

---

## Specifičnosti dokazivanja mobinga u parničnom postupku

---

Mario Reljanović

### UVOD

Zakonom o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine<sup>1</sup> mobing je prepoznat kao vrsta diskriminacije. Član 4. stav 3. ovog Zakona definiše mobing kao jedan od ostalih oblika diskriminisanja, i to 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”.<sup>2</sup>

Ovakvo određenje mobinga određuje i specifične mehanizme pravne zaštite kojima se žrtva mobinga može zaštititi. Jedan od njih jeste i pokretanje parnice povodom diskriminisanja<sup>3</sup>. Ova parnica se vodi prema opštim pravilima parničnog postupka, na način uređen zakonima o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, ali postoje i specifična rješenja koja su usvojena imajući u vidu karakterističan procesni položaj žrtve diskriminacije ili mobinga. Otuda se opšta pravila koriguju posebnim odredbama iz Zakona o zabrani diskriminacije. Neke od najvažnijih razlika odnose se na postupak dokazivanja diskriminatorskog, odnosno moberskog ponašanja tuženog. Prva specifičnost dokazivanja u postupcima povodom mobinga ogleda se u prebacivanju tereta dokazivanja na tuženog. Druga specifičnost predstavlja mogućnost korišćenja posebnih dokaznih sredstava, u zavisnosti od radnje mobinga.

### PREBACIVANJE TERETA DOKAZIVANJA

Teret dokazivanja u tužbama povodom diskriminacije (a samim tim i mobinga) regulisan je na poseban način. U slučajevima povodom diskriminacije i mobinga, veoma je teško dokazati da li je došlo do nedozvoljenog ponašanja poslodavca ili drugog zaposlenog. Ovo se naročito odnosi na slučajeve posredne (indirektne) diskriminacije, kod kojih se prvi put

---

<sup>1</sup> “Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine”, *Službeni list Bosne i Hercegovine* 59/09.

<sup>2</sup> Ovoj definiciji mogu se uputiti ozbiljne primjedbe. Vidjeti: M. Reljanović, *Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije* (Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015), dostupno na: <http://www.analitika.ba/bs/publikacije/regulacija-mobinga-u-bosni-i-hercegovini-u-kontekstu-zakona-o-zabrani-diskriminacije> (stranica posjećena 7.11.2015).

<sup>3</sup> Član 12. “Zakona o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine”.

pojavi potreba za izmjenama opšteg parničnog postupka, kako bi se uopšte mogla dati šansa zaposlenom da dokaže da postoji diskriminatorno ponašanje.<sup>4</sup>

Slijedeći dobru praksu koja je prihvaćena u većini država koje poznaju posebne odredbe za ovakve postupke,<sup>5</sup> Zakon o zabrani diskriminacije u članu 15. stav 1. predviđa da je u slučajevima zaštite od diskriminacije u parničnom postupku kada lice ili grupa lica navode činjenice, *potkrepljujući navode o tome da je zabrana diskriminacije prekršena*, navodni prekršilac dužan da dokaže da nije prekršio princip jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije u predmetu rasprave. Ovdje je u pitanju normiranje rasprostranjenog pravnog standarda “činjenja vjerovatnim” da je došlo do diskriminacije (odnosno mobinga).<sup>6</sup> Ovaj princip se najčešće definiše tako da se od tužioca traži da u tužbi, odnosno dokaznom postupku, predoči sve činjenice koje ukazuju na sumnju da je došlo do nedozvoljenog ponašanja. Tada teret dokazivanja prelazi na tuženog, koji mora ne samo uspješno osporiti iznijete činjenice tužioca, nego i pokazati kako u njegovom ponašanju nije bilo elemenata nedozvoljenog, odnosno da svojim postupcima nije učinio akt diskriminacije ili mobinga. Ovakva procedura karakteristična je na primjer i za Francusku, gdje se od tužioca zahtijeva da prezentuje sve činjenice slučaja. Sud, ukoliko smatra da je to potrebno, može odrediti da se razjasne i neki nedovoljno pojašnjeni elementi slučaja. Nakon toga, tuženi mora dokazati – da bi uspio da se odbrani – ili da prezentovane činjenice ne odgovaraju realnosti, ili da postoji objektivno opravdanje za njegovo/njeno ponašanje koje isključuje postojanje diskriminacije (mobinga).<sup>7</sup>

U regionu postoje značajne nedoumice u pogledu sprovođenja pravila o prebacivanju tereta dokazivanja u praksi. Sudovi nerijetko ne razumiju niti svrhu olakšanja procesne

---

<sup>4</sup> Na primjer, kada zaposlena žena sumnja da nije plaćena isto kao muškarac koji kod istog poslodavca radi iste poslove, ne može predočiti direktne i nedvosmislene dokaze da postoji diskriminatorna praksa budući da su podaci o platama najčešće zaštićeni kao poslovna tajna. Vidjeti: L. Farkas, O. O’Farrell, *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level* (European Commission: Brussels, 2014), str. 9.

<sup>5</sup> Kada je riječ o državama članicama Evropske unije, one su standard prebacivanja tereta dokazivanja uvele na osnovu Direktive Savjeta o prebacivanju tereta dokazivanja u slučajevima polne diskriminacije (Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, Official Journal L 014, od 20. januara 1998. godine). Ovaj standard se kasnije reafirmisao u antidiskriminacionim direktivama, među kojima su i Direktiva Savjeta o implementaciji prava na jednak tretman osoba nezavisno od njihovog rasnog ili etničkog porijekla (Council Directive 2000/43/EC on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, od 29. juna 2000. godine, Official Journal L 180, od 19. jula 2000. godine) i Direktiva Savjeta o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman pri zapošljavanju i na radu (Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, od 2. decembra 2000. godine, OJ L303). Ideja o usvajanju principa prebacivanja tereta dokazivanja u slučajevima povodom diskriminacije potekla je od Evropskog suda pravde (vidjeti: L. Farkas, O. O’Farrell, *op.cit.*, str. 13-15).

<sup>6</sup> Ovakav način dokazivanja, karakterističan za parnice povodom diskriminacije i zlostavljanja, prvi put je uspostavljen u SAD-u. Vrhovni sud SAD-a je, u slučaju *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973), uspostavio redosljed izlaganja dokaza u parnicama povodom diskriminacije: najprije tužilac dokazuje postojanje takozvanih “primarnih činjenica” koje ukazuju na postojanje nezakonitog ponašanja; potom tuženi dokazuje da njegovo ponašanje nije bilo protivzakonito ili nije bilo motivisano vršenjem diskriminacije; najzad, tužilac iznosi protivdokaze, na dokaze tuženog.

<sup>7</sup> Slično je i u postupcima povodom diskriminacije u Njemačkoj, gdje tužilac osim iznošenja činjenica o samom slučaju mora utvrditi i kauzalnost, ali samo na nivou vjerovatnoće. Vidjeti: L. Farkas, O. O’Farrell, *op.cit.*, str. 64-65.

pozicije tužioca, ni tehniku, odnosno pravni standard “činjenja vjerovatnim”. Uobičajeno je da u postupcima povodom mobinga sud dozvoljava da dokazni postupak izgleda identično opštoj parnici, tako da obje strane izvode svoje dokaze.<sup>8</sup> Najprije tužilac izvodi dokaze, a zatim tuženi izvodi protivdokaze, odnosno pobija dokaze tužioca. Prema takvoj praksi, u postupku se jedino razlikuje cilj dokazivanja. Naime:

“Ono čemu tužilac teži jeste da kod suda stvori uverenje da je verovatno došlo do kršenja zakona – nema dakle obavezu da, kao u drugim postupcima, dokaže sudu van svake sumnje da je nedozvoljeno ponašanje postojalo – u pitanju je dakle niži stepen ubedenja suda u dokazanost navedenih činjenica. Naravno, ako pretežu dokazi druge strane, sud će smatrati da tužilac nije uspeo ni da učini verovatnim svoje tvrdnje. Time se dokazivanje praktično svodi na isti postupak kao i u svakoj drugoj parnici – jedina razlika koja se pominje, u stepenu ubedenja suda, vrlo lako se može izgubiti u samom postupku. Tuženi sa druge strane, umesto da dokaže da nije postupio protivpravno, jednostavno ima zadatak da ospori ili relativizuje dokaze koje tužilac iznese.”<sup>9</sup>

U Srbiji je ova teorija nastala tumačenjem Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i čak je prebacivanje tereta dokazivanja bilo predmet kritika stručne javnosti, zbog navodnog uvođenja pravne nesigurnosti u postupak.<sup>10</sup> Ipak:

“Ovakvo tumačenje nije ispravno. Najpre bi trebalo napomenuti da prebacivanje tereta dokazivanja nema nikakve veze sa pretpostavkom nevinosti, kako se ponekad može čuti u stručnim raspravama. Ne pretpostavlja se da je optuženi kriv, već se njemu daje u zadatak da obezbedi dokaze kojima bi pobio navode iz tužbe. Obzirom na specifičnu prirodu zlostavljanja, ovo pravilo je uvedeno kako bi se olakšao položaj žrtve zlostavljanja, jer se zlostavljanje veoma često čini isključivo u četiri oka ili sa malim brojem svedoka, putem usmene komunikacije i bez zvaničnih dokumenata koji bi mogli biti tretirani kao validni dokazi. Zato je na žrtvi da izazove ‘sumnju’ kod suda da neko postupanje zaista nije bilo po zakonu. Sud time ne prejudicira stvar i odluku u sporu, već poziva onu stranu koja ima više mogućnosti za podnošenje dokaza i pobijanje tvrdnji, da iznese svoju odbranu.”<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Ovakva praksa se sprovodi u Srbiji, kao i u Bosni i Hercegovini, vidjeti: A. Hanušić, *Sudska zaštita od diskriminacije u Bosni i Hercegovini – Analiza zakonskih rješenja i prakse u svjetlu prvih predmeta u ovoj oblasti* (Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2013), str. 40-42; u Makedoniji se od tužioca zahtijeva da obezbijedi činjenice i dokaze da je do diskriminacije došlo – time se zapravo obesmišljava prebacivanje tereta dokazivanja, jer tužilac ima isti položaj kao u opštoj parnici. Vidjeti: L. Farkas, O. O’Farrell, *op.cit.*, str. 60.

<sup>9</sup> M. Reljanović, “Dosadašnja iskustva u primeni Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu”, *Pravni instruktor* 29 (2012), ISSN 2217-7027, str. 73.

<sup>10</sup> Tako na primjer Z. Ivošević smatra da postoje tri stepena dokazanosti neke činjenice: vjerovatnoća, ubjedenje i izvjesnost. Vjerovatnoća je najniži stepen dokazanosti, i ne odgovara težini odluke suda da je do zlostavljanja došlo, što će se desiti uvijek kada tuženi ne uspije da protivdokazima obori predubjedenje suda koje je stvorio tužilac. Vidjeti: Z. Ivošević, “Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu”, *Pravni zapisi* 2(2010), str. 453-459, dostupno na: [http://pravnikafakultet.rs/images/2012/zapisi-2-2010/Zoran\\_Ivosevic\\_ZAKON\\_O\\_SPRECAVANJU\\_zlostavljanja\\_na\\_radu.pdf](http://pravnikafakultet.rs/images/2012/zapisi-2-2010/Zoran_Ivosevic_ZAKON_O_SPRECAVANJU_zlostavljanja_na_radu.pdf) (stranica posjećena 7.11.2015).

<sup>11</sup> M. Reljanović, “Dosadašnja iskustva u primeni Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu”, *op.cit.*, str. 74.

Ovime se sudovi moraju rukovoditi prilikom izvođenja dokaza u parnicama povodom mobinga, jer je to jedini način da se težak procesni položaj žrtve unaprijedi i da joj se pruži realna šansa da uspije u tužbenom zahtjevu.

Prebacivanje tereta dokazivanja bi se dakle moralo zasnivati na sljedećem postupanju suda: na osnovu dokaza koji su predloženi u samoj tužbi, sud procjenjuje da li je tužba opravdana, odnosno osnovana. Potom tužilac mora da utvrdi osnovne činjenice slučaja na kojima se zasniva tvrdnja da je došlo do mobinga.<sup>12</sup> Na primjer, ukoliko tužilac tvrdi da je nedozvoljeno ponašanje poslodavca manifestovano u davanju previše poslova odjednom kako bi se zaposleni pokazao nesposobnim da ih riješi, tužilac mora svoju tvrdnju potkrijepiti dokazom da mu je zaista dodijeljeno više radnih zadataka, kao i da ti radni zadaci nisu prema svojoj složenosti i kvantitetu uobičajeni, niti primjereni da ih obavlja samo jedna osoba. Nije dakle potrebno utvrditi *namjeru* da se izvrši mobing (koju je inače veoma teško dokazati<sup>13</sup>), već činjenice na osnovu kojih postaje jasno da je između tužioca i tuženog postojao specifičan odnos koji je potencijalno rezultirao protivpravnim ponašanjem tuženog. Ukoliko uspije da prezentuje sudu postojanje tih takozvanih primarnih činjenica (činjenica na kojima se zasniva njegova tužba), tužilac će po pravilu “učiniti vjerovatnim” postojanje nedozvoljenog ponašanja, odnosno sud će na osnovu procjene dokaza dati prednost tužiocu i prebaciti teret dokazivanja na tuženog. Tužilac će tada morati da pokaže da njegovo/njeno ponašanje nije bilo motivisano vršenjem mobinga, odnosno da bi na isti način postupao i prema drugim zaposlenima u istim okolnostima.<sup>14</sup>

Ovo naravno ne utiče na mogućnost da se i tužilac i tuženi još po jednom obrate sudu protivdokazima, odnosno pobijanjem dokaza suprotne strane, u toku samog postupka. Važno je napomenuti i da se sud prebacivanjem tereta dokazivanja ne svrstava na stranu tužioca, već jednostavno upotrebljava procesno pravilo za poboljšanje njegovog položaja u parnici u kojoj bi inače imao male izgleda za uspjeh, zbog same prirode dokazivanja nedozvoljenog ponašanja kada je riječ o mobingu ili diskriminaciji. Primarne činjenice se ne dokazuju na nivou vjerovatnoće, već na nivou apsolutne ubijedenosti suda. Ono što ostaje na nivou vjerovatnoće, jeste konstrukcija da je postojanje tih činjenica rezultiralo mobingom. Ukoliko sud nije ubijeden da je tužilac dokazao primarne činjenice, njegove šanse za uspjeh u postupku biće minimalne.

---

<sup>12</sup> Ovo je takozvani Mičelov test, nazvan prema slučaju iz SAD-a *Teresa Mitchell v. Southern Health Board* [2001] ELR 201.

<sup>13</sup> “Dokazati razlog za neko ponašanje ili odluku koji postoji u glavi neke druge osobe, u situaciji gdje sve dokaze kontroliše ta druga osoba, koja pri tome nije dužna da se o razlozima izjasni, izuzetno je teško.” B. Gaze, “Has the Racial Discrimination Act contributed to eliminating racial discrimination? Analysing the litigation track record 2000-2004” (Australian Journal of Human Rights 11/2005), str. 171. Iako se ovaj citat odnosi na slučaj rasne diskriminacije, može se primijeniti i na slučajeve mobinga, budući da je u obje vrste slučajeva najteže dokazati motivaciju počinioca da prekrši zakon.

<sup>14</sup> Vidjeti na primjer presudu američkog suda u slučaju *Price Waterhouse v. Hopkins* 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1) (2006).

Prebacivanje tereta dokazivanja, odnosno činjenje vjerovatnim da je do nedozvoljenog ponašanja došlo, od naročitog su značaja kada je riječ o odluci suda da li je tužba osnovana, kao i u slučajevima kada je procesni položaj tužioca veoma loš, odnosno kada su dokazi koji postoje uglavnom posredni. U situacijama u kojima je došlo do sasvim izvjesne povrede zakona, pravila o teretu dokazivanja će se naravno poštovati ali neće imati veliki značaj – u takvim slučajevima procesni položaj tužioca je jednostavno daleko povoljniji i njegova posebna zaštita ne dolazi do izražaja jer nije ni potrebna.<sup>15</sup> Ovo će biti slučaj kada na primjer tuženi prizna da je vršio mobing, ili kada postoji veći broj svjedoka, pisanih dokumenata i sličnih dokaza koji jasno ukazuju da je do mobinga došlo.

U svakom slučaju, sud će svoju odluku donijeti na osnovu ubjeđenja da je mobing počinjen (ili nije počinjen) koje je formirano van svake sumnje. Ne stoji dakle nikako zamjerka da je u ovim slučajevima dovoljan niži stepen ubjeđenja suda, kojim se stvara pravna nesigurnost.<sup>16</sup>

### DOKAZNA SREDSTVA

Druga specifičnost u parnicama povodom mobinga jeste u listi potencijalnih dokaza koji su na raspolaganju tužiocu. Tužilac je zapravo u poziciji, kako je već rečeno, da predoči dokaze u dva navrata. U prvom dijelu dokaznog postupka, tužilac predočava činjenice koje vode uspostavljanju prebacivanja tereta dokazivanja. Ove činjenice su specifične zato što mogu biti i indirektno (posredne) a ne samo neposredni dokazi vezani za slučaj. Takođe, tužilac mora da učini postojanje primarnih činjenica izvjesnim, dok samu uzročno-posljedičnu vezu, kao i motiv potencijalnog počinio mobinga – ne mora dokazivati. Sa druge strane, tuženi se mora braniti dokazima, koji bi pokazali da njegovo postupanje nije bilo onakvo kako je okarakterisano od strane tužioca, ili jeste bilo takvo ali postoje razlozi koji ga opravdavaju tako da je isključeno postojanje mobinga. Konačno, u drugom krugu dokazivanja tužilac se isključivo osvrće na navode tuženog i proba da ih opovrgne, iznošenjem dokaza (protivdokaza) – ovaj dio dokaznog postupka ne razlikuje se od opšte parnice. Prema tome, dokazi u postupku povodom mobinga mogu se izvoditi prema opštim i posebnim pravilima. Ono što je karakteristično jeste da sud na početku dokaznog postupka treba da vaga činjenice koje tužilac iznosi, makar one bile slabije potkrijepljene dokazima ili ti dokazi bili posredni.

---

<sup>15</sup> O tome govori i Vrhovni sud Ujedinjenog Kraljevstva u svojoj odluci u slučaju *Hewage v. Grampian Health Board* (2012): "Važno je da se odredbama o prebacivanju tereta dokazivanja ne daje presudan značaj. One će biti naročito važne kada na osnovu iznijetih činjenica postoji sumnja da li je do diskriminacije došlo. Ali one ne nude ništa novo u slučajevima kada na osnovu dokaza sud može da nedvosmisleno odluči, na jedan ili drugi način."

<sup>16</sup> O ovome se američki sud izjasnio u slučaju *Texas Department of Community Affairs v. Burdine*, 450 U.S. 248 (1981) navodeći da se prebacivanjem tereta dokazivanja nijednog trenutka ne suspenduje obaveza tužioca da dokaže van svake sumnje nezakonitost radnji tuženog. Specifičan postupak u iznošenju dokaza služi samo da bi se umanjili problemi u dokazivanju, koji se uglavnom vezuju za slučajeve diskriminacije. O američkoj sudskoj praksi u ovoj oblasti vidjeti detaljnije u: B. S. Moore, *Shifting the Burden: Genuine Disputes and Employment Discrimination Standards of Proof* (University of Arkansas at Little Rock Law Review, Volume 35/1, 2012).



Zakoni o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske poznaju klasična sredstva dokazivanja, koja detaljno regulišu: isprave, uviđaj, izjave svjedoka, nalaze vještaka i saslušanje stranaka.<sup>17</sup>

Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine poznaje i statistički metod kao posebno dokazno sredstvo karakteristično za slučajeve diskriminacije. Takođe, ukoliko se tužba podnosi zbog propuštanja razumnog prilagođavanja, teret dokazivanja odmah prelazi na poslodavca (automatsko prebacivanje).<sup>18</sup> Iako izuzetno korisne u slučajevima diskriminacije, ove odredbe ne donose ništa novo u postupku dokazivanja u procesu pokrenutom zbog mobinga. Zbog toga se koriste ona dokazna sredstva koja su već navedena u opštem režimu parnice.

Najčešća sredstva koja se koriste u postupku dokazivanja su pisani dokumenti, kao i izjave svjedoka. Veoma često međutim poslodavac ili zaposleni koji vrše mobing neće ostaviti očigledne tragove svojih postupanja. Ponekad je veoma teško iznijeti neku činjenicu i potkrijepiti je dokazima – to je na primjer slučaj sa takozvanim “mobingom praznog stola”, gdje poslodavac mobing vrši tako što zaposlenom uskraćuje da se uključi u proces rada. Slično će biti i sa ignorisanjem zaposlenog od strane poslodavca ili drugih zaposlenih, koje će se veoma teško dokazati. Pored toga, u postupku će postojati i neka specifična sredstva dokazivanja, odnosno potkrepljivanja činjenica sa ciljem činjenja vjerovatnim postojanja nedozvoljenog ponašanja. Tako se mnogim žrtvama mobinga savjetuje da vode dnevnik o radnjama mobinga koje svakodnevno trpe na poslu. U dnevnik se obično upisuje ko vrši mobing, u koje vrijeme i na koji način; takođe se upisuje kako se kasnije ova nedozvoljena radnja može dokazati (da li je ostao neki pisani trag, dokument, da li je neko od kolega prisustvovao događaju, i slično). Naravno, budući da je jedna od posljedica mobinga narušavanje zdravlja žrtve, veoma često se kao dokaz koristi zdravstvena dokumentacija. Najveću težinu imaju nalazi medicine rada, posebno ukoliko postoji posebno odjeljenje specijalizovano za probleme mobinga (gdje po pravilu psiholog kroz razgovor sa žrtvom formira svoje stručno mišljenje da li to lice zaista smatra da je mobirano, i kako ta činjenica utiče na njegovo mentalno i fizičko zdravlje).

Ukoliko se potencijalnim radnjama mobinga pristupi na analitički način, moguće je identifikovati određena sredstva dokazivanja za svaku od uočenih grupa nedozvoljenog ponašanja.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Članovi 123-173. “Zakona o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine” (*Službene novine Federacije BiH*, broj 53/03, 73/05, 19/06) i članovi 123-173. “Zakona o parničnom postupku Republike Srpske” (*Službeni glasnik Republike Srpske*, broj 58/03, 85/03, 74/05, 63/07 i 49/09).

<sup>18</sup> Član 15. stavovi 2. i 3. “Zakona o zabrani diskriminacije”.

<sup>19</sup> Podjela na grupe nedozvoljenog ponašanja izvršena je prema Pravilniku o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu Republike Srbije (*Službeni glasnik Republike Srbije* 62/2010). Pravilnik je rađen na osnovu “Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu” Republike Srbije (*Sl. glasnik RS* 36/2010), ali i istovrsnih uporednopravnih rješenja, teorijskih analiza pojavnih oblika mobinga i stranih i domaćih slučajeva mobiranja. Katalogizacija radnji mobinga koja je u ovom aktu izložena u velikoj mjeri se dakle oslanja na uporedna rješenja i iskustva, i može se prihvatiti kao relevantna i primjenjiva i na situaciju u Bosni i Hercegovini.

Ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja i ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa uglavnom se svode na neprijatan ili nekulturan odnos prema zaposlenom. Ukoliko se komunikacija odvija isključivo usmeno, kada nema prisutnih drugih zaposlenih, takav vid mobinga se veoma teško dokazuje. Kada međutim mober ostavi pisani trag (elektronska ili obična pošta, sms poruke, zvanični i nezvanični dopisi na radu, i slično) kao i kada se vrijeđanje ili omalovažavanje, neopravdano učutkivanje i slična ponašanja dešavaju pred svjedocima, svaki od ovih dokaza ili svjedoka može predstavljati dokazno sredstvo. Ukoliko se komunikacija odvija u neprimjereno doba, van radnog vremena, kao dokaz mogu poslužiti ne samo primarni podaci o komunikaciji (sadržina) već i sekundarni podaci koji nastaju u elektronskoj komunikaciji (potvrda o vremenu pozivanja, trajanju poziva, i slično). Izolacija zaposlenog kao jedan od češćih načina mobiranja, faktičko je stanje o kojem zaposleni ne može iznijeti konkretne dokaze (osim izjava svjedoka) ali može iznijeti tvrdnje koje će potkrijepiti činjenicama koje mu idu u prilog (na primjer, da je premješten u izolovanu kancelariju, da nije dobio poziv za zajednički sastanak koji su dobile sve ostale kolege, da su mu neopravdano oduzeta sredstva za rad – računar, telefon, i slično).

Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog odnose se na verbalne napade na zaposlenog, ogovaranje i pronošenje neistina o njemu/njoj, kao i ponižavanje i vrijeđanje zaposlenog isticanjem njegovih fizičkih karakteristika, oponašanjem glasa, pokreta, i slično. Ove radnje mobiranja karakteristične su po tome što moraju biti iznijete javno – inače neće ostvariti svoju svrhu. Dakle, one se po pravilu vrše pred drugim osobama – zaposlenima, tako da će žrtvi mobinga uvijek na raspolaganju biti svjedoci, a moguće je da budu dostupna i druga dokazna sredstva (na primjer, ukoliko se neistine o zaposlenom šire putem elektronske pošte, sms poruka, ili na sličan način).

Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog spadaju u one vrste mobiranja iza kojih po pravilu ostaje dosta raznovrsnih dokaza. Karakteristični dokazi su oni vezani za neopravdano kritikovanje zaposlenog (najčešće pisanim ili elektronskim putem, ili pred svjedocima), davanje prevelikog obima radnih zadataka ili takvih zadataka za koje nije realno da ih zaposleni izvrši u kratkom roku, davanje ponižavajućih zadataka ili onih koji su ispod kvalifikacija zaposlenog, prekomjerno nadziranje rada koje nije uslovljeno vrstom poslova koje zaposleni obavlja, i slično. U svim ovim situacijama će postojati ili pisani (elektronski) trag, ili svjedoci ponašanja mobera, odnosno posljedica koje su nastale djelovanjem mobera (na primjer zaposleni je prinuđen da obavlja ponižavajuće zadatke, ili ne može da postigne da završi sve zadatke koje mu je poslodavac zadao u kratkom roku). Kada je riječ o uskraćivanju stručnog usavršavanja i/ili obrazovanja zaposlenog, ova radnja mobinga se teško može dokazati jer je riječ o propuštanju poslodavca, dakle nečinjenju. Međutim, zaposleni može iznijeti činjenice da neopravdano nije učestvovao u takvim aktivnostima iako su učestvovala njegove/njene kolege, nakon čega će poslodavac morati da opravda njegovo izostavljanje – ovo je još jedna od korisnih primjena prebacivanja tereta dokazivanja.

Ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog vezana su za prijetnje gubitka posla ili drugog sankcionisanja zaposlenog, prijetnje da će protiv zaposlenog biti upotrijebljena sila, pa i samu upotrebu sile<sup>20</sup>. U svakom od ovih slučaja dokazivanje će se vršiti paralelnim iznošenjem dvije vrste dokaza. Sa jedne strane, zaposleni može predložiti pisane dokaze i pozvati svjedoke (ukoliko ih je bilo); sa druge strane, zaposleni može dokazivati postojanje mobinga i u slučaju da je mobing bio oprezan i nije ostavio mogućnost takvog dokazivanja (usmene prijetnje i primjena sile isključivo bez prisustva drugih lica) pribavljanjem medicinske dokumentacije iz koje će se vidjeti njegova psihička i psihofizička narušenost zdravlja zbog dešavanja na poslu.

## ZAKLJUČAK

Dokazivanje u parnicama povodom mobinga specifično je prije svega zbog pozicije žrtve, odnosno samog postupka mobiranja, kao i zbog značajnih poteškoća dokazivanja postojanja mobinga čak i u slučajevima u kojima je evidentno da postoji neetičko ili nekorektno ponašanje poslodavca ili drugih zaposlenih. Mobing je u BiH regulisan kao oblik diskriminacije; čak i kada to ne bi bio slučaj, morala bi se zadržati rješenja istovjetna trenutnim – prebacivanje tereta dokazivanja, kao i specifični dokazi tužioca koji pokušava da utvrdi osnovne činjenice slučaja i time dođe u procesno povoljniji položaj.

Praksa koja je prisutna u regionu, uglavnom, ne prati evropske standarde u ovoj oblasti. To je posebno evidentno u situacijama kod prebacivanja tereta dokazivanja, dok se kod ocjene činjenica koje iznosi tužilac sudovi uglavnom ponašaju fleksibilnije. Sudska praksa je međutim još uvijek jako siromašna, posebno kada je riječ o pravosnažnim sudskim odlukama, tako da je rano analizirati uspostavljanje standarda tumačenja odredbi koje se odnose na dokazivanje u parničnim postupcima povodom mobinga. Ipak, kao što je ovaj tekst nastojao pokazati, važno je već u ovoj fazi imati u vidu ključne parametre dokazivanja mobinga, jer njihovo pravilno razumijevanje i primjena u parničnim postupcima mogu garantovati bolju sudsku praksu u ovoj oblasti.

---

<sup>20</sup> Zakon o zabrani diskriminacije definiše mobing kao nefizičko uznemiravanje; ipak, sasvim je izvjesno da će i fizičko uznemiravanje, u kombinaciji sa drugim radnjama mobiranja, moći da se prihvati kao oblik mobinga. Treba napomenuti da je ovdje riječ o lakšim oblicima fizičkog nasilja – guranje, čupanje, šamaranje, pljuvanje. Bilo kakva značajnija upotreba sile predstavljale bi razlog za krivičnu odgovornost počinioca, prije nego za parnicu povodom mobinga.



Naslov:  
Specifičnosti dokazivanja mobinga u parničnom postupku

Autor:  
Mario Reljanović

Izdavač:  
Analitika – Centar za društvena istraživanja  
Godina: 2015.  
© Analitika – Centar za društvena istraživanja, sva prava  
pridržana.

Adresa izdavača:  
Hamdije Kreševljakovića 50, 71000 Sarajevo,  
Bosna i Hercegovina  
info@analitika.ba  
www.analitika.ba

Lektura i korektura:  
Alma Genjac-Nakičević

Dizajn publikacije:  
Branka Ilić

DTP:  
Jasmin Leventa

## O AUTORU

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 Pravnog fakulteta Univerziteta Union. Angažovan je i kao gostujući predavač na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Beogradu na master smjeru Evropske integracije.

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, niti Fonda otvoreno društvo BiH i Analitike – Centra za društvena istraživanja.



**USAID**  
OD AMERIČKOG NARODA



Fond  
otvoreno društvo  
Bosna i Hercegovina

Komentar 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.



**PRAVA  
ZA SV=**



  
**ANALITIKA**  
Centar za društvena istraživanja

Analitika – Centar za društvena istraživanja je nezavisna, neprofitna, nevladina organizacija koja se bavi istraživanjem i razvojem javnih politika u širem smislu. Misija Analitike je da na osnovu kvalitetnih istraživanja i odgovarajuće ekspertize ponudi relevantne, inovativne i praktične preporuke usmjerene na promoviranje inkluzivnih i boljih javnih politika, kao i na sveukupno unapređenje procesa njihovog donošenja.

[www.analitika.ba](http://www.analitika.ba)