

## REGULACIJA MOBINGA U BOSNI I HERCEGOVINI U KONTEKSTU ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE

**Autor: doc. dr. Mario Reljanović**

Kompleksnost diskriminacije i mobinga u posljednjim je decenijama rezultirala donošenjem posebne zakonske regulative u gotovo svim evropskim državama. Iako pravna regulativa u Bosni i Hercegovini prepoznaje mobing kao oblik diskriminisanja, čini se da je neophodno donošenje posebnog zakona u ovoj oblasti, koji bi pravni režim zaštite od mobinga potpuno odvojio od zaštite od diskriminacije, te predvidio sve potrebne elemente borbe protiv mobinga, uključujući i snažnu preventivnu dimenziju.

SAŽETAK

### 1. UVOD

Pravo na dostojanstven rad kompleksno je pravo svakog radno angažovanog lica, komplementarno obavezi poslodavca da stvori bezbjedne i zdrave uslove rada, odnosno povoljnu radnu sredinu. Na dostojanstvo zaposlenog negativno mogu uticati različita ponašanja, među kojima se posebno ističu diskriminacija i mobing. Mobing (zlostavljanje na radu) specifičan je vid ponašanja koji se izražava u neprijateljskoj i neetičkoj komunikaciji koja se duže vrijeme sistematično vrši od strane jednog lica ili više pojedinaca, sa ciljem da se zaposleni dovede u bespomoćan i nezaštićen položaj.<sup>1</sup>

Mobing je prepoznat i zabranjen u mnogim uporednim zakonodavstvima. Formalno govoreći, načini njegovog uređivanja su različiti. Pojedine države mobing uređuju zakonskim aktima,<sup>2</sup> dok je u drugim kontekstima mobing regulisan podzakonskim aktima, ponekad i u kombinaciji sa rješenjima koja su sadržana u kolektivnim ugovorima<sup>3</sup>. Ipak, određeni principi su jedinstveni: mobing se vezuje za proces rada; ne vezuje se za specifična lična svojstva žrtve ili njenu pripadnost nekoj široj grupi (žrtva može biti svako lice); velika pažnja se posvećuje prevenciji mobinga, zaštiti žrtve i drugih zaposlenih od viktimizacije, kao i efikasnom (vansudskom ili sudskom) rješavanju sporne situacije.

<sup>1</sup> Navedeno prema: Heinz Leimann, "The Mobbing Encyclopaedia – Information about Mobbing at the Workplace".

<sup>2</sup> Posebni zakoni koji regulišu zabranu mobinga postoje npr. u Francuskoj, Švedskoj, Norveškoj, Danskoj, Finskoj, Belgiji, Holandiji, Švajcarskoj, Srbiji. Vidjeti: Elena Ferrari, *Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective* (Brussels: European Commission, 2004), str. 12.

<sup>3</sup> Ibid, str. 14.

## 2. MOBING I DISKRIMINACIJA: SUŠTINSKE RAZLIKE

Iako se često poistovjećuju, pri čemu se mobing predstavlja kao podvrsta diskriminacije<sup>4</sup>, to su dvije različite pojave, uprkos evidentnim dodirnim tačkama koje proističu iz činjenice da se i zabrana diskriminacije i zabrana mobinga odnose na zaštitu ljudskog dostojanstva. Postoje, međutim, značajne kvalitativne razlike u njihovom određenju:

- Zabrana diskriminacije obuhvata sve oblasti društvenog života i sve aktivnosti pojedinca, dok se mobing odnosi isključivo na proces rada.

- Diskriminacija je motivisana postojanjem određenog ličnog svojstva žrtve, odnosno njenom pripadnošću nekoj široj (etničkoj, rasnoj, vjerskoj i dr.) grupi. Ovo lično svojstvo predstavlja motivaciju počinioca da vrši diskriminaciju i takvo ponašanje izazvano je širim društvenim kontekstom (predrasude, stereotipi). Kod mobinga, međutim, motivacija ne postoji na nivou šire grupacije, već se crpi iz odnosa prema konkretnom licu – mobing je posljedica antagonizma prema drugom zaposlenom zbog emocija koje počinioc ima (emotivni mobing) ili zbog poslovne koristi koju može sebi pribaviti na taj način (strateški mobing).

- Mobing postoji samo kada postoji posljedica, dok to kod diskriminacije nije slučaj. Svrha mobinga jeste u zastrašivanju i stvaranju nepovoljne radne atmosfere (straha, neprijatnosti, ponižavanja). Ukoliko npr. potencijalna žrtva nije zastrašena ponašanjem kolege, ne može se reći da je mobing ostvario svoju svrhu. Diskriminacija pak postoji uvijek kada postoji objektivna

radnja, a subjektivni doživljaj žrtve nije od primarnog značaja. Tako će diskriminacija postojati uvijek kada neki poslodavac manje plaća zaposlene žene od muškaraca koji rade na istim poslovima, bez obzira na to da li su zaposlene žene toga svjesne, ili nisu.

- Diskriminacija može postojati na osnovu jednokratnog postupanja lica prema žrtvi, dok se kod mobinga zahtijeva kontinuitet postupanja – ovo je direktno povezano sa postojanjem posljedice mobinga (atmosfera poniženja, straha i slično) koja očigledno ne može nastati iz jedne radnje.

- Mobing je posljedica ličnog doživljaja zlostavljanog lica; kod diskriminacije postoji i značajan stepen ugroženosti javnih dobara, jer se po pravilu diskriminisanjem njeguju i promovišu negativne socijalne vrijednosti kroz jačanje postojećih predrasuda i stereotipa.

- Mobing je isključivo vezan za proces rada i samim tim postoje elementi koji nisu regulisani zabranom diskriminacije, a koji su od izuzetne važnosti za primjenu propisa i sankcionisanje nedozvoljenog ponašanja u ovom domenu.<sup>5</sup>

Iz navedenog se može zaključiti da postoji realna potreba da se mobing reguliše na poseban način, odvojeno od regulacije diskriminacije.

## 3. PRAVNI OKVIR U BOSNI I HERCEGOVINI

Regulativa u Bosni i Hercegovini ne osigurava dovoljno preciznu i dovoljno sveobuhvatnu regulaciju mobinga. Na nivou Bosne i Hercegovine, mobing je regulisan



Ova publikacija je objavljena uz podršku američkog naroda preko Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). Autori ove publikacije su odgovorni za njen sadržaj i stavovi koji su u njoj izneseni ne odražavaju stavove USAID-a ili Vlade Sjedinjenih Američkih Država.

<sup>4</sup> S tim u vezi, potpuno je neshvatljivo da se u pojedinim analizama mobing elaborira i u kontekstu evropskih antidiskriminacionih direktiva, kojima je zabranjeno nejednako postupanje u odnosu na taksativno navedena lična svojstva. Vidjeti npr. Aleksandra Vuković, "Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine", *Anali poslovne ekonomije* 5, br. 9(2013), str. 193-216.

<sup>5</sup> Vidjeti: Mario Reljanović i Aleksandra Petrović, "Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu: zakonska regulativa i praksa", *Pravni zapisi* 2, br. 1(2011), str. 186-196; Aleksandra Petrović, "Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije" (Članak prezentovan na međunarodnoj konferenciji "Jednakost i ljudska prava – ekonomska, radna i socijalna prava u EU", Republika Hrvatska, Osijek, 22. 5. 2014).

Zakonom o zabrani diskriminacije<sup>6</sup> i Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine<sup>7</sup>. U Republici Srpskoj mobing je predmet dodatnog regulisanja u Zakonu o radu, dok na nivou Federacije Bosne i Hercegovine ne postoje posebni propisi o ovoj problematici.

### 3.1. Definicija mobinga

Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: ZZD BiH) reguliše mobing kao oblik diskriminacije. Član 4. ZZD BiH razlikuje uznemiravanje, polno (seksualno) uznemiravanje, mobing, segregaciju, izdavanje naloga i podsticanje diskriminacije kao ostale oblike diskriminacije. Mobing je definisan stavom 3. navedenog člana, kao “oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog”. Ovo je jedina odredba u ZZD BiH koja se neposredno odnosi na mobing, a samoj definiciji mogu se uputiti izvjesne zamjerke. Prije svega, nema nikakvog određenja frekventnosti niti trajanja ponavljanja radnji koje bi se mogle smatrati mobingom. Potom, te radnje su označene kao “nefizičko uznemiravanje”, dok se u praksi veoma često dešava da mobing pretpostavlja i fizički kontakt između žrtve i mobera, a koji nema karakter seksualnog uznemiravanja (povlačenje za kosu, šamaranje, guranje i slično). Konačno, sam cilj mobera dat je prilično usko i neprecizno, naročito kada je riječ o tzv. emotivnom mobingu koji je određen izrazom “degradacija radnih uslova”.

Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine praktično ponavlja zabranu mobinga, koji se definiše kao “specifična vrsta ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.”<sup>8</sup> Zakon o radu Republike Srpske sadrži gotovo identičnu definiciju mobinga,<sup>9</sup> koji je i u ovom zakonskom tekstu regulisan kao vrsta diskriminacije. I ova definicija je manjkava, imajući u vidu da nema određenja kako potencijalnih radnji mobinga, tako ni preciziranja vremenskog okvira u kojem može biti izvršen. Takođe, u sva tri relevantna zakonska teksta u BiH je nepoznat strateški mobing kao oblik zlostavljanja na radu, budući da se ciljevi mobinga iscrpljuju u ponižavajućem efektu na žrtvu, odnosno u ugrožavanju ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Svakako pozitivan aspekt je to da Zakon o radu u institucijama BiH<sup>10</sup>, kao i Zakon o radu Republike Srpske<sup>11</sup> predviđaju i preventivnu dimenziju u ovom domenu: poslodavac je prema ovim zakonskim rješenjima dužan da preduzme radnje sprečavanja mobinga, kao i da se uzdrži odnosno zaštiti od viktimizacije zaposlene. Ipak, prema podacima Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH, samo 23% poslodavaca ima unutrašnju regulativu mobinga.<sup>12</sup> Pritom se zanemaruje činjenica da je situacija takva prevashodno zbog toga što poslodavci nemaju obavezu da obezbijede mehanizme interne zaštite od mobinga, jer se ZZD BiH ne bavi mobingom do potrebnih detalja.



Dr. Mario Reljanović je docent na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu, na predmetima Radno pravo, Međunarodno krivično pravo, Pravna informatika i Pravno pisanje i istraživanje. Bavi se naučnoistraživačkim radom u oblastima radnog i socijalnog prava, antidiskriminacionog prava i prava ljudskih prava, kao i evropskog i međunarodnog javnog prava. Saradnik je više nevladinih organizacija i sekretar Pravne klinike za radno pravo Pravog fakulteta Univerziteta Union. Angažovan je i kao gostujući predavač na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Beogradu, na master smjeru Evropske integracije.

<sup>6</sup> “Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine”, *Službeni glasnik BiH* 59/09.

<sup>7</sup> “Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine”, *Službeni glasnik BiH* 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13.

<sup>8</sup> Ibid, član 86e, stav 5.

<sup>9</sup> “Zakon o radu Republike Srpske”, *Službeni glasnik Republike Srpske* 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07, član 111, stav 5.

<sup>10</sup> “Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine”, član 86e, stav 6.

<sup>11</sup> “Zakon o radu Republike Srpske”, član 111, stav 6.

<sup>12</sup> Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2013. godinu (Banja Luka: Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, 2014), str. 18.

### 3.2. Postupak zaštite

Postupak za zaštitu od mobinga regulisan je na istovjetan način kao i kod ostalih vrsta diskriminacije koje su kao takve određene ZZD BiH. Žrtva mobinga može podnijeti žalbu ombudsmenu Bosne i Hercegovine, koji tim povodom može pokrenuti postupak istraživanja, ili stranama u sporu predložiti medijaciju, kao i pokrenuti i učestvovati u prekršajnom postupku povodom počinjenog mobinga.<sup>13</sup> Žrtva mobinga može pokrenuti parnični ili upravni postupak.<sup>14</sup> Tužbom se u parničnom postupku može tražiti utvrđenje da je došlo do mobinga, zabrana daljeg preduzimanja spornih radnji kao i uklanjanje posljedica mobinga, naknada materijalne i nematerijalne štete, te objavljivanje presude u medijima. Nadležan je sud opšte nadležnosti a revizija je uvijek dozvoljena. Teret dokazivanja se prebacuje na tuženog, ukoliko tužilac "potkrijepi navode da je zabrana diskriminacije prekršena". Učešće trećih lica u parnici je dozvoljeno na strani tužioca, ukoliko se radi o tijelu, organizaciji, ustanovi, udruženju ili drugom licu koje se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom od diskriminacije lica ili grupe lica o čijim se pravima odlučuje u postupku. ZZD BiH predviđa i zaštitu od viktimizacije lica koje je prijavilo diskriminaciju ili učestvovalo u pravnom postupku za zaštitu od diskriminacije. Rok za podnošenje tužbe je tri mjeseca od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najduže jednu godinu od dana učinjenja povrede. Rok za podnošenje zahtjeva za reviziju je tri mjeseca od dana uručjenja drugostepene presude.<sup>15</sup>

Ipak, čini se da je mobing svojevrsno "strano tijelo" u tekstu ZZD BiH. Ne postoje odredbe prilagođene specifičnostima mobinga, kao ni rješenja koja bi imala za cilj lakšu i efikasniju zaštitu žrtava, kao što je slučaj sa zakonskim rješenjima u Republici Srbiji, koja su elaborirana u na-

stavku teksta. Pored toga, mnoga rješenja u ZZD BiH, kao što su kolektivna tužba, tester, statistički metod, učešće trećih lica na strani tužioca u parnici – neće biti upotrijebljena u parnici povodom zaštite od mobinga jer ne odgovaraju specifičnoj prirodi mobinga.

Prema Zakonu o radu Republike Srpske, žrtva takođe može pokrenuti parnicu povodom mobinga. Predviđeno je i prebacivanje tereta dokazivanja, definisano na sličan način kao u ZZD BiH. Slično kao i u ZZD BiH, generalno gledano, odredbe o mobingu u samom tekstu nisu razrađene, niti se mobingu posvećuje značajnija pažnja.

Može se, dakle, zaključiti da u Bosni i Hercegovini postoje pravne osnove zaštite od mobinga. One se, međutim, ne mogu posmatrati kao izgrađen sistem, budući da se vezuju za institut diskriminacije i da zakonska rješenja ne odgovaraju svim situacijama koje se javljaju u praksi, niti uzimaju u obzir sve specifičnosti mobinga kao pojave.

### 4. PRIMJER DOBRE PRAKSE: ZAKONODAVSTVO U SRBIJI I NJEGOVA PRIMJENA

U Republici Srbiji, mobing je regulisan Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu<sup>16</sup> (u daljem tekstu: ZSZR RS). Pravni režim zaštite od zlostavljanja na radu u potpunosti je odvojen od zaštite od diskriminacije. Pod zlostavljanjem na radu se smatra 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 izo-

<sup>13</sup> "Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine", član 7, stavovi 1. i 2.

<sup>14</sup> Ibid, član 11.

<sup>15</sup> Ibid, članovi 12, 13, 15, 16. i 18.

<sup>16</sup> "Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Republike Srbije", *Službeni glasnik Republike Srbije* 36/10.

luje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Pojam zlostavljanja na radu, odnosno mobinga, na ovaj način dobija odgovarajuće zaokruženje i odvaja se od diskriminacije – za postojanje mobinga nije potreban motiv izražen u postojanju ličnog svojstva žrtve. Naprotiv, zlostavljanje postoji uvijek kada postoji posljedica, dok motivacija izvršioca nije relevantna. Takođe, zakon sankcioniše svako aktivno ili pasivno ponašanje, čime se normiraju i specifične situacije u kojima nečinjenje može predstavljati radnju zlostavljanja (na primjer, uskraćivanje radnih zadataka zaposlenom sa ciljem da se njegov rad obesmisli a radno mjesto prikaže kao nepotrebno – takozvani “mobing praznog stola”).

Pojam zlostavljanja postavljen je široko, tako da se obuhvati i horizontalni i vertikalni mobing – dakle, svi odnosi između zaposlenih bez obzira na njihov međusobni (hijerarhijski) položaj kod poslodavca. Naročito je kvalitetno rješenje koje predviđa potencijalne posljedice zlostavljanja, među kojima se posebno ističe situacija iznuđenog otkaza koja je veoma česta u uporednoj praksi, a sastoji se u strateškom mobiranju zaposlenog dok on sam ne otkáže ugovor o radu, jer ne može da izdrži nepovoljnu radnu atmosferu koja je stvorena zlostavljanjem na radu.

Ovakva definicija, međutim, trpi i izvjesne kritike. Nije bliže određeno minimalno trajanje radnji zlostavljanja – govori se samo o ponavljanju, tako da nije jasno o kojem vremenskom okviru je riječ. O tome će sud voditi računa u svakom pojedinačnom slučaju, a posebno imajući u vidu druge okolnosti (odnos zlostavljača i žrtve, vrstu i intenzitet radnji zlostavljanja, mentalni sklop žrtve i njen subjektivni doživljaj ponašanja zlostavljača, i slično).<sup>17</sup> Loša strana ovakve regulative jeste i u tome što se radno angažovano lice štiti samo od postupanja kolega zaposlenih i poslo-

davca, a ne i od drugih učesnika u procesu rada (korisnika, zaposlenih kod drugih poslodavaca). To dovodi do apsurdne situacije da npr. zaposlenici koji su angažovani za firmu koja je zaključila ugovor sa korisnikom ne mogu tužiti lica koja vrše zlostavljanje, a koja su zaposlena kod poslodavca-korisnika. U takvoj situaciji, poslodavac-korisnik nije pasivno legitimisan, jer nije poslodavac žrtve zlostavljanja. Poslodavac žrtve takođe nije pasivno legitimisan jer ne vrše zlostavljanje niti on niti njegovi zaposleni, već korisnici usluga.

Kod određivanja pasivne legitimacije postoji i poseban problem koji je posljedica nepreciznosti ZSZR RS. Naime, članom 29. stavom 1. ZSZR RS je predviđeno da “zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu može protiv poslodavca da podnese tužbu pred nadležnim sudom”. Iz ovakve nespretno formulacije, u sudskoj praksi se ponekad izvodi zaključak da izvršilac zlostavljanja ne može biti pasivno legitimisan, već da je u svim situacijama odgovoran poslodavac.

Prema aktuelnom zakonskom rješenju u Srbiji, poslodavac je dužan da sprovede niz preventivnih mjera: zaposlenog prije stupanja na rad pismenim putem obavještava o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja; sprovodi mjere obavještavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posljedice vršenja zlostavljanja; čini sve drugo što je u njegovoj nadležnosti da zaposlenima osigura bezbjednu i zdravu radnu sredinu.<sup>18</sup>

Kada dođe do zlostavljanja, predviđen je prethodni postupak posredovanja kod poslodavca koji ima karakter medijacije, a obezbijedena je i sudska zaštita u parnici. Zaposleni koji tvrdi da je žrtva zlostavljanja može se obratiti i inspekciji

<sup>17</sup> U dosadašnjoj sudskoj praksi ovo pitanje se nije postavljalo.

<sup>18</sup> “Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Republike Srbije”, članovi 4. i 7.



rada, odnosno upravnoj inspekciji ako je poslodavac država.<sup>19</sup> Postupak posredovanja je obavezan kada zlostavljač nije poslodavac; u ostalim slučajevima, moguće je odmah podnijeti tužbu nadležnom sudu.<sup>20</sup> Značajno je napomenuti i da ZSZR RS predviđa da poslodavac može disciplinski kazniti zaposlenog, uključujući i otkaz ugovora, kada posredovanje nije uspjele a poslodavac smatra da postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje. Postojanje mehanizma interne zaštite povodom zlostavljanja na radu generalno je dobro prihvaćeno i od strane poslodavaca i od strane zaposlenih, kao šansa da se u veoma kratkom roku i praktično bez ikakvih novčanih izdataka riješi konfliktna situacija.

Tužba povodom zlostavljanja može se podnijeti u roku od 15 dana od dana završetka neuspjelog posredovanja, odnosno u roku od šest mjeseci od posljednje radnje zlostavljanja.<sup>21</sup> Njome se pokreće radni spor u kojem se mogu zahtijevati: utvrđenje da je pretrpio zlostavljanje, zabrana vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabrana daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja, izvršenje radnje radi uklanjanja posljedica zlostavljanja, naknada materijalne i nematerijalne štete, kao i objavljivanje presude.<sup>22</sup> ZSZR RS predviđa prebacivanje tereta dokazivanja, kao i zaštitu zaposlenog do okončanja postupka koji je poveo povodom zlostavljanja, uključujući i zaštitu od viktimizacije žrtve i drugih učesnika u postupku.<sup>23</sup> Sud može izreći i privremene mjere kao što su zabrana približavanja, kao i zabrana

pristupa u prostor oko mjesta rada onog zaposlenog koji učini vjerovatnim da je izložen zlostavljanju.<sup>24</sup>

Važno je istaći da je na osnovu Zakona donijet Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu.<sup>25</sup> Ovim Pravilnikom su izuzetno detaljno određene moguće vrste radnji zlostavljanja na radu i bliže regulisane pojedine obaveze zaposlenih i poslodavaca.

Sva navedena rješenja su kvalitetna i odgovaraju osnovnom cilju zbog kojeg su ustanovljena – efikasnoj zaštiti zaposlenog nad kojim se vrši zlostavljanje na radu. Problemi koji su do sada zabilježeni u Srbiji odnose se prije svega na neefikasno postupanje sudova i predugo trajanje postupaka. Takođe, činjenica da revizija nije dozvoljena u svakom slučaju koji se tiče mobinga, već samo prema opštim propisima koji važe za radne sporove,<sup>26</sup> jedan je od većih propusta u normiranju zlostavljanja na radu.

## 5. KAKO POBOLJŠATI PRAVNI OKVIR ZA ZAŠTITU OD MOBINGA U BiH?

Iako pojedina istraživanja pokazuju da čak 60 procenata zaposlenih u Bosni i Hercegovini trpi mobing, Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH je u toku 2014. godine primila samo 68 žalbi na mobing, što je manje nego u 2013. godini. Ukoliko žrtva potraži zaštitu pred sudom, prosječno trajanje radnog spora biće oko četiri

<sup>19</sup> Ibid, član 34.

<sup>20</sup> "Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Republike Srbije", član 29, stavovi 1. i 2. U praksi su međutim sudovi veoma široko tumačili pojam poslodavca i često dozvoljavali tužbu i bez sprovedenog prethodnog postupka; praksa sudova je u tom smislu neujednačena i ne pogoduje pravnoj sigurnosti žrtve zlostavljanja.

<sup>21</sup> "Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Republike Srbije", član 29, stavovi 1. i 2.

<sup>22</sup> Ibid, član 30.

<sup>23</sup> Ibid, član 33.

<sup>24</sup> Ibid, član 33, stav 2.

<sup>25</sup> "Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu", *Službeni glasnik Republike Srbije* 62/10.

<sup>26</sup> Prema članu 441. "Zakona o parničnom postupku Republike Srbije", *Službeni glasnik Republike Srbije* 72/11, 49/13 – odluka Ustavnog suda, 74/13 – odluka Ustavnog suda i 55/14, revizija je dozvoljena u radnom sporu jedino kada je reč o sporovima o zasnivanju, postojanju ili prestanku radnog odnosa; kada je reč o sporovima povodom novčanih potraživanja koji uključuju i radne sporove odnosno sporove povodom zlostavljanja na radu, revizija je dopuštena samo ukoliko vrednost predmeta spora prelazi 100.000 evra (član 485. "Zakona o parničnom postupku").

godine.<sup>27</sup> Iz prvih predmeta u ovoj oblasti u BiH proizilazi da je jedan od ključnih problema i preširoka definicija mobinga, u kojoj se ne preciziraju konkretne radnje i postupci koji se mogu smatrati mobingom, a što dovodi i do problema sa dokazivanjem.<sup>28</sup> Ovakvi praktični problemi u primjeni ZZD BiH proističu i iz jednostavne činjenice da je mobing specifičan fenomen, koji se mora regulisati posebnim propisom u kojem bi bili prepoznati svi detalji koji su navedeni u primjeru regulisanja mobinga u Republici Srbiji. Regulacija ove kompleksne problematike u zakonodavstvu BiH nedovoljna je, ne samo zbog teorijski neutemeljenog regulatornog pristupa zasnovanog na potpunom poistovjećivanju diskriminacije i zlostavljanja na radu već i usljed postojanja niza normativnih praznina u regulisanju mobinga.

Regulacija mobinga posebnim zakonom otvorila bi mogućnosti za niz poboljšanja, uz zadržavanje pojedinih zajedničkih instituta u odnosu na ZZD BiH (hitnost postupka, prebacivanje tereta dokazivanja, dozvoljenost revizije).

Nova regulativa u ovoj oblasti u BiH naročito bi morala sadržavati sljedeće elemente:

- Pojam mobinga bi morao biti bolje sadržinski određen: trebalo bi naznačiti radnje mobinga i vrste mobinga, kao i preciznije odrediti minimalno trajanje radnji izvršenja koje bi se mogle smatrati mobingom. To bi dovelo do preciznijeg određenja sadržine zabranjenih ponašanja i do većeg stepena pravne sigurnosti u postupcima pred sudom.
- Daleko veća pažnja mora biti posvećena prevenciji mobinga. Ova uloga mora biti kontinuirana, tako da se tokom cijelog radnog procesa svakom zaposlenom pruži minimalna zaštita: pružanje svih informacija o njegovim pravima i obavezama na radu i u vezi sa radom; uvođenje efikasnih mehanizama unu-

trašnje kontrole i zaštite u pojedinačnim slučajevima zlostavljanja; obezbjeđivanje specifičnih prava zaposlenima u slučajevima zlostavljanja (premještaj, odbijanje rada); podrška rješavanju slučajeva zlostavljanja vansudskim putem, ili aktivno podržavanje zaposlenog u rješavanju spora sudskim putem. Podrazumijeva se i obaveza poslodavca da se sam uzdrži od svih nedozvoljenih radnji koje bi se mogle smatrati zlostavljanjem.

- Prethodni postupak kod mobinga mora biti precizno definisan. Postupak pred Institucijom ombudsmena za ljudska prava BiH ne može u potpunosti ostvariti svoju svrhu jer se često radi o internim sporovima između zaposlenih, a ne o kršenju nekih opštih principa jednakosti zbog negativnih stavova prema određenim grupama. Rješenje prema kojem se ovaj postupak odvija kod poslodavca je dobro u slučajevima kada poslodavac nije taj koji vrši mobing, budući da obezbjeđuje efikasnu zaštitu žrtve uz minimalne troškove. Poslodavac bi u ovakvim slučajevima morao imati aktivniju ulogu i u odnosu na rješenje predviđeno u Srbiji, a svakako bi morao imati na raspolaganju i posebne mehanizme vođenja internog disciplinskog postupka, nezavisno od ishoda medijacije žrtve i mobera. Ukoliko postupak kod poslodavca ne uspije, strane u sporu bi morale imati na raspolaganju i opciju vansudskog rješenja spora prema opštim pravilima medijacije, odnosno vansudskog ("mirnog") rješavanja radnih sporova.
- Pitanje pasivne legitimisanosti poslodavca takođe zavređuje posebnu pažnju. U praksi se veoma često dešava da zaposleni vrši zlostavljanje nad drugim zaposlenim po nalogu poslodavca, ili da poslodavac "ne želi da se miješa" u odnose između zaposlenih, čak i kada je sasvim izvjesno da mobing postoji. Zakon bi stoga morao da nedvosmisleno i jasno propiše da je za mobing odgovoran i poslodavac koji je propustio da zaštititi zaposlenog.

<sup>27</sup> Podaci Udruženja za pomoć osobama zlostavljanim na radnom mjestu Stop mobbing, preuzeti iz internet članka: Klix.ba, "Mobing u BiH u porastu: Žene najčešće žrtve zlostavljanja na radnom mjestu", *Buka*, 29.12.2014.

<sup>28</sup> Aleksandra Vuković, *Zlostavljanje na radu: mobing* (Laktaši: Grafomark, 2012), str. 188.

## BIBLIOGRAFIJA

## Knjige i članci

1. Ferrari, Elena. *Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective*. Brussels: European Commission, 2004.
2. Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2013. godinu. Banja Luka: Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, 2014.
3. Klix.ba. "Mobing u BiH u porastu: Žene najčešće žrtve zlostavljanja na radnom mjestu". *Buka*, 29.12.2014. <http://www.6yka.com/novost/71361/mobing-u-bih-u-porastu-zene-najcesce-zrtve-zlostavljanja-na-radnom-mjestu> (stranica posjećena 4. 2. 2015).
4. Leimann, Heinz. "The Mobbing Encyclopaedia – Information about Mobbing at the Workplace". <http://www.leymann.se/English/frame.html> (stranica posjećena 11. 2. 2015).
5. Petrović, Aleksandra. "Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije". Članak prezentovan na međunarodnoj konferenciji "Jednakost i ljudska prava – ekonomska, radna i socijalna prava u EU", Republika Hrvatska, Osijek, 22. 5. 2014.
6. Reljanović, Mario i Aleksandra Petrović. "Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu: zakonska regulativa i praksa". *Pravni zapisi* 2, br. 1(2011), str. 186–196.

7. Vuković, Aleksandra. "Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine". *Anali poslovne ekonomije* 5, br. 9(2013), str. 193–216.
8. Vuković, Aleksandra. *Zlostavljanje na radu: mobing*. Laktaši: Grafomark, 2012.

## Propisi

1. "Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu Republike Srbije". *Službeni glasnik Republike Srbije* 62/10.
2. "Zakon o parničnom postupku Republike Srbije". *Službeni glasnik Republike Srbije* 72/11, 49/2013 – odluka Ustavnog suda, 74/2013 – odluka Ustavnog suda i 55/14.
3. "Zakon o radu Republike Srbije". *Službeni glasnik Republike Srbije* 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14.
4. "Zakon o radu Republike Srpske". *Službeni glasnik Republike Srpske* 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07.
5. "Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine". *Službeni glasnik BiH* 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13.
6. "Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu Republike Srbije". *Službeni glasnik Republike Srbije* 36/10.
7. "Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine". *Službeni glasnik BiH* 59/09.

Za više informacija  
kontaktirajte:

Analitika – Centar za  
društvena istraživanja  
[www.analitika.ba](http://www.analitika.ba)  
[info@analitika.ba](mailto:info@analitika.ba)

Copyright © 2015  
Analitika – Centar za  
društvena istraživanja,  
sva prava pridržana.

Policy brief je objavljen u okviru projekta "Jednakost za sve: Koalicija organizacija civilnog društva protiv diskriminacije", koji u partnerstvu implementiraju Mediacentar Sarajevo, Analitika – Centar za društvena istraživanja, Prava za sve i Vaša prava BiH. Projekat finansiraju USAID i Fond otvoreno društvo BiH.