povećava se eksploatacija radnika, a uslovi rada i života neprekidno pogoršavaju (tzv. trka ka dnu). Sve je veća i konkurencija među zaposlenima, zbog činjenice da je povećana mogućnost gubitka zaposlenja. Uočljivo je i smanjenje solidarnost među ljudima, što je posledica sve izraženije borbe za opstanak, koju nazivaju „Socijalni darvinizam“.⁴

Mobing je inače tesno povezan sa jednom drugom štetnom pojavom koja izuzetno opterećuje savremeni život – a to je *stres*. Svetska zdravstvena organizacija izdala je pre desetak godina upozorenje u kojem je stres na radu proglašen epidemijom svetskih razmera. U industrijalizovanim zemljama oko 40% zaposlenih smatra da im je posao izuzetno stresan, a u zemljama u tranziciji to je mnogo više.⁵ Posledice trajnog stresa su brojni poremećaji u fiziološkom i psihološkom funkcionisanju organizma (prvo se javlja zamor), a prolongirani stres jakog intenziteta može da izazove bolest, pa i smrt. Danas stres izazivaju pretereni zahtevi koje sredina ili druge osobe postavljaju pred pojedinca. Kada se u sve to umeša i zla namera prema zaposlenom – nastaje mobing.⁶ Stručnjaci ističu da mobing stvara stres najvećeg intenziteta.

2. Osnovne osobine mobinga

Izraz mobing potiče od engleske reči - „mobbing“ – što znači bučno navaliti, nasnuti u masi, maltretirati nekoga („mob“ - rulja, gomila,

³ Pre nego što je Lejman uočio mobing u radnoj sredini, terminom mobing označavalo se ponašanje nekih vrsta životinja koje se udružuju protiv jednog svog člana, napadaju ga i isteruju iz zajednice, terajući ga ponekad i u smrt (Tonrad Lorenz).

⁴ O takvim odnosima, koji su slični odnosima u vučjem čoporu videti više: V. Baltazarević, *Mobing: Komunikacija na četiri noge*, Beograd, 2007.

⁵ Videti više: *Pojam stresa i stres na poslu*, Revija rada, Beograd, 2007, br. 320, str. 60.

⁶ Gerero smatra da je mobing opasniji i ima teže psihološke posledice od stresa, koji je često izazvan okolnostima kod kojih nema namere zlostavljanja. M. I. S. Guerero, *The Development of Moral Harassment (or Mobbing Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, Internet: [www.bc.edu/schools/law/lawreviews/metaelements/journals/bcicrl/27_2/10ftn.htm#F*\(2007\)](http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/metaelements/journals/bcicrl/27_2/10ftn.htm#F*(2007)), str. 3.

ološ).⁷ Za ovu pojavu se na engleskom govornom području koristi i reč «bullyng» (zlostavljati, kinjiti), koji se uglavnom povezuje sa zlostavljanjem učenika u školama. Neki teoretičari smatraju da su „mobing“ i „bullyng“ dve slične, ali delimično različite pojave. „Bullying“ po njima predstavlja kinjenje koje se spontano javlja u javnim organizacijama, uglavnom od strane pojedinaca (najčešće šefova) i usmeren je ka slabijim osobama, da bi se stekla nadmoć nad njima. „Mobbing“ se smatra štetnijom pojavom zato što se sprovodi sistematski, na kompleksniji i suptilniji način, indirektnije, traje duže, uključuje veći broj lica, ima za posledicu veći stepen ugrožavanja dostojanstva i zdravlja pojedinca, često se završava napuštanjem posla i nije retkost da je usmeren prema odgovornim i sposobnim (sposobnijim) radnicima.⁸

Termin mobing se u mnogim zemljama prihvata bez prevođenja (npr. u švedskoj, nemačkoj i italijanskoj stručnoj literaturi), a na našem jeziku nemamo još uvek opšteprihvaćen izraz. Mobing bi se mogao prevesti na srpski jezik kao: zlostavljanje na radu, moralno zlostavljanje, psihološko maltretiranje, šikaniranje.

Definicije mobinga su mnogobrojne. Pošto je u literaturi najviše citirana Lejmanova definicija, ovde je nećemo navoditi. Afirmaciji borbe protiv mobinga u poslednje vreme naročito je doprinela francuska psihologica Mari-Frans Hirigojan („Marie-France Hirigoyen“). Njena definicija, iz 1998. godine ugrađena je u Francuski Zakon o radu 2002. godine: „Mobbing je psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posledica degradacija radnikovih radnih uslova, koje može prouzrokovati napad i naneti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitovati žrtvinu profesionalnu budućnost“.⁹ Međunarodna organizacija rada (MOR), definiše mobing kao: „Uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi,

⁷ U zemljama engleskog govornog područja nailazimo i na termine «employee abuse» – maltretiranje zaposlenog, «workplace terrorism, workplace bullying.» itd. Videti više: *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, Internet: www/eiro.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/; B. Lubarda, *Mobing/Bullying na radu*, Bilten sudske prakse Vrhovnog suda Srbije, Beograd, 2008, br. 2; S. Jašarević, *Zaštita jednakosti zaposlenih u dokumentima EU i Srbije*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2006, br. 1-6, str. 171-191.

⁸ O razlici ove dve pojave videti više: C. Bultena, R. B. Whatcott, *Bushwhacked at Work: Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at Work*, Proceedings of ASBBS; 2008, Vol. 15, No. 1, Internet: <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf/>, str. 653. i 661.

⁹ Videti više: M. I. S. Guerero, op. cit, i izmene francuskog krivičnog zakona: Code penal, čl. 222-3-2, Zakon br. 2002-73 od 17 januara 2002.

zlonamerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih¹⁰. Prema Evropskom rečniku industrijskih odnosa, mobing na radu karakteriše sistematsko psihološko zlostavljanje ili ponižavanje osobe od strane drugog pojedinca ili grupe, sa ciljem da se naruši njegova ili njena reputacija, ugled, ljudsko dostojanstvo, interitegritet, sa konačnim ciljem da se žrtva navede da napusti posao.¹¹ Savetodavni odbor Evropske komisije za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na radu (2001) definiše mobing kao: „...negativan oblik ponašanja, između kolega ili između hijerarhijskih nadređenih i podređenih, kojim se dotična osoba učestalo ponižava i napada direktno ili indirektno od strane jedne ili više osoba u svrhu i s ciljem otuđivanja iste te osobe.“¹²

Mobing se često meša sa sličnim oblicima ponašanja i drugim povredama prava zaposlenih. Porede ga sa *diskriminacijom i uznemiravanjem* povezanim sa diskriminacijom. Kao njegova specifičnost ističe se da je to „nespecifičan vid uznemiravanja“, koji se za razliku od diskriminacije, obično ne zasniva na nekom od diskriminacionih osnova, vrši se na drugačiji način (predstavlja agresivniji vid ponašanja), sa drugačijim ciljevima (diskreditovanje ili dobrovoljni otkaz).¹³ Međutim, nije retkost da je mobing podstaknut nekim od osnova za diskriminaciju (npr. kod nas u sudskoj praksi postoje slučajevi mobinga po osnovu političke i religijske pripadnosti).

Mobing treba ga razlikovati i od *konflikta*. Razlika između konflikta i mobinga nije u tome šta se i kako čini, već u frekventnosti, trajanju i nameri. Konflikt najčešće postoji između zaposlenih sa simetričnim odnosom u hijerarhiji i u dosta slučajeva je kratkotrajan. Mobing se vrši sistematično i smišljeno, a vršilac obično pokušava da uspostavi ili ima psihološku dominaciju nad žrtvom. Mobing treba ga razlikovati i od *šikaniranja* koje je slično mobingu, ali takođe nema sve njegove elemente. Mobing treba razlučiti i od *zloupotrebe ovlašćenja* od strane pretpostavljenih lica, ili tiranskog ponašanja rukovodilaca, kada je pritisak i teror usmeren prema svim potčinjenima.¹⁴

¹⁰ Videti više na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm/>.

¹¹ Videti više: <http://www.eurofound.europa.eu/>.

¹² Videti u: Mišljenje o nasilju na radnom mestu“, preuzeto iz: *Nacrt prijedloga Zakona o sprečavanju zlostavljanju na radu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, 2007 (dostupno na Internetu).

¹³ Videti više: K. Hartig and J. Frosch, *Workplace Mobbing Syndrome: The 'Silent and Unseen' Occupational Hazard*, (konferencija: Our Work...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations), Queensland Working Women's service and Griffith Business School Griffith University, Brisbane 12-14 July, 2006, dostupno na Internetu.

¹⁴ Videti: M. I. S. Guerero, op. cit, str. 2. i 3; A. Cvetko, *Mobing – psihičko nasilje na radnom mestu*, Evropski pravnik, Novi sad, 2007, br. 2, str. 109; *Mobing: jučer, danas*

Subjekti mobinga su po pravilu zaposleni i poslodavci (pretpostavljeni, grupa radnika koja podstaknuta nekim slabostima zlostavlja kolegu, grupa radnika koja svoje frustracije iskaljuje na jednoj žrtvi ili radnik koji zbog zavisti ili osećaja ugroženosti zlostavlja kolegu), ali to mogu da budu i druga lica angažovana na radu kod poslodavca (učenici na praksi, lica koja rade po ugovoru o delu i sl). Neki autori u mobing svrstavaju i zlostavljanje od strane klijenata i kupaca. Činjenica je da su pojedini zaposleni, kao na primer šaltersko i medicinsko osoblje, izloženi sličnom ponašanju od strane klijenata (i obrnuto).

Postoje mnoge podele mobinga, a najčešće su pominjane sledeće vrste: *horizontalni* (između zaposlenih), *vertikalni* (od strane rukovodilaca); *pojedinačni i kolektivni*; *interni* (unutar preduzeća) i *eksterni*; *strateški (upravljački)* i *emotivni*.

Identifikovan je i „*lažni mobing*“, kada se u stvari radi o zloupotrebi, odnosno vršenju mobinga u suprotnom smeru – od podređenoga ka pretpostavljenom. Kao razlozi ovog ponašanje navode se: 1) nedovoljna efikasnost zaposlenog; 2) izvlačenje koristi iz celokupne situacije; 3) odbrana od osećaja lične neuspešnosti i nedovoljne kompetentnosti zaposlenog itd.).¹⁵

U pravnoj teoriji još uvek nisu do kraja razjašnjene osnovne osobine mobinga, što je veoma važno za njegovo sprečavanje i sankcionisanje. Ukoliko se uzme u obzir sve ono što su o ovoj pojavi zapazili psiholozi, pravnici, sociolozi, medicinski stručnjaci i drugi, moglo bi se zaključiti da su *osnovne osobine – bitna obeležja mobinga*: 1) *namera zlostavljanja – ciljno uznemiravanje*, 2) *agresivnost*, 3) *nepostojanje realnog osnova*, 4) *učestalo ponavljanje radnje*, 5) *duži period vršenja (sistematičnost)*.

Okolo ovih osobina postoje izvesna neslaganja. Pojedini stručnjaci smatraju da uslov ponavljanja nije nužan – odnosno da se mobing može počinuti i jednom radnjom (npr. raspoređivanjem na rad u neodgovarajuće i nezdrave prostorije - bez svetla, vlažne, izolovane i sl.). Psiholozi i lekari obrnuto, ističu da je za mobing karakteristično da se ovi postupci vrše sistematski, često i tokom dužeg vremenskog perioda (Lejman pominje rok od 6 meseci, a neki istraživači – 2 meseca), jer je potrebno izvesno vreme da se zlostavljanje negativno odrazi na psihu zaposlenog.¹⁶ Postoji

– *ali ne i sutra!*, Međunarodna konferencija, Dubrovnik, Zbornik sažetaka, 2007, str. 14; N. Dumitras, *Mobbing in the European Union: Social and Legal Aspects of Mobbing in France*, Centre for Advanced European Studies and Research University of Novi Sad, 2008, str. 18.

¹⁵ *Kako razlikovati mobing od mobinga?*, Sindikalni puls, Beograd, 2007, br. 62, str. 2007.

¹⁶ O osobinama mobinga videti npr: A. Cvetko, op. cit, str. 109.

dilema i da li mobing predstavlja isključivo psihološko zlostavljanje ili ga čine i akti fizičkog zlostavljanja (štipanje, guranje, uvrtnje ruke i sl). Mada je mobing zaista primarno vid psihološkog zlostavljanja (zato zahteva ponavljanje i duže delovanje), smatramo da bi u cilju efikasne zaštite, zakonskom definicijom mobinga trebalo obuhvatiti i oblike fizičkog zlostavljanja, koji su npr. čest način vršenja mobinga kod nas.

Uzroci mobinga mogu da budu dvojaki: 1) inter-personalni sukob ili 2) okolnosti – situacija u radnoj okolini.¹⁷ Kao osnovni *razlozi* učestalog zlostavljanja navode se: 1) pojačana konkurencija između zaposlenih; 2) smanjenje solidarnosti, 3) nerešeni sporovi; 4) strah od promena; 5) odsustvo jasnih pravila o odgovornosti i rukovodećim ovlašćenjima; 6) osećaj ugroženosti podobnih i manje sposobnih radnika; 7) pokušaj korumpiranih zaposlenih da odstrane lica koja ukazuju na korupciju.¹⁸

Kao *faktori* u organizaciji koji podstiču mobing pominju se: atmosfera (kultura u preduzeću), 2) zahtevi (preterani), 3) kontrola nad uslovima rada, 4) socijalni odnosi u preduzeću, 5) razvoj preduzeća (informisanost i mogućnost uticaja na politiku razvoja), 6) uloga i vrednovanje rada zaposlenog u preduzeću, 7) podrška u organizaciji (od rukovodstva i drugih zaposlenih, 8) kompetentnost zaposlenog (i mogućnost usavršavanja).¹⁹

Jedan od razloga zašto je teško sačiniti preciznu pravnu kvalifikaciju mobinga je velika heterogenost postupaka kojima se vrši mobing. Lejman je uočio da se radi o 45 različitih konkretnih *aktivnosti* kojima se vrši zlostavljanje na radu, a u novijim istraživanjima pominje se i preko 70 različitih oblika ponašanja.²⁰ Lejman je ove radnje svrstao u sledeće grupe: 1) *napad na mogućnost komunikacije* (ograničavanje mogućnosti izražava-

¹⁷ Videti više: *Bullying at Work*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, str. 1.

¹⁸ Videti više: *Mobing: jučer, danas – ali ne i sutra!*, op. cit, str. 19; A. Renaut, *Moral Harassment – Work Organization to Blame?*, Internet: www.2ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/1.pdf (2007); *Working on Stress – Prevention of Psychosocial Risks and Stress at Work in Practice*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, str. 61.

¹⁹ *Conseil pratiques aux travailleurs pour maîtriser le stress lié au travail et causes*, Agence eu européenne pour la sécurité au travail, Facts, Spain, 2002, Internet: <http://agency.osha.eu.int/>; str. 3.

²⁰ O načinu vršenja mobinga videti više: *Framework Agreement on Work-related Stress – dodatak uz ugovor; Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, str. 2, Internet: www.eiro.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/; A. Kostelić-Martić, *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005; E. Kočić i grupa autora, *Mobbing*, Radna sigurnost, Zagreb, br. 7, 2003-06-10, ISSN 0352-3675, str. 1.

nja žrtve, prekidanje u razgovoru, odbijanje neverbalnih kontakata, nepri-mećivanje znakova koje upućuje žrtva), 2) *napad na socijalne odnose* (izolovanje žrtve, premeštanje u izdvojene prostorije, ignorisanje, nepozi-vanje na sastanke, proslave i sl), 3) *napad na ličnu reputaciju* (izmišljanje priča o žrtvi, ogovaranje, ismevanje, ponižavanje, izražavanje sumnje u mentalno zdravlje); 4) *napad na profesionalni život* (neosnovane kritike, vređanje, preterana kontrola, niska ocena rada, prozivanje pred drugima, pretrpavanje poslovima, neobezbeđivanje opreme i osnovnih sredstava, pretrpavanja poslovima ili obrnuto - „sindrom punog i praznog stola“); 5) *napad na fizičko zdravlje* (raspoređivanje na poslove koji štete zdravlju, neomogućavanje korišćenja odmora, slobodnih dana, pretnje fizičkim obra-čunom, verbalno seksualno zlostavljanje).²¹

Ono što je stručnjake nagnalo na borbu protiv mobinga, su njegove *štetne posledice*. Ističe se da je mobing trenutno najozbiljniji zdravstveni i bezbednosni rizik na radu.²² Posledice mobinga su mnogostruke: 1) po po-jedinca, 2) po radnu atmosferu i produktivnost kod poslodavca, 3) po celu državu (troškovi lečenja, pad efikasnosti, inventivnosti i sl).

Kod pojedinca nastaju mnoge zdravstvene smetnje (od manjih psi-holoških i fizioloških smetnji, pa do smrti), narušavaju se porodični i dru-gi odnosi, a nisu retka ni samoubistva. U Velikoj Britaniji je izračunato da 75,6% žrtava mobinga ima zdravstvene posledice, pati od depresije i ima pad samopoštovanja. U Italiji i Švedskoj se 15% samoubistava pripisu-je mobingu.

„Međusobno poštovanje dostojanstva drugih na svim nivoima na rad-nom mestu je jedna od ključnih karakteristika uspešnih organizacija“.²³ Mobing deluje razorno na ovakve odnose. Pored toga, kao štetne posledice mobinga za preduzeće navode se: 1) pad motivacije, entuzijazma i kreativ-nosti, 2) smanjenje efikasnosti i produktivnosti, 3) negativna atmosfera u kolektivu, 4) više se izostaje zbog bolesti, 5) javljaju se dodatni troškovi vezani za privremeno uključivanje novih zaposlenih i njihovo osposoblja-vanje, 6) štetne posledice za ugled firme.²⁴ Stručnjaci MOR su izračunali

²¹ Preuzeto iz: M. I. S. Guerero, op. cit, st. 2; D. Vuković, *Mobing na radnom me-stu*, časopis Viktimološkog društva Srbije, 2006, br. 12 (Internet: - www.vds.org.yu/file/te40604.pdf/, str. 5).

²² Ovo ističe Šeril Edvards (Cheriy Edwades), prema: K. Hartig and J. Frosch, op. cit, str. 1.

²³ Videti uvod u Autonomni okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na radu (EU) iz 2006, o kojem ćemo govoriti nešto kasnije.

²⁴ Prema Bruno de Paskalu i Čarlsu Bulteni, preuzeto iz: A. Kostelić-Martić, op. cit, str. 71, 77; C. Bultena, op. cit, str. 659. Videti više i: *Nacrt prijedloga Zakona o sprečav-anju zlostavljanju na radu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, 2007 (dostupno na Internet-u), str. 7.

da mobing preduzeće od 1.000 zaposlenih godišnje košta oko 150.000 EUR. Pored toga se procenjuje da uznemiravani zaposleni smanjuje radni učinak za 60%, te da se troškovi kompanije povećavaju do 180%. U SAD se troškovi proizašli iz mobbinga procenjuju se na 4 milijarde \$.²⁵

3. Mobing u evropskoj praksi i zakonodavstvu

Kao što smo pomenuli, mobing je najpre bio zapažen u zemljama članicama EU, te je i sama Unija među prvima počela da se organizovano bavi ovim problemom.

Prvi je na psihičko uznemiravanje na radu ukazivao Brodski (Brodsky), još 1976. godine, da bi mobing kao zlostavljanje na radu formulisao 1984. godine Hajnc Lejman.²⁶ Nakon toga vršena su brojna istraživanja koja su uklazala na štetnost mobinga.

Evropska fondacija za unapređenje životnih i radnih uslova vršila je istraživanja 2000. i 2001. godine, koja su iz pokazala da je u EU 13-15% radne snage (13 miliona zaposlenih) bilo izloženo mobingu (6% bilo je fizički maltretirano na poslu, 2% bilo je žrtva seksualnog zlostavljanja, a 9% meta zastrašivanja). Prema poslednjem istraživanju pomenute Fondacije (iz 2007 godine), u toku prethodne godine u EU 5% zaposlenih trpelo je mobing. Ustanovljeno je i da u Uniji 28% zaposlenih (ili 1/3) trpi stres na radu – a od toga 47% lica izloženih stresu su žrtve mobinga. Inače, stres je u 50-60% slučajeva razlog odsustvovanja sa rada. U Britaniji je npr. izračunato da se 40 miliona radnih dana gubi zbog stresa, pri čemu je kod 1/3 odsustvovanja uzrok mobing.

Istraživanja u pojedinim zemljama pokazuju da je broj lica koja trpe mobing verovatno i veći, ali da se često ne prijavljuje. Npr. noviji podaci u Finskoj (za 2006). godinu pokazuju da je čak 17% zaposlenih bilo žrtva mobinga. U Italiji, prema podacima oko 2006. godine mobing trpi 1,5 milion radnika. U Francuskoj se pominje da je mobing izloženo čak 30-37% zaposlenih.²⁷

²⁵ O štetnim posledicama mobinga navedenim u ovom i prethodnom pasusu videti više: M. I. S. Guerero, op. cit, str. 3; A. Kostelić-Martić, op. cit, str. 76, 114; E. Koić i grupa autora, op. cit, str. 1; S. Dunn, *What's Going On With Mobbing, Bullying And Work Harassment Internationally*, 2003, Internet: [www/webpronews.com/](http://www.webpronews.com/); *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, op. cit; *Nacrt prijedloga Zakona o sprečavanju zlostavljanju na radu*, op. cit, str. 7.

²⁶ L.J. Kovačević, *Pojam uznemiravanja na radu u domaćem, uporednom i međunarodnom pravu*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2006, br. 1-6, str. 344.

²⁷ O navedenim statističkim podacima videti više: *Framework Agreement on Work-related Stress – dodatak uz ugovor; Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, European

Nakon uočavanja ovog problema, u Evropi počinje borba za dostojanstvo na poslu. Savet Evrope, u Izmenjenoj socijalno-ekonomskoj povelji od 1996. godine (1961), u čl. 26. predviđa „*Pravo na dostojanstvo na poslu*“: „U nameri da obezbede efikasno ostvarivanje prava svih radnika na zaštitu njihovog dostojanstva na poslu, strane ugovornice se obavezuju: 1. da unaprede svest, informacije i sprečavanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu ili u vezi sa poslom i da preduzmu sve odgovarajuće mere radi zaštite radnika od takvog ponašanja; 2. da podstiču svest, informacije i sprečavanje ponovljenih prekrasnih ili izrazito negativnih i uvredljivih postupaka usmerenih protiv pojedinih radnika na radnom mestu ili u vezi sa poslom i da preduzmu odgovarajuće mere radi zaštite od takvog ponašanja.“

U Evropskoj uniji sprovodi se veliki broj aktivnosti u cilju borbe protiv ovog fenomena. Mada Unija nije uvela direktnu legislativnu zaštitu od mobinga, veći broj dokumenata podrazumeva indirektnu zaštitu. Ta zaštita zasniva na Povelji o fundamentalnim pravima u EU iz 2000, kojom se utvrđuje da radnici imaju pravo na zdrave, bezbedne i dostojanstvene uslove rada (čl. 31, tač. 1).

Zaštitu od mobinga predviđa i veći broj direktiva. Tako npr. *Okvirna direktiva br. 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu*, iz 1989, predviđa obavezu poslodavaca da se staraju o zdravlju i bezbednosti „u svakom aspektu koji se odnosi na rad“.²⁸ U pripremi su izmene ove direktive kojima bi se uredilo pitanje psihičkog uznemiravanja na radu, a na osnovu *Rezolucije evropskog parlamenta o uznemiravanju na radu* od 2001. godine,²⁹ koja je jedini dokument Unije koji direktno ukazuje na neophodnost zaštite od mobinga.

U Rezoluciji se procenjuje da 12 miliona ljudi u EU trpi mobing, odnosno „bullying“ (tač. A preambule). Zapaža se da je ovakvo ponašanje naročito rasprostranjeno prema ženama (tač. D preambule). Ističe se da je mobing fenomen koji je malo poznat, ali predstavlja ozbiljan problem u svetu rada i zahteva mnogo veću pažnju (tač. 1). Zato se države članice pozivaju na donošenje odgovarajućeg zaštitnog zakonodavstva (tač. 10), a socijalni partneri da uvedu procedure za zaštitu od mobinga i

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, Internet: www/eiro.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/; M. Isabel S. Guerero, op. cit, str. 4; S. Dunn, op. cit; za pojedine evropske zemlje videti više na Internet adresi Evropske fondacija za unapređenje životnih i radnih uslova: www/eiro.eurofond.eu/

²⁸ OJ L 183, 29/06/1989, p. 1-8.

²⁹ European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339 INI). OJ, C 77 E/138. O tome videti više u: L.J. Kovačević, op. cit, str. 356.

uznemiravanja na radu (što bi npr. obuhvatilo: informisanje i obuku zaposlenih, rukovodilaca, socijalnih partnera i lekara u preduzećima o mobingu, imenovanje poverljivog medijatora).³⁰

Sledeći poslednju sugestiju, organizacije zaposlenih i poslodavaca na nivou EU donose decembra 2006. godine *Autonomni okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu*.³¹ U Sporazumu se ističe da su zlostavljanje i nasilje predstavljaju neprihvatljivo ponašanje pojedinca ili grupe lica koje može da se javlja u veoma različitim oblicima i da predstavljaju ozbiljan rizik u radnoj sredini. *Uznemiravanje postoji* kada se jedan ili više radnika ili rukovodilaca učestalo zloupotrebljava, ugrožava ili ponižava u vezi sa okolnostima na radu, a *nasilje* kada radnik pojedinac ili rukovodilac bude izložen napadu u vezi sa radom (deo 3. Sporazuma). Sporazumom se predlažu mere usmerene na prevenciju i identifikovanje mobinga, a članovi organizacija potpisnica zadužuju da u roku od tri godine obezbede adekvatnu zaštitu od uznemiravanja i nasilja na radu odgovarajućim sporazumima.

Zaštitu od *uznemiravanja* koje može da uzrokuje mobing predviđaju i: Direktiva EZ br. 200/43 od 2000 godine, o primeni principa jednakog tretmana između lica bez obzira na rasno ili etničko poreklo, Direktiva EU br. 2000/78 iz 2000 o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju (čl. 1. st. 3), Direktiva 76/207 od 1976. godine o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručne obuke i unapređenja i uslova rada (novelirana u br. 2002/73 EC), čl. 2, st. 2.³² Uz to, najnovija *Strategija Zajednice o bezbednosti i zdravlju na radu za period 2007-2013*. naglašava značaj unapređivanja mentalnog zdravlja na radu.

Nekoliko reči i o borbi protiv mobinga u zemljama EU. Mere usmerene protiv mobinga mogu se podeliti u tri grupe: 1) *mere primarne prevencije*, 2) *sekundarna prevencija* i 3) *tercijarna zaštita*. Mere primarne prevencije, koje su usmerene na to da uopšte ne dođe do mobinga za sada su u evropskim zemljama slabije razvijene. Zastupljenije su sekundarna prevencija (zabrana mobinga i borba za umanjenje negativnih zdravstvenih efekata zlostavljanja) i tercijarna zaštita (tretman obolelih lica izazvanih mobingom).³³

³⁰ Tačka 10. i 12. Rezolucije.

³¹ Zaključen između Evropske konfederacije sindikata s jedne strane, te udruženja poslodavaca koje deluju na evropskom nivou (UNICE, UEAPME, CEEP).

³² Ove direktive su objavljene u: 1) OJ L 180, 19/07/2000, p. 0022-026; 2) OJ L 303, 02/12/2000, p. 0016-0022, 3) OJ L 039, 14/02/1976, p. 0040-0042. i OJ, L 269/15, od 5/10/2002.

³³ Videti više: N. Dumitras, str. 17.

Konkretne mere borbe protiv mobinga u evropskim zemljama su: 1) borba na mestu rada, 2) zakonska zabrana mobinga, 3) regulisanje kolektivnim ugovorima i unutrašnjom regulativom kod poslodavca, 4) mogućnost interne i eksterne medijacije, 5) sudska zaštita.

Broj zemalja koji su donele posebne *propise* o mobingu je relativno malobrojan (Švedska je prva, 1993. donela Uredbu o merama protiv zlostavljanja na poslu, Belgija – Zakon o psihičkom maltretiranju iz 2002). Veći broj država je zabranu mobinga ugradio u druge zakone: Norveška (1993), Francuska (2002), Holandija (1994), Finska (2002), Velika Britanija (1997), Poljska (2004), od prošle godine i Slovenija.³⁴

Pored toga što se zakonodavstvom zabranjuju mobing, obično se predviđaju i konkretne *sankcije* kako bi se suzbilo nepoželjno ponašanje. To su mahom novčane kazne, materijalne kompenzacije za žrtve, pa čak i zatvor.³⁵ Zahvaljujući ovome u sudskoj praksi evropskih, pa i drugih zemalja (SAD, Australija, Kanada),³⁶ sve češće se javljaju sudske presude u kojima je žrtvama dosuđuje naknada štete zbog zlostavljanja na radu.³⁷

Jednu od specifičnosti zakonodavstva o mobingu, slično kao kod propisa o zaštiti od diskriminacije, predstavlja promenjeni *teret dokazivanja* (na poslodavcu). Zapaženo je da su zlostavljana lica često zaplašena i inferiorna u odnosu na poslodavca, te da je dokazivanje zlostavljanja veoma komplikovano u praksi. Zato se zahteva da poslodavac dokaže da mere koje su preduzimate prema zaposlenom nisu bile podstaknute zlim namarama. Pri tome se očekuje da žrtva zlostavljanja pruži izvesne dokaze o tome da je mobing verovatno počinjen.³⁸

³⁴ O ovim propisima videti više: M. I. S. Guerero, op. cit; A. Kostelić-Martić, op. cit, str. 114; V. Baltazarević, *Mobing: komunikacija na četiri noge*, op. cit, str. 138; E. Karpich-Horvat i D. Senčur Peček, *Zaštita ličnosti i dostojanstvo radnika prema zakonodavstvu Republike Slovenije*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje i Intermex, Beograd, 2008, br. 1, str. 69.

³⁵ Npr. Francuski Krivični zakon propisuje sankciju za mobbing koja glasi: 1 godinu zatvora i novčana kazna u iznosu od 15.000 Eura, dok Zakon o radu takođe propisuje zatvorsku kaznu od 1 godine i/ili novčanu kaznu od 3.750 Eura.

³⁶ Kanada je prva od američkih zemalja uvela zakonsku zabranu mobinga, 2004. godine.

³⁷ Među prvima se pominju slučajevi kada je jedan španski sud (u Geroni) zaposlenom dosudio naknadu štete od 30.000 EUR zbog toga što je bio prinuđen da radi poslove koji nisu u opisu njegovog radnog mesta i koji su ispod njegovog kvalifikacionog nivoa. Drugi zaposleni, u Koriji, dobio je naknadu 4.500 EUR, zato što je bio obavezan da radi u podrumu bez dnevne svetlosti i ventilacije. Videti više: S. Dunn, op. cit. str. 1. i P. Esplugas, *Court Rulings Recognise Bullying as 'Occupational Risk'*, EIROnline, EIRO, 2002, Internet: www.eurofond.europa.eu/eiro/2002/07/feature/es0207202f.htm/ (2007).

³⁸ Tako je npr. rešenje primenjeno u francuskom zakonu, kao i u nacrtu hrvatskog zakona.

Na bazi zakonodavstva sve su zastupljenije i *mere prevencije*, tako da se u mnogim zemljama predviđaju usluge savetovanja i podrške zaposlenima koji trpe mobing. Evropska fondacija za unapređenje životnih i radnih uslova kao mere prevencije mobinga predlaže: proširenje slobode zaposlenih u pogledu obavljanja poslova, smanjenje obima monotoni poslova, poboljšanje informisanja o ciljevima preduzeća, razvoj stila rukovođenja (od autoritarnog, ka konsensualnom), izbegavanje nejasnih ciljeva i poslovnih zadataka, razvoj organizacione kulture (svest o mobingu, istraživanje problema, formulisanje politike borbe protiv mobinga, ustanovljavanje transparentnih i jasnih organizacionih standarda i vrednosti, unapređenje veštine komuniciranja i razvijanja sposobnosti rukovodilaca za rešavanje sukoba, uključivanje zaposlenih u prevenciju i borbu protiv mobinga, edukacija predstavnika sindikata, obuka inspektora rada).³⁹

U cilju prevencije afirmiše se i *medijacija (posredovanje)* na radnom mestu ili izvan organizacije, koja se pokazala kao veoma korisno sredstvo prevazilaženja ove vrste problema i za smanjenje budućih konflikata. Medijacija je npr. rasprostranjena u Švajcarskoj, Belgiji, Francuskoj, Nemačkoj, Engleskoj, SAD, Kanadi.⁴⁰ Vode se i kampanje za suzbijanje mobinga (kao dobar primer navodi se Britanska – preventivna strategija pod nazivom „Nacionalna zabrana mobinga na radu“, sprovedena prvi put 2003. godine).⁴¹

Rezultat povećane svesti o problemu zlostavljanja na radu kod socijalnih partnera su i brojni *kolektivni ugovori i kodeksi ponašanja* u evropskim zemljama koji zabranjuju mobing. Tako je npr. u Luksemburgu 2001. godine zaključen Kolektivni ugovor o psihičkom maltretiranju, u Danskoj postoje mnogi kodeksi prakse i kolektivni ugovori o ovome, u Nemačkoj se takođe zaključuju kolektivni ugovori, a u Italiji se praktikuje zaključivanje *«ugovora o radnoj atmosferi»* u preduzećima (postoji i jedan granski kolektivni ugovor o mobingu).⁴²

4. Mobing u Srbiji

U Srbiji je mobing poslednjih godina predmet velikog interesovanja. To je i razumljivo, pošto su zbog nepovoljnih društveno-ekonomskih okolnosti, zaposleni su sve više izloženi i skloni konfliktima.

³⁹ Videti više: *Bullying at Work*, op. cit, str. 2.

⁴⁰ Videti više: A. Kostelić-Martić, op. cit, str. 109, 113.

⁴¹ Videti više: K. Hartig i J. Frosch, op. cit.

⁴² Videti više: *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Infosheet, 2003 (TJ-52-03-506-D); *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, op. cit, str. 1, 3. i 4. i LJ. Kovačević, op. cit, str. 349.

U nekim istraživanjima navodi se da je 47-50% zaposlenih u Srbiji izloženo stresu. Udruženje „Stop-mobing“ (koje se već nekoliko godina bavi zaštitom žrtava mobinga), pominje da se prema njihovim istraživanjima iz 2008. godine, kod nas čak 60% anketiranih zaposlenih izjasnilo da je bilo žrtva mobinga.⁴³

Stres i mobing u vezi sa poslom su izuzetno rasprostranjeni u zemljama u tranziciji, pa i kod nas. Njihovi razlozi su: visoki zahtevi na poslu, kratki rokovi, nejasna pravila, osećaj preterane ili nedovoljne iskorisćenosti, monotonija u radu, loša radna atmosfera, nerazumevanje od strane kolega i menadžmenta, unutrašnja i spoljna konkurencija. Uz to, radna mesta su postala mnogo nesigurnija. Postoji velika mogućnost da se ostane bez posla usled reorganizacije, zatvaranja firmi, promene vlasnika itd., a očekuje se da će se taj problem pojačati u 2009. godini zbog svet-ske finansijske krize. Takođe, zbog drugačije organizacija radnog vremena sve teže se uklapa posao sa privatnim životom.

Kao specifičnost mobinga u Srbiji se ističu pojedini oblici zlostavljanja, koji su izraženiji od drugih. Tako se npr. pominju „stečajni“ i „tranzicioni“ mobing. U privatizovanim preduzećima poslodavci često žele da se na što lakši način reše velikog broja zaposlenih koje su zatekli, pa se radi navođenja na „dobrovoljni otkaz“ odlučuju na različite vidove zlostavljanja. Pominju se i „profesionalni moberi“, lica koja su se već specijalizovala za ovakve poslove. To su osobe koje poslodavac angažuje po ugledu na izbacivače, samo što su obučeni za suptilnije metode kinjenja, dok žrtvu ne nateraju da sama ode.⁴⁴

Naše zakonodavstvo, kao i legislativa EU, pruža samo indirektnu zaštitu od mobinga.⁴⁵ Ustav Srbije,⁴⁶ u čl. 21. predviđa zabranu diskriminacije, kao i pravo na dostojanstvo i slobodan razvoj ličnosti, u čl. 23 („Ljudsko dostojanstvo je neprikosnoveno i svi su dužni da ga poštuju i štite“). Garantuje se i „Nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta“ - članom 25. st. 2. Ustava predviđeno je da niko ne može biti izložen mučenju, nečovečnom ili ponižavajućem postupanju ili kažnjavanju.

⁴³ Prema: V. Baltazarević, *Mobing u Srbiji – imaju li radnici šansu?*, iz: *Mobing: - jučer, danas – ali ne i sutra!*, op. cit, str. 35; Videti više i: *Tortura a poslu*, Politika, 15. 6. 2007, str. 9. i *Mobing ili psihičko maltretiranje na poslu*, Sindikalni puls, Beograd, 2007, br. 55, str. 6.

⁴⁴ Videti više: V. Baltazarević, *Hoću da znam šta je mobing*, Beograd, 2007, str. 67.

⁴⁵ O ovome videti detaljno: P. Jovanović, *Normativni okviri mobinga*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje i Intermex, Beograd, 2008, br. 1, str. 58.

⁴⁶ Službeni glasnik RS, br.98/2005.

Zakon o radu,⁴⁷ predviđa u čl. 12. st. 1. pravo zaposlenog na zaštitu ličnog integriteta. U tom cilju propisuje se i zabrana diskriminacije (neposredne i posredne) u domenu rada (čl. 18-23). U okviru zaštite od diskriminacije, posebno se zabranjuju i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, radnje kojima se često vrši mobing (čl. 21). Međutim, pokazalo se da je ova vrsta zaštite u praksi neefikasna pošto se diskriminacija izuzetno teško dokazuje.

Zaštita od zlostavljanja na radu mogla bi se izvršiti i putem naknade materijalne (troškovi lečenja, smanjenje sposobnosti za rad) i nematerijalne štete (zbog pretrpljenog fizičkog bola i straha, povrede prava ličnosti), na osnovu Zakona o obligacionim odnosima.⁴⁸

Moguća je i krivično-pravna zaštita, na osnovu Krivičnog zakonika Republike Srbije,⁴⁹ kojim se sankcioniše: zlostavljanje i mučenje (čl. 137). Prema stavu 1. tog člana „Ko zlostavlja drugog ili prema njemu postupi na način kojim se vređa ljudsko dostojanstvo, kazniće se zatvorom do jedne godine.“ Ako se zlostavljanje izvrši službeno lice u vršenju službe, može se izreći kazna zatvora od 3 meseca do 3 godine.⁵⁰ Izgleda da su brojne rasprave o ovoj temi doprinele da sudska praksa, upravo na osnovu ovih odredaba, počne da sankcioniše mobing. Godine 2008. donete dve sudske presude kojima se počinioci zlostavljanja osuđuju na zatvorsku kaznu zbog zlostavljanja na radu.⁵¹

Prateći dešavanja u Evropi i svetu, i naš zakonodavac je reagovao. U oktobru ove godine sačinjen je Nacrt zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, koji je upućen na javnu raspravu.⁵² Prikazaćemo nekoliko osnovnih rešenja u Zakonu.

Zabrana zlostavljanja obuhvata sve zaposlene, odnosno poslodavce (važi za privatni i javni sektor, kao i državne organe). Zlostavljanje se, u čl. 5. Nacrta zakona, određuje kao: „...svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca od strane poslodavca, nekog od zaposlenih ili grupe zaposlenih, koje se ponavlja a ima za cilj ili

⁴⁷ Službeni glasnik RS, br.24/2005, 61/2005.

⁴⁸ Službeni list SFRJ, br. 29/78, 39/85, 45/89, 57/89, Službeni list SRJ, br. 31/93, (22/99, 23/99, 35/99, 44/99).

⁴⁹ Službeni glasnik RS, br.85/2005, 88/2005, 107/2005.

⁵⁰ P. Jovanović pominje u pomenutom tekstu četiri grupe krivičnih dela koja bi se mogla dovesti u vezu sa mobingom.

⁵¹ Jedna presuda je doneta u Jagodini (septembar), druga u Bačkoj Palanci (oktobar). Videti: B92, Info, Vesti (www.b92.net/info/vesti/index.php?yyy=2008&mm=09&dd=05&nav_id=317159/) i dnevni list „Dnevnik“, *Opštinski sud u Bačkoj Palanci izrekao prvu presudu za mobing u Vojvodini*, Novi Sad, 2008, 18. oktobar, str. 1. i 8.

⁵² Tekst Zakona je dostupan na Internet adresama: www.psrzrp.vojvodina.gov.rs/ i www.minrzs.gov.rs/. Prilikom izrade Nacrta zakona, radna grupa uzela je u obzir i Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu koji je sačinio Centar za unapređivanje pravnih studija, objavljeno u Beogradu, 2008.

predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu ili raskine radni odnos.“ Mobingom se smatra i podsticanje ili navođenje na ovakvo ponašanje. Inače, zaštita od mobinga je obostrana, pošto se predviđa je i zaštita poslodavca od zlostavljanja.

Poslodavac ima obavezu da odmah zaštiti zaposlenog od zlostavljanja bez odlaganja (čl. 7) i odgovara za štetu koju zaposleni vršeći zlostavljanje pričiní drugom zaposlenom (čl. 8). Prema čl. 10, poslodavac počiniocu mobinga može da izrekne disciplinsku kaznu ili neku od sledećih mera: 1) opomena, 2) mera privremenog udaljenja sa rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade, 3) otkaz (ako ponovi ponašanje u roku od šest meseci). Ako zaposlenom preti neposredna opasnost po zdravlje ili od nastanka nenaknadive štete predviđaju se i privremene mere koje izriče poslodavac: 1) premeštaj u drugu radnu okolinu; 2) udaljenje sa rada (čl. 20).

Načini rešavanja problema u vezi sa zlostavljanjem su: 1) medijacija (u preduzeću), od strane neutralnog i nepristrasnog lica, 2) mogućnost utvrđivanja odgovornosti zaposlenog i 3) sudska zaštita. Kao specifičnosti sudske zaštite predviđaju se: 1) teret dokazivanja (koji je na poslodavcu), 2) hitnost postupka, 3) mogućnost predviđanja privremenih mera, 4) dozvoljenost revizije, 5) oslobađanje od sudske takse.

5. Zaključak

Zlostavljanje na radu (mobing) predstavlja danas veliki problem u celom svetu. Ponekad su štetne posledice zlostavljanja teže vidljive, ali su mnoga istraživanja ukazala da se radi o trenutno najtežem riziku za bezbednost i zdravlje na radu. Uvideši ovo, Evropska unija i zemlje članice se poslednjih godina aktivno bore protiv mobinga.

U zemljama u tranziciji, kao što je i naša, stres i zlostavljanje na radu su još izraženiji nego u EU. Sledeći praksu razvijenih evropskih zemalja, naš zakonodavac je pripremio Nacrt zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu. Analiza tog dokumenta ukazuje da bi Zakon mogao da pruži efikasnu zaštitu od mobinga, pošto su pri njegovoj izradi uvažavana uporedna iskustva. Ipak, treba imati u vidu da se radi o oblasti u kojoj ni razvijene zemlje nemaju dovoljno prakse, te još uvek ne postoje provereni „recepti“. Zato će tek praksa pokazati primenjivost Zakona. Uslov za uspešnost u zaštiti od mobinga biće i to da se Zakon dosledno primenjuje i da bude energično podržan od strane države i socijalnih partnera, pošto se za sada slične odredbe u drugim zakonima nedovoljno poštuju.

*Senad Jašarević, Ph. D., Associate Professor
Novi Sad School of Law*

Mobbing in Practice and Documents of the EU and Serbia

Abstract

The article is giving brief presentation of European and Serbian experiences, legislative and other measures on combatting of mobbing and bullying. Mobbing at work is characterised by systematic psychological abuse or humiliation of a person by an individual or a group, with the aim of damaging his or her reputation, honour, dignity, integrity. It has already been described as a more serious safety and health issue than any other in the workplace. At European level (the EU), diverse efforts have been made to promote actions to tackle mobbing, starting with Directive 89/391. The European Parliament also approved a Resolution on harassment at the workplace (2001). The new European Strategy on Health and Safety (2007-2013) highlights the importance of promoting mental health at work. Following this, Serbian Government also has prepared the Draft act on combating harassment at the workplace.