

DOI:

COBISS:

Pregledni rad (naučni)

## **PRAVNI OKVIR ZAŠTITE OD MOBINGA U ZAKONODAVSTVU BOSNE I HERCEGOVINE<sup>61</sup>**

### **LEGAL FORM OF MOBBING PROTECTION IN BOSNIA AND HERZEGOVINA LEGISLATION**

---

Aleksandra Vuković<sup>62</sup>

Javna zdravstvena ustanova Dom zdravlja Trebinje

#### **Sažetak**

U ovom radu autor obrađuje pravni okvir zaštite od mobinga, kao oblika diskriminacije, sa posebnim osvrtom na antidiskriminacijsko radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini. Kao oblik diskriminacije na radu, mobing predstavlja jedan od oblika psihičkog nasilja, koje često obuhvata čitav niz aktivnosti koje se sistematski pripremaju i izvršavaju. Načini zaštite i sprečavanja mobinga na radu predstavljaju važno pitanje za efikasnost sistema zaštite od mobinga, kao negativne društvene i složene pravne pojave. U Bosni i Hercegovini, mobing je definisan najprije odredbama Zakona o radu Republike Srpske, a potom i Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, kao zakona koji su usvojeni na nivou Bosne i Hercegovine. Usvajanjem Zakona o zabrani diskriminacije, kao opšteg antidiskriminacijskog zakona, u pravni sistem Bosne i Hercegovine implementirane su određene novine koje predstavljaju rezultat savremenih tendencija u suzbijanju diskriminacije. Pored pomenutih novina u antidiskriminacijskom zakonodavstvu, nedvosmisleno se može potvrditi da postojeći normativni okvir zaštite od diskriminacije na radu ima niz nedorečenosti, što posebno dolazi do izražaja u praktičnoj primjeni pojedinih odredaba zakona, a naročito u slučaju pokretanja i vođenja sudskog postupka. Stoga, postojeća pozitivnopravna rješenja pitanja mobinga i drugih oblika diskriminacije na radu morala bi biti dopunjena novim odredbama, svakako uz poštovanje postojećih međunarodnih standarda u oblasti rada i zapošljavanja, kao i prava koja su u Bosni i Hercegovini garantovana ustavom i zakonom ili bi trebalo donijeti poseban zakon o zaštiti od zlostavljanja na radu ili zakon o zabrani mobinga, kojim bi bila detaljno određena prevencija mobinga i ostalih oblika diskriminacije.

---

<sup>61</sup> Rad je bio prezentovan na Međunarodnoj konferenciji o društvenom i tehnološkom razvoju STED 2013, održane 26. i 27.09.2013.godine u Banjoj Luci u organizaciji Univerziteta za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka.

<sup>62</sup> Dr Levija broj 2, 89 101 Trebinje, Tel.: 059/261-351, faks 059/272-281, e-mail: saskavkv@yahoo.com

**Ključne riječi:** mobing, oblik diskriminacije, antidiskriminacijsko zakonodavstvo, načini zaštite.

## Summary

In this work the Author processes a legal frame of mobbing protection as a form of discrimination with a special view to the anti discriminatory labor legislation in Bosnia and Herzegovina. As a form of work place discrimination, mobbing is one of forms of mental violence that often combines series of activities which are systematically prepared and executed. The ways of protection and prevention of mobbing at work present an important question for efficiency of mobbing protection system, as a negative social and complex legal phenomenon. In Bosnia and Herzegovina mobbing is firstly defined by acts of Labor Law of Republic of Srpska, followed by Discrimination Prohibition Law and Law on Labor in institutions of Bosnia and Herzegovina. With adoption of Discrimination Law as a general anti discriminatory law, certain novelties have been implemented into the legal system of Bosnia and Herzegovina which represent the result of contemporary tendencies in discrimination suppression. Beside the mentioned novelties in anti discrimination legislation, it can be confirmed without a doubt that existing normative frame of protection against the work place discrimination has understatements which is particularly expressed in practical application of certain acts of the law and especially in cases of Court procedure motion and conduct. Therefore the existing positive legal solutions of mobbing and other forms of discrimination at work would have to be amended with new elements, certainly with the respect of existing international standards in the area of labor and employment as well as the rights that are guaranteed by the Constitution and Law of Bosnia and Herzegovina or there should be a different law on molestation at work place or law on mobbing prohibition which would in detail determine prevention of mobbing and other kind of discrimination.

**Keywords:** mobbing, form of discrimination, anti discrimination legislation, ways of protection.

## 1 Uvodna razmatranja

Jednakost građana u sticanju i uživanju prava i sloboda predstavlja univerzalni pravni princip koji podrazumijeva da su prava i slobode građana, proklamovana i utvrđena pravnim aktima jednaka za sve građane koji žive na teritoriji jedne države. Načelo jednakosti utemeljeno je u okviru normativne djelatnosti svih modernih država, kao jedno od osnovnih načela kojim se potvrđuje vjera u jednakost svih ljudi u pravima, kao i njihovo jednako tretiranje, bez obzira na međusobne razlike na temelju urođenih ili stečenih svojstava. Međutim, u stvarnom životu često se pojedincima zbog pomenutih razlika uskraćuje ostvarenje njihovih elementarnih ljudskih i socijalnih prava, vrši diskriminacija, povreda ljudskog dostojanstva i nanosi šteta fizičkom i mentalnom zdravlju pojedinca. Određenjem da su svi ljudi ravnopravni i jednaki u ostvarenju univerzalnih ljudskih prava, bez izuzetka, u odnosu na njihove međusobne razlike na osnovu urođenih ili stečenih svojstava, potvrđuje se načelo jednakosti, kao temeljno načelo savremene civilizacije. Odnos koji se zasniva na ograničavanju,

odnosno narušavanju principa ravnopravnosti i jednakosti u sticanju i uživanju prava i sloboda čovjeka i građanina predstavlja diskriminaciju, negativnu društvenu pojavu, koja se često u literaturi oslovljava kao „bolest savremenog društva.“

Kao složena pravna pojava diskriminacija se može pojaviti u različitim oblicima. Iako se u pravnoj literaturi pod diskriminacijom podrazumijeva odnos koji se zasniva na ukidanju ili ograničavanju principa ravnopravnosti i jednakosti u sticanju, korišćenju i uživanju prava i sloboda čovjeka, odnosno građanina (Šunderić 2001, str.179-182). Svako pravljenje razlike između pojedinaca po osnovu njihovih urođenih ili stečenih ličnih svojstava nije zabranjeno, iz razloga što se u određenim slučajevima nejednak tretman može opravdati i utvrditi kao dopušten. „Diskriminacija može imati različite oblike, nekada je skrivena, i po pravilu je definisana kao nedozvoljeno ponašanje u različitim zakonima ili drugim izvorima prava i često je predmet različitog tumačenja od strane sudova i drugih državnih organa.“ (Petrović 2009, str. 247) Zabrana diskriminacije je i bitna pretpostavka očuvanja ljudskog dostojanstva, jer svaki osnov diskriminacije vrijeđa ljudsko dostojanstvo (Meyer-Ladewig 2003, str. 382).

Mobing predstavlja oblik kršenja ljudskih prava uz primjenu metoda diskriminacije, što rezultira povredom dostojanstva, integriteta, časti i ugleda ličnosti. Pored jednakosti, dostojanstvo ličnosti je vrijednost koju garantuju i štite međunarodni dokumenti o ljudskim pravima. Zaštita dostojanstva ličnosti od svih mogućih oblika njegovog kršenja najdirektnije se povezuje sa ličnom slobodom i garantuje zajedno sa njom, što je preduslov ostvarivanja svih drugih prava i sloboda, pojavu savremenog oblika ropskog rada, diskriminacije na radu, psihičkog zlostavljanja na radu – mobinga, seksualnog uznemiravanja i povrede prava privatnosti na radu, doprinose nespornoj činjenici da dostojanstvo na radu danas „doživljava strmoglavu pad“ (Lubarda 2008, str. 9).

## **2 Mobing kao pravno pitanje**

Pitanje mobinga kao negativne društvene pojave, prvo je prepoznato kao sociološki problem, potom kao zdravstveni problem, a nakon izvjesnog vremena evoluiralo je u socijalno-ekonomski problem i na samom kraju postalo pravno pitanje. Razmatranje posljedica mobinga sa zdravstvenog aspekta, najčešće je deklarirano kao psihološki problem, jer u psihi žrtve mobinga započinje prvi negativni proces mobinga, a kasnije se kroz stres generiše na sveukupno zdravlje žrtve zlostavljanja. I pored činjenice da se reperkusije procesa aktivnosti koje se mogu podvesti pod mobing odražavaju na fizičko, psihičko i socijalno područje, pravna regulativa o mobingu nije unifikovana po pitanju posljedica koje izaziva po društvo, poslodavce i pojedince. Iako su uočili pojavu problema mobinga zakonodavci mnogih država, uključujući Bosnu i Hercegovinu, nisu adekvatno odgovorili, niti su stvorili primjeren pravni mehanizam za njegovo efikasno neutralisanje i suzbijanje, bar u izvjesnoj mjeri.

Mobing kao pravno pitanje podrazumijeva normativno uobličavanje sistema prevencije i zaštite od svih oblika nasilja na radnom mjestu. Na ozbiljnost problema zlostavljanja na radnom mjestu i porast slučajeva različitih vidova uznemiravanja ukazano je u Rezoluciji Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu (Euro-

pean Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 INI), kojom su zemlje članice Evropske unije pozvane da se suprotstave zlostavljanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i da u toj oblasti izmijene i dopune postojeće zakonodavstvo. Iako evropsko pravo čiji teritorijalni domen obuhvata zemlje Evropske unije - Evropsko komunitarno pravo, odnosno zemlje članice Savjeta Evrope - Evropsko nekomunitarno pravo, nema propise kojima se direktno i potpuno uređuje pitanje mobinga, nesporno je da su navedeni propisi uticali na prepoznavanje i definisanje mobinga kao oblika diskriminacije.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Od akata Savjeta Evrope u pogledu zaštite od diskriminacije ili njenih oblika, posebno se izdvajaju Evropska konvencija o zaštiti prava čovjeka i osnovnih sloboda, Evropska socijalna povelja i Revidirana Evropska socijalna povelja. Evropska konvencija o zaštiti prava čovjeka i osnovnih sloboda proklamuje pravo na život, zabranu mučenja, pravo na slobodu i sigurnost, pravo na pošteno suđenje, pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života, slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijesti, slobodu okupljanja i udruživanja, zabranu diskriminacije i druga prava. Iako Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava prevashodno štiti građanska i politička prava, a u manjoj mjeri ekonomska i socijalna, Konvencija sadrži odredbe koje se odnose na prinudni i ropski rad, kao i odredbe kojima se garantuje sloboda udruživanja, podrazumijevajući i slobodu sindikalnog udruživanja. Od značaja za druga socijalna prava je i načelo nediskriminacije u odnosu na prava koja štiti Konvencija, što podrazumijeva da nijedan zakon ne smije sadržati diskriminirajuće odredbe. Evropska socijalna povelja predstavlja najznačajniji dokument koji reguliše ostvarivanje niza ekonomskih i socijalnih prava, kao što su: pravo na rad, pravo na pravedne uslove rada, pravo na bezbjedne i zdrave radne uslove, pravo na pravednu naknadu i druga prava značajna za dostojanstven rad. Revidirana Evropska socijalna povelja iz 1996. godine predstavlja dokument u kome se neposredno govori o pravu radnika na dostojanstvo na radu. Revidirana Evropska socijalna povelja u članu 26. proklamuje pravo na dostojanstvo na radu, obavezuje ugovorne strane na ubrzavanje podizanja svijesti, informisanja i zaštite od očigledno negativnih i uvredljivih činova koji se ponavljaju i zaslužuju osudu, a usmjereni su protiv pojedinih radnika na radnom mjestu ili se odnose na rad, te na preuzimanje svih potrebnih mjera za zaštitu radnika pred takvim postupcima. U pogledu akata Evropske unije sa aspekta zaštite od diskriminacije ili različitih oblika diskriminacije, najznačajniji izvori prava predstavljaju direktive Evropske unije, kao sekundarni izvori prava. U osnivačkim ugovorima, koji predstavljaju najznačajniji izvor Evropskog komunitarnog prava, nisu sadržane odredbe koje se odnose na mobing. U navedenim ugovorima mogu se naći odredbe koje regulišu diskriminaciju, poboljšanje radnih uslova, uspostavljanje standarda zaštite zdravlja i bezbjednosti radnika, koje se, generalno gledajući, teško mogu dovesti u direktnu vezu sa psihičkim uznemiravanjem na radnom mjestu. U okviru ugovora koji su integrisani u osnivačke ugovore, daje se mnogo veći značaj socijalno-ekonomskim pravima, gdje je od posebne važnosti Jedinstveni evropski akt, koji posebno naglašava zaštitu radnika na mjestima rada, Povelja zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine, čije se odredbe uzimaju za opšta načela komunitarnog prava, kao i Ugovor o Evropskoj uniji. U okviru Evropske unije doneseno je više direktiva koje u svojim odredbama predviđaju zaštitu od diskriminacije ili određuju njene oblike. Opštom okvirnom direktivom Savjeta Evrope, broj 89/391/EZ – o uvođenju mjera podsticanja poboljšanja bezbjednosti i zdravlja radnika na radu, učinjeno je prvo razmatranje problematike psihičkog maltretiranja na radu u smislu zaštite zdravlja radnika i bezbjednosti na radu. *Direktivom Vijeća 2000/43/EZ*, od 29. juna 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo, utvrđen je okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju rasnog ili etničkog porijekla, sa ciljem primjene načela ravnopravnosti u državama članicama. *Direktivom Vijeća 2000/78/EZ* – o uspostavi okvira za jednak tretman na području

### 3 Pravni aspekti zlostavljanja na radu u formi mobinga – zakonska regulativa

U kontekstu složenih međuljudskih odnosa, pravo na rad, kao jedno od osnovnih ljudskih prava, sve više je narušeno različitim oblicima diskriminacije, posebno mobingom, kao oblikom poremećaja međuljudskih odnosa na radu i pojavom koja ima tendenciju širenja. „Potreba za normiranjem mobinga, kao učestalog ponašanja u evropskom zakonodavnom prostoru, izvire iz teorijskog koncepta mobinga kao neželjenog ponašanja kojim se povređuje ljudsko dostojanstvo. Samo takve radnje, koje po svom intenzitetu ili posljedicama prerastu u povredu dostojanstva, smatraju se mobingom“ (Rittossa 2007, str. 1334–1335).

U pravnom sistemu Bosne i Hercegovine mobing je određen kao oblik diskriminacije i normiran je u više posebnih zakona. Mobing je najprije normiran odredbama Zakona o radu Republike Srpske u okviru posebnog poglavlja kojim je regulisana zabrana diskriminacije. Mobing je potom određen i Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i Zakonom o radu u institucijama BiH. Međutim, pomenuta regulativa ne predstavlja pravi odgovor na problem pravne zaštite od mobinga, što posebno dolazi do izražaja prilikom njene praktične primjene, iz čega proizilazi zaključak da određeni propusti u pravnim aspektima i dalje ostavljaju problem pravnih praznina i nedorečenosti u suzbijanju ovog oblika diskriminacije.

---

zapošljavanja i izboru zvanja, uspostavljen je opšti okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja, koji se odnosi na zapošljavanje i odabir zvanja, sa ciljem uspostavljanja načela jednakog tretmana u državama članicama. Direktiva vijeća 2006/54/EZ, od 5. jula 2006. godine - o provođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, ima za cilj da obezbijedi provođenje načela jednakih mogućnosti i jednakih postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada i to u pogledu mogućnosti zapošljavanja, uključujući napredovanje i stručno osposobljavanje, radne uslove, uključujući i platu i sastav strukovnog socijalnog osiguranja. S obzirom na mogućnost regulisanja mobinga kolektivnim ugovorima, kao izvorima prava, a imajući u vidu i obavezu harmonizacije zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa *acquis communautaire*, utvrđenu u harmonizacijskoj klauzuli iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, važno je podsjetiti na *Okvirni sporazum koji se odnosi na stres prouzrokovan na radnom mjestu*, a potpisan je od strane Evropske konfederacije sindikata (ETUC), Savjeta Evropskog profesionalnog i upravljačkog osoblja (EUROCADRES), kao predstavnika sindikata i Unije industrijskih i poslodavačkih konfederacija Evrope (UNICE), Evropske asocijacije zanatskih malih i srednjih preduzeća (UEAPME), te Evropskog centra za preduzeće sa javnim učešćem preduzeća od opšteg ekonomskog interesa, kao predstavnika poslodavaca (CEEP) i Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu / *Framework Agreement on harassment and violence at work*, koji je potpisan od strane Evropske konfederacije sindikata (ETUC), Udruženja poslodavačkih i industrijskih konfederacija Evrope (BUSINESSEUROPE), i Unije industrijskih i poslodavačkih konfederacija Evrope (UNICE), Evropske asocijacije zanatskih malih i srednjih preduzeća (UEAPME), te Evropskog centra za preduzeće sa javnim učešćem od preduzeća od opšteg ekonomskog interesa, kao predstavnika poslodavaca (CEEP).

### 3.1 Zakon o radu Republike Srpske i Zakon o radu u institucijama BiH

Zakon o radu Republike Srpske, za razliku od radnog zakonodavstva Federacije Bosne i Hercegovine i Brčko Distrikta, čitavu jednu oblast posvećuje zabrani diskriminacije i na određeni način približava zakonodavstvo Republike Srpske međunarodnim standardima u predmetnoj oblasti. Iako u navedenom zakonu pojam diskriminacije nije definisan, kao oblici diskriminacije definisani su pojmovi neposredne<sup>64</sup> i posredne<sup>65</sup> diskriminacije, pri čemu zakon kod određenja direktne diskriminacije upućuje samo na sadašnje diskriminatorско postupanje, što se pored nedefinisanja osnovnog pojma diskriminacije može smatrati propustom važećeg Zakona o radu.

Zakonom je određeno da se ne smatra diskriminacijom stavljanje u neravnopravan položaj radnika, kao i lica koje traži zaposlenje kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje, pravljenje razlike u odnosu na prirodu posla i uslove pod kojima se obavlja, kao i pružanje zaštite određenim kategorijama radnika u skladu sa odredbama Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora i ugovora o radu, što znači da zakon predviđa i afirmativne mjere. Zakon taksativno zabranjuje diskriminaciju u odnosu na: uslove zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu. Zakon o radu prvi put definiše i druge oblike diskriminacije kao što su: uznemiravanje,<sup>66</sup> seksualno uznemiravanje,<sup>67</sup> nasilje po osnovu pola,<sup>68</sup> kao i sistematsko zlostavljanje radnika od strane poslodavca i dru-

---

<sup>64</sup> Članom 107. stav 2. Zakona o radu Republike Srpske - Prečišćeni tekst, određeno je da: „Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i radnik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji“.

<sup>65</sup> Članom 107. stav 3. Zakona o radu Republike Srpske-Prečišćeni tekst, određeno je da: „Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, pravilo ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i radnika, zbog određene osobine, statusa, opredjeljenja ili ubjedenja iz člana 5. ovog zakona“.

<sup>66</sup> Uznemiravanje u smislu Zakona o radu predstavlja svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova kao što su: rasa, etnička pripadnost, boja kože, pol, jezik, religija, političko ili drugo mišljenje i ubjedenje, socijalno porijeklo, imovinsko stanje, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesno i duševno zdravlje ili drugo obilježje koje nije u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa, a koje ima za cilj povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje ili radnika i koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (član 111. stav.2).

<sup>67</sup> Seksualno uznemiravanje, u smislu Zakona o radu, jeste svako verbalno ili fizičko ponašanje, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, na način da izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (član 111. stav.3).

<sup>68</sup> Nasilje na osnovu pola predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koja ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi sa radom (član 111. stav.4).

gih zaposlenih, odnosno mobing, preuzimajući neke od definicija iz pravne tekovine Evropske unije.<sup>69</sup>

Prema Zakonu o radu, mobing predstavlja specifičan oblik 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. Prema zakonskim definicijama oblika diskriminacije postoje elementi „preklapanja“ između pojedinih oblika diskriminacije, tako da je na prvi pogled među njima teško povući graničnu liniju. Uznemiravanje na radnom mjestu može da podrazumijeva svaku situaciju u kojoj je radnik izložen nekom obliku neželjenog ponašanja, prouzrokovanom jednim od osnova navedenih u članu 5. Zakona o radu Republike Srpske, te se može iscrpiti i samo u jednom činu, za razliku od mobinga, koji podrazumijeva da se proces diskriminacije vrši u dužem vremenskom periodu i nije ograničen na osnove koji su navedeni u članu 5. pomenutog zakona. Analizom zakonskih definicija uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga, može se pogrešno zaključiti da se pod mobingom ne podrazumijevaju fizički napadi ili nedolična ponašanja u sferi polnog života, što znači da se ne može eksplicitno napraviti podjela između naprijed navedenih oblika diskriminacije. „Ono što je zajedničko i za opšte i za seksualno uznemiravanje jeste da izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko okruženje, što su karakteristična obilježja mobinga. Ono što ih razlikuje, jeste motiv: kod opšteg uznemiravanja motiv je diskriminacija, kod seksualnog uznemiravanja, to, uglavnom, nije slučaj“ (Jovanović 2008, str. 61). U smislu definicije, uznemiravanje postoji bez obzira na namjeru uznemirioaca da povrijedi dostojanstvo osobe koja se uznemirava, što znači da zakon zabranjuje i nenamjerna uznemiravanja.

Seksualno uznemiravanje treba razlikovati od uznemiravanja po osnovu pola, jer je seksualno uznemiravanje oblik diskriminacije koji ima osnov u seksualnoj privlačnosti, odnosno neprivlačnosti, a uznemiravanje po osnovu pola oblik diskriminacije na temelju pola. Navedena razlika nije dovoljno istaknuta ni u pravu Evropske unije, u kome je seksualno uznemiravanje regulisano direktivom koja zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, a identično rješenje je preuzeo i zakonodavac u Republici Srpskoj.

U slučaju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu pola i mobinga, kao i u slučajevima diskriminacije koji su određeni članom 5. Zakona o radu, radnik i lice koje traži zaposlenje može, u skladu sa zakonom, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom radi ostvarivanja svojih prava koja su mu uskraćena, kao i radi ostvarenja naknade štete. Pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava, a tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede. U cilju razrješenja konfliktne situacije prouzrokovane mobingom često je bolje rješenje da radnik, koji je žrtva mobinga,

---

<sup>69</sup> Direktivom 2002/73/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 23. septembra 2003. godine, koja mijenja Direktivu Vijeća 76/207/EEZ, o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom osposobljavanju i napredovanju, te u pogledu uslova rada u članu 1. date su definicije direktne i indirektno diskriminacije, uznemiravanja i polnog uznemiravanja; preuzeto sa: [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)

prije pokretanja sudskog postupka iskoristi druge načine zaštite prava iz radnog odnosa. S tim u vezi, Zakonom o radu Republike Srpske propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarenje tog prava. Zahtjev se može podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica. Zahtjev za zaštitu prava, radnik može podnijeti poslodavcu u pismenom obliku ili usmeno. Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana postavljanja zahtjeva, a ukoliko u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava, koji je pokrenuo kod poslodavca, nadležnog suda ili pred arbitražom, radnik može tražiti zaštitu prava kod nadležnog inspektora rada, što je regulisano članom 120. Zakona o radu Republike Srpske. Navedenim odredbama regulisana je zaštita prava iz radnog odnosa. Radniku je omogućeno da se zahtjevom za zaštitu prava obrati poslodavcu radi zaštite svih prava iz radnog odnosa, koja su mu ugrožena ili uskraćena. Podnošenje tužbe sudu radi zaštite od mobinga i drugih oblika diskriminacije, dužina trajanja i neizvjesnost sudskog procesa, kao i visoki sudski troškovi, razlozi su zbog kojih zaposleni odustaju od zaštite svojih prava sudskim putem. Podnošenje tužbe sudu uglavnom ne doprinosi razrješavanju, već produbljivanju postojećih sukoba, pa je za radnika često bolji izbor rješavanje konfliktne situacije unutar radne organizacije. Međutim, kada je u pitanju podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, treba imati u vidu da je ovaj način rješavanja problema prozrokovanih mobingom uglavnom djelimičan i primjeren više horizontalnom mobingu. S tim u vezi, članom 111. Zakona o radu, određena je dužnost poslodavca da preduzme efikasne mjere sa ciljem sprečavanja nasilja na osnovu: pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i mobinga. Zakonom je takođe imperativno određeno da poslodavac ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice što se radnik žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing, što znači da zakonodavac direktno zabranjuje svaki oblik viktimizacije. Identične zakonske definicije oblika diskriminacije sadržane su i u Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Načini zaštite su takođe veoma slični načinima zaštite određenim u Zakonu o radu Republike Srpske. Kao jedna od razlika u pogledu antidiskriminacijskih odredaba može se navesti činjenica da Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine pravilima o disciplinskoj odgovornosti ne utvrđuje kao težu povredu službene dužnosti izvršenje nasilja na osnovu: pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga. Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine<sup>70</sup> propisane su teže povrede službene dužnosti u okviru kojih bi se sa aspekta mobinga posebno

---

<sup>70</sup> Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, *Službeni glasnik BiH*, brojevi: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13.



mogli izdvojiti: kršenje pravila radne discipline i neprimjereno ponašanje prema saradnicima i drugim u vršenju službene dužnosti.<sup>71</sup>

Zakonom o radu Republike Srpske određena je dužnost radnika da se na radu pridržava obaveza određenih Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Težom povredom radne obaveze, u smislu Zakona o radu, smatra se ponašanje radnika na radu i u vezi sa radom, kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se osnovano može zaključiti da dalji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć (čl. 98. stav 1). Između ostalog, težom povredom radne obaveze zbog koje poslodavac može da jednostrano raskine ugovor o radu, smatra se nasilje na osnovu pola, diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje radnika i mobing (čl. 98. stav 1. tačka 10). Sankcije za povredu radne obaveze taksativno su određene zakonom, a to su: pismeno upozorenje poslodavca i jednostrani otkaz ugovora o radu, o čemu odlučuje poslovodni organ poslodavca (direktor) samostalno ili na prijedlog neposrednog rukovodioca radnika. Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu bliže se uređuje pokretanje, vođenje i zastarjelost postupka. U slučaju teže povrede radne obaveze, poslodavac je dužan da omogući radniku odbranu, jer u suprotnom čini prekršaj, osim ako je u pitanju povreda radne obaveze za koju poslodavac namjerava radnika upozoriti pismeno. Poslodavac je dužan da omogući radniku da bude saslušan, kao i da razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika, ukoliko mu je mišljenje dostavljeno prije donošenja konačne odluke, iako pomenuto mišljenje nema obavezujući karakter za poslodavca. Prilikom odmjerenja disciplinske kazne mora se uzeti u obzir stepen krivice radnika, okolnosti pod kojima je učinjena povreda radne obaveze, kao i individualne osobine radnika. Pokretanje, vođenje postupka, kao i primjena mjera zbog povrede radne obaveze podložno je zastarjelosti, koja teče od dana saznanja poslodavca za učinjenu povredu radne obaveze i učinioca te povrede. Zakonom je određen rok od 30 dana u okviru koga poslodavac može otkazati ugovor o radu počinioocu povrede radne obaveze.

Prema odredbama Zakona o radu u Republici Srpskoj, poslodavac može voditi disciplinski postupak protiv radnika za koga postoje osnovi sumnje da je učinio: nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje radnika ili mobing. Ukoliko se nakon zakonito provedenog postupka to dokaže i učinilac pro-

---

<sup>71</sup> U disciplinskom postupku prijavu može podnijeti svaki zaposleni. Prijava mora biti obrazložena, po mogućnosti argumentovana dokazima i potpisana. Podnošenjem prijave inicira se pokretanje disciplinskog postupka, o čemu odlučuje poslodavac u zakonom propisanom roku. Disciplinski postupak vodi se pred prvostepenom disciplinskom komisijom, koja je imenovana od strane poslodavca i koja izriče disciplinske mjere. U toku disciplinskog postupka, radnik ima niz prava, preciziranih zakonom, kao što su: pravo da bude blagovremeno obaviješten o navodima i dokazima o povredi službene dužnosti, pravo na pismeni prigovor ili usmenu izjavu koja se evidentira, pravo na pravično saslušanje u razumnom roku i dr. Rad disciplinske komisije je javan, ali javnost može biti isključena iz cijelog postupka ili dijela saslušavanja u slučajevima određenim zakonom. Protiv odluke prvostepene disciplinske komisije, radnik, kao i poslodavac, mogu u roku od osam dana od dana prijema odluke podnijeti žalbu. Drugostepena disciplinska komisija sprovodi postupak i donosi konačnu odluku, koju izvršava poslodavac. Disciplinske mjere zbog povrede službene dužnosti taksativno su navedene, a to su: pismena opomena, pismeni ukor, kaznena suspenzija sa radnog mjesta i umanjenje naknade plate u vremenu od dva dana do trideset dana, degradiranje na niže radno mjesto i prestanak radnog odnosa.

glasi odgovornim za učinjenu povredu radne obaveze, može mu se izreći najteža disciplinska mjera – otkaz ugovora o radu. Iako postoji zakonska mogućnost i procesne pretpostavke za provođenje disciplinskog postupka po naprijed navedenom osnovu, ovakvi disciplinski postupci u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini su vjerovatno rijetki ili ih uopšte nema, tako da više predstavljaju teoretsku nego praktičnu mogućnost.

### 3.2 Zakon o zabrani diskriminacije

Zakonom o zabrani diskriminacije, donesenim na nivou Bosne i Hercegovine osigurava se zaštita i promovisanje ljudskih prava i sloboda, stvaraju uslovi za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti i uređuje sistem zaštite od diskriminacije po osnovu: rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i materinstva, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, veze s nacionalnom manjinom, rodnog identiteta, izražavanja ili polne orijentacije, kao i nekom drugom osnovu.<sup>72</sup> Zakon predviđa odgovornost i obavezu zakonodavne, sudske i izvršne vlasti, kao i pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlašćenja, da svojim djelovanjem pružaju zaštitu, promovišu i stvaraju uslove za ostvarivanje međunarodnih standarda koji se odnose na ljudska prava. Zakon o zabrani diskriminacije definiše diskriminaciju, određuje njene oblike i izuzetke od principa jednakog postupanja. Diskriminacijom u smislu navedenog zakona smatra se svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti koje je utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na nekom od osnova određenih članom 2. Zakona o zabrani diskriminacije. Pomenuta definicija je sveobuhvatna u smislu osnova diskriminacije, kao i lica koja se mogu pojaviti u ulozi počinioca diskriminacije.

Kao osnovne oblike diskriminacije zakon navodi direktnu i indirektnu diskriminaciju i određuje postojanje drugih oblika diskriminacije, od kojih se sa aspekta zaštite od diskriminacije na radu posebno ističu uznemiravanje, polno uznemiravanje i mobing. U pogledu postupka za utvrđivanje diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije razlikuje postupak pred Ombudsmanom, upravni i sudski postupak. Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine određen je kao centralna nadležna institucija za zaštitu od diskriminacije, koja u okviru domena određenog zakonom obavlja niz aktivnosti vezanih za podnošenje žalbe i pružanje pravne pomoći žrtvama diskriminacije, pri čemu je njegova nadležnost više savjetodavnog i usmjeravajućeg karaktera u smislu pružanja pravnih savjeta diskriminiranim licima, te istraživanja prisutnosti i obima diskriminacije. Važno je naglasiti da u sporovima povodom utvrđivanja diskriminacije Ombudsman ne može imati aktivnu legitimaciju,<sup>73</sup> što se može

---

<sup>72</sup> Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik BiH*, broj 59/09.

<sup>73</sup> Zakon o zabrani diskriminacije Republike Srbije predviđa postojanje povjerenika za zaštitu ravnopravnosti koji, pored specijalizovanih organizacija koje se bave zaštitom ljudskih prava i zaštitom prava pojedinih grupa stanovništva, može imati aktivnu legitimaciju u sporu povodom

smatrati nedostatkom, posebno ako se uzme u obzir uloga Ombudsmana kao institucije koja treba da doprinese stabilnosti i efikasnosti antidiskriminacionog sistema države.

U okviru domena određenog zakonom, Ombudsman prima pojedinačne i grupne žalbe u vezi sa diskriminacijom i pri pokretanju sudskog postupka pruža pomoć licima i grupama lica, koje su podnijele žalbu zbog diskriminacije, preduzima radnje ispitivanja pojedinačnih prijava do pokretanja sudskog spora, prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije, podnosi godišnje i po potrebi vanredne izvještaje o pojavama diskriminacije nadležnim organima, informiše javnost o pojavi diskriminacije, te sprovodi istraživanja u području diskriminacije.<sup>74</sup> Aktivnost Ombudsmana koja u konkretnom slučaju može doprinijeti sprečavanju mobinga, jeste predlaganje pokretanja postupka medijacije u skladu s odredbama Zakona o medijaciji. Pored mogućnosti pokretanja posebnog sudskog postupka, svako lice i grupa koja smatra da je zbog diskriminacije povrijeđeno neko od njihovih prava, može tražiti zaštitu tog prava u okviru postupka u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju. Zakon o zabrani diskriminacije predviđa ovlašćenje lica ili grupa lica koja su izložena bilo kojem obliku diskriminacije da podnesu tužbu za zaštitu diskriminacije, gdje bi se tužbenim zahtjevom tražilo: utvrđivanje da je tuženi povrijedio tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je preduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje, zabrana preduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno izvršenje radnji kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice, nadoknada materijalne i nematerijalne štete prouzrokovane povredom prava zaštićenih ovim zakonom, da se presudom kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženog objavi u medijima u slučaju kada je diskriminacija počinjena kroz medije (štampane, printane i elektronske), odnosno bilo koje vrste.<sup>75</sup>

Sudski postupak zaštite od diskriminacije rješava se po načelu hitnosti, a rokovi za podnošenje tužbe za zaštitu od diskriminacije iznose tri mjeseca od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, odnosno jednu godinu od dana učinjene povrede. Za razliku od karaktera i načina formulacije revizije, kao vanrednog pravnog lijeka, utvrđenog Zakonom o parničnom postupku,<sup>76</sup> revizija je u antidiskriminacijskim postupcima

---

utvrđivanja diskriminacije. Vidi šire: Zakon o zabrani diskriminacije (*Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 22/2009).

<sup>74</sup> Prema godišnjem izvještaju o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu konstatovano je da se u strukturi primljenih žalbi najveći broj žalbi odnosi na povrede prava iz radnog odnosa, tačnije na mobing, i to 81 žalba. Takođe se konstatuje da se u odnosu na uporednu 2011. godinu broj predmeta iz oblasti mobinga povećao za 99%, odnosno za 40 predmeta. Vidjeti: Institucija Ombudsmana za ljudska prava BiH, Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu, Banja Luka 2013.

<sup>75</sup> Član 12. Zakona o zabrani diskriminacije.

<sup>76</sup> Zakon o parničnom postupku FBiH (*Službene novine Federacije BiH*, br. 53/03) i Zakon o parničnom postupku RS (*Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 85/03, 74/05 i 63/07), određuju reviziju kao vanredan pravni lijek i u članu 237. na identičan način određuju da: „Stranke mogu izjaviti reviziju protiv pravosnažne presude donesene u drugom stepenu u roku od 30 dana od dana dostavljanja prepisa presude“, što znači da se u pogledu izjavljivanja revizije Zakon o

uvijek dopuštena i predstavlja redovan pravni lijek, pri čemu je rok za podnošenje zahtjeva za reviziju tri mjeseca od dana uručjenja drugostepene presude. Iako dopuštenost revizije omogućava produženje postupka, s druge strane pruža dodatnu priliku strankama da sporni predmet još jednom iznesu pred sud u toku redovnog sudskog postupka. Uvažavajući činjenicu da bi uobičajena primjena pravila o teretu dokazivanja za tužioca, kao stranku u postupku i žrtvu diskriminacije (zaposlenog, odnosno lice koje traži zaposlenje), predstavljala dodatno opterećenje prilikom dokazivanja postojanja diskriminacije, zakonodavac u Bosni i Hercegovini je predvidio obavezu da tuženi (poslodavac) dokaže da se pridržavao načela jednakosti, kako bi sud mogao da odluči da li je došlo do povrede načela jednakosti. Ovakvo rješenje predstavlja usklađivanje sa pozitivnim antidiskriminacijskim pravom Evropske unije ili preciznije sa Direktivom 97/80, koja iz razloga socijalne pravde i u cilju donošenja pravične odluke od strane nadležnog organa, suda ili arbitraže, zahtijeva od država članica da u svom zakonodavstvu normiraju obavezu tuženog da dokaže da se pridržavao načela jednakosti šansi i postupanja u konkretnom slučaju.<sup>77</sup> Zakonom je predviđena i zaštita lica koja prijavljuju diskriminaciju ili učestvuju u pravnom postupku za zaštitu od diskriminacije u smislu zabrane trpljenja posljedica zbog pokretanja ili učestvovanja u bilo kojem postupku za zaštitu od diskriminacije. Navedeni oblik zaštite se u uporednom pravu naziva viktimizacija koja „obično nastaje kao reakcija od strane osobe za koju se navodi da je diskriminirala prilikom pokretanja postupka i predstavlja nastavak povrede ravnopravnog tretmana.“<sup>78</sup>

U postupku pokrenutom zbog mobinga, kao oblika diskriminacije problem za većinu žrtava mobinga predstavlja dokazivanje. Da bi se utvrdio proces vršenja mobinga, kao i posljedice koje je mobing prouzrokovao na psihičko i fizičko zdravlje radnika, potrebno je prezentovati dokaze o postojanju uzročne (kauzalne) veze između štetnog ponašanja zlostavljača i nastalih posljedica. U postupku se mora dokazati da su štetne posljedice nastale usljed zlostavljanja na radu, a ne nekih drugih uzroka i razloga. Takođe, mora se dokazati da se radi o sistematskim i dugotrajnim napadima, kojim se psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice (žrtva), s ciljem ugrožavanja njihovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, što znači da je element namjere bitan kod utvrđivanja mobinga.

#### **4 Ostvarivanje sudske zaštite iz oblasti radnih odnosa po osnovu mobinga**

Mobing kao oblik diskriminacije u radnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine nije u potpunosti pravno regulisan jer u zakonskim odredbama nisu precizirane radnje zlostavljača kojima se provodi psihičko zlostavljanje na radu, odnosno mobing. Takođe, nije precizirana ni dužina trajanja vršenja mobiga na radu da bi se određene radnje,

---

zabrani diskriminacije u sporu povodom zaštite od diskriminacije ima posmatrati kao *lex specialis* u odnosu na entitetske Zakone o parničnom postupku.

<sup>77</sup> Vidi šire: R. Blainpain, F. Hendrickx, *European Labour Law and Social Security Law*, Codex, Kluwer, 2002.

<sup>78</sup> Komentar Zakona o zabrani diskriminacije, sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2010, str. 121.

odnosno ponašanje zlostavljača prema žrtvi – radniku moglo podvesti pod mobing. Pravni pojmovi različitih oblika diskriminacije su u pravni sistem Bosne i Hercegovine ugrađeni u cilju usklađivanja unutrašnjeg zakonodavstva sa bazičnim smjernicama Evropske unije po pitanju diskriminacije na radnom mjestu, kao i zbog insistiranja na jačem senzibilitetu za probleme djelovanja stresa na radnom mjestu. Zakonska rješenja koja su na snazi donesena su bez prethodnog određenja uzroka i radnji zlostavljanja, definisanja lica i oblika, odnosno vrsta mobinga, procedura zaštite i preventivnih mjera. Sve navedeno upućuje na zaključak da je potrebno donijeti poseban zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, kojim bi se u potpunosti razradio ovaj oblik neželjenog ponašanja i diskriminacije, a sudovi dobili smjernice prilikom donošenja presuda koje se odnose na zlostavljanje na radu. Ti me bi se sudske presude temeljile na odredbama takvog zakona, a ne na slobodnom sudskom uvjerenju i tumačenju, koje trenutno jedini osnov ima u pravnoj nauci, koja nije formalni izvor pozitivnog prava u Bosni i Hercegovini.

Sudovi i tužilaštva, imaju pravo i dužnost da prate i proučavaju pojave i probleme iz prakse koji su u interesu primjene zakona, drugih propisa i opštih akata.<sup>79</sup> Praćenje i proučavanje pojava i problema odnosi se na sve oblasti rada: ustavnopravnu, krivičnopravnu, građanskopravnu i dr. Vršanjem ovog prava i dužnosti može se znatno doprinijeti sprečavanju društveno štetnih pojava, naročito davanjem predstavničkim i izvršnim organima prijedloga za sprečavanje takvih pojava. Ovi prijedlozi mogu biti usmjereni i prema učvršćivanju zakonitosti i društvene odgovornosti, a s obzirom na sadržaj, njihovi prijedlozi mogu se odnositi na donošenje novih ili izmjene i dopune postojećih zakona, drugih propisa i opštih akata, kao i na otklanjanje određenih nezakonitih ponašanja, odnosno pojava koje imaju za posljedicu ugrožavanje društvenih interesa ili ljudskih prava i osnovnih sloboda. U evropskoj teoriji radnog prava prihvaćeno je stanovište da judikatura prvenstveno znači primjenu prava na konkretne slučajeve, koji su predmet spora, pa dosljedno tome resudicata ima pravni učinak samo na stranke u sporu. Ovakvo stanje je posljedica prije svega kodifikacije sistema prava, odnosno shvatanja koje je oslonjeno na stvaralačku snagu zakona.

U evropskom kontinentalnom pravu sudovi imaju ovlašćenja da u cilju harmonizacije stavova na sjednicama vijeća datog suda usklađuju i utvrđuju stavove po određenim pitanjima. Slična rješenja prisutna su u pravnom poretku Bosne i Hercegovine, te se može prihvatiti shvatanje da su tako harmonizovana i objavljena stanovišta od velikog značaja za sprovođenje zakona i jedinstvo sudske prakse. Iako u pravu Bosne i Hercegovine sudska praksa nije izvor prava u formalno-pravnom smislu, postojanje sudske prakse po pitanju mobinga, te postojanje ovakvih zajedničkih stavova vijeća, bilo bi od velikog značaja kao prelazno rješenje za upotpunjavanje postojećih pravnih praznina i jačanje pravne sigurnosti.

Pored postojanja širokog pravnog okvira, koji sa aspekta sudske prakse daje mogućnost različitog tumačenja, važan problem ne predstavlja samo pravno normiranje,

---

<sup>79</sup> Vidi šire: M. N. Simović, M. S. Dmičić, Komentar Zakona o sudovima i sudskoj službi Republike Srpske sa priložima i registrom pojmova, Grafomark, Banja Luka, 2000. i Komentar Zakona o javnom tužilaštvu Republike Srpske, sa priložima i registrom pojmova, Grafomark, Banja Luka, 2000.

nego i vještina izvođenja dokaza pred sudom, koji će potvrditi ili negirati činjenice da se u konkretnom slučaju određeno ponašanje može posmatrati kao zlostavljanje na radu. Dakle, problem je u dokazivanju pred sudom, jer je veoma teško utvrditi da se radi o zlostavljanju na radu, a ne o nekoj drugoj vrsti socijalnog konflikta. Uspjeh tužbenog zahtjeva uslovljen je dokaznim činjenicama: da napadi traju duže vrijeme, da postoji namjera od strane počinioca zlostavljanja na radu, koja se realizuje u određenim vremenskim razmacima i u kontinuitetu, da postoji uzročna veza između štetnog ponašanja i štetne posljedice, kao i protivpravnost radnje koja je regulisana odredbama pozitivnog prava.

Sudovi u Bosni i Hercegovini suočavaju se sa problemima zaposlenih lica na radnom mjestu, vezanim za njihovo lično i psihološko uznemiravanje, a dosadašnja sudska praksa je veoma skromna, sa malim brojem presuda u kojima je dokazan mobing, što u svakom slučaju obeshrabruje zaposlene da podnose tužbene zahtjeve zbog mobinga, kao i da ulaze u skupe i dugotrajne sporove, najčešće sa neizvjesnim ishodom. Međutim, ovakav stav ide u drugu krajnost – da zlostavljanje na radu treba trpjeti i dalje, što dovodi do velikih posljedica ne samo po žrtvu zlostavljanja, već i čitavo društvo pa se s pravom može zaključiti da je zlostavljanje na radu oblik negativne društvene pojave, čije otklanjanje podrazumijeva nužno postojanje odgovarajuće osnove koju prvenstveno čine: izgrađen nivo društvene svijesti o ovom problemu, postojanje odgovarajućeg zakona koji obuhvata običaje i lokalnu kulturu, postojanje logistike civilnog sektora i stalni rad na prevenciji, pri čemu akcenat treba da bude prevashodno na primarnoj prevenciji.

## **5 Institut kolektivnih ugovora kao mogući način regulisanja mobinga**

U pravnom sistemu Bosne i Hercegovine postoje pravne pretpostavke da se problemu zlostavljanja na radu pristupi kroz autonomne izvore prava: kolektivne ugovore, pravilnike, kodekse ponašanja, kao i kodekse društveno odgovornog poslovanja,<sup>80</sup> čiji se koncept u Bosni i Hercegovini postepeno uvodi u poslovnu praksu. Zakonom je ostavljena mogućnost da se izvorima autonomnog prava bliže odrede međusobna prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca i definišu procedure rješavanja nastalih sporova. Aktima kao što su: pravilnik o radu, pravilnik o disciplinskoj odgovornosti, kodeksi profesionalnog i etičkog ponašanja, mogu se predvidjeti odredbe koje će doprinijeti sprečavanju mobinga, prevashodno preventivno, kako do procesa zlostavljanja ne bi ni došlo, odnosno kroz otklanjanje nedoumica proceduralnog karaktera u slučaju već pokrenutog postupka internog karaktera usljed mobinga. Uvažavajući činjenicu da je

---

<sup>80</sup> Društveno odgovorno poslovanje (DOP) kao koncept nameće se već duže vrijeme u poslovnom svijetu. U početku se pod DOP-om podrazumijevalo šest marketinških kategorija djelovanja prema društvu. Međutim, vremenom je ovaj koncept dobio značenje znatno šire od klasičnog marketinga kompanija. Naročito pojavom UN Global Compact (Globalni sporazum UN-a), koji predstavlja inicijativu za poslovanje koje će biti u skladu sa deset principa u oblasti ljudskih prava, radnih prava, zaštite okoliša i borbe protiv korupcije, pojavljuje se i novi koncept društveno odgovornog poslovanja, koji se fokusira na poštivanje osnovnih ljudskih prava, a naročito prava radnika. Preuzeto sa [www.pulsdemokratije.net](http://www.pulsdemokratije.net)

pitanje mobinga u Bosni i Hercegovini samo „okvirno“ uređeno zakonom, u cilju prevencije i sprečavanja uzroka i posljedica ovog fenomena, formalnopravno, ostavljena je mogućnost njegovog preciznijeg regulisanja kolektivnim ugovorima, kao autonomnim pravnim izvorima. “Dostojanstven rad je ključni elemenat u izgradnji pravednog i socijalno odgovornog društva, zasnovanog na sigurnosti i i produktivnosti radnih mjesta uz poštovanje osnovnih prava, jednakosti, socijalne zaštite i socijalnog dijaloga.” (Kićanović 2009, str. 260). Proces mobinga prouzrokuje stres, što negativno utiče na zdravlje i bezbjednost radnika na radu, s jedne strane, kao i efikasnost poslovanja poslodavca s druge strane, iz čega proizilazi da je interes i poslodavaca i radnika da se kroz proces socijalnog dijaloga i zaključenje kolektivnog ugovora dođe do rješenja obostrano prihvatljivih za socijalne partnere.

„Socijalni dijalog se pokazuje kao uslov humanizacije uslova rada, dostojanstvenih uslova rada, kao što i participacija (predstavnik) zaposlenih u odlučivanju ima važnu ulogu u prevenciji i suzbijanju mobinga, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije na radu i nasilja na radu, kojima je zajednička posljedica – povreda dostojanstva čovjeka.“ (Lubarda 2008, str. 133-142). Okvirnim sporazumom o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu,<sup>81</sup> koji je zaključen između evropskih socijalnih partnera (ETUC, UNICE, UEAPME i CEEP), određeno je da podizanje svijesti i odgovarajuća obuka direktora i zaposlenih mogu smanjiti vjerovatnost pojave uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu, te da preduzeća moraju imati jasan dokument u kojem se navodi da se uznemiravanje i nasilje neće tolerisati. Navedenim sporazumom određeno je da će se protiv prestupnika preduzeti mjere ukoliko se u odgovarajućem postupku utvrdi da je došlo do uznemiravanja i nasilja. Preduzete mjere mogu biti disciplinske, uključujući i otkaz, dok se žrtvama predviđa davanje podrške i pomoći oko reintegracije.

Kritičkim osvrtom na odredbe Okvirnog sporazuma o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu, zaključuje se da je sporazumom predviđen ne samo postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, prevashodno shvaćen tako da se normiraju samo situacije kada je već došlo do povrede, već i mjere prevencije u cilju sprečavanja takvih pojava. Okvirnim sporazumom o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu insistira se na jačanju svijesti o značaju problema zlostavljanja na radu, kao i nastojanju socijalnih partnera da u smislu prevencije preduzmu aktivnosti koje imaju za cilj sprečavanje zlostavljanja na radu. U okviru ovog ugovora značajan je postupak prevencije i neformalnog rješavanja sporova kod poslodavca. „Uspjeh ovih metoda zavisi u dobroj mjeri od povjerenja poslodavca (menadžmenta) i zaposlenih u ličnost koju izaberu (povjerenik za mobing), koja će dati svoje savjete i pomoć u rješavanju spora u vezi sa mobingom. Pored načela dobrovoljnosti i povjerenja od bitnog značaja je i to da lice koje vodi postupak mirenja (medijacije) omogući involviranim stranama da se izjasne (audiatur in altera pars), pri čemu je isključena javnost, kako bi se sačuvala privatnost (i dostojanstvo) učesnika postupka. Razumije se, pokretanje postupka je moguće sa-

---

<sup>81</sup> Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu, od 26. aprila 2007. godine, zaključen između Evropske konfederacije sindikata (ETUC/CES) Udruženja poslodavačkih industrijskih konfederacija Evrope (BUSINESSEUROPE), Evropske unije zanatstva i malih i srednjih preduzeća (UEAPME) i Konfederacije nacionalnih udruženja poslodavaca (CEEP).

mo na osnovu obrazloženog zahtjeva, a zloupotreba prava navođenjem lažnih pritužbi za mobing može biti disciplinski sankcionisano” (Lubarda 2008, str. 133-142).

U skladu sa ustavnim načelom da je slobodno sve što nije ustavom ili zakonom zabranjeno, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu mogu se utvrditi i prava radnika koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno. „Vjerovanje da se stranke – sindikati i poslodavci – najbolje mogu sporazumjeti sami o uzajamnim interesima i zaštiti tih interesa (prava) u osnovi je filozofije kolektivnog pregovaranja“ (Lubarda 1990, str. 65). Jedan od principa savremenog radnog prava koji je protkan kroz kolektivne ugovore, princip povoljnosti (in favor laborem), omogućava da se putem kolektivnih ugovora radnicima obezbijede prava u većem obimu od minimuma prava koje putem zakona utvrđuje država. Uvažavajući kompleksnost tematike mobinga poslodavci i njihova udruženja, s jedne strane, kao i udruženja sindikata, s druge strane, imaju mogućnost da samostalno kroz proces kolektivnog pregovaranja utvrde instrumente uređenja sistematskog i preventivnog djelovanja na sve oblike neželjene komunikacije ili aktivnosti koje se mogu podvesti pod neki od oblika zlostavljanja na radu i uopšte diskriminacije.

Uvažavajući naprijed navedena rješenja i principe, i radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine predviđa mogućnost zaključivanja kolektivnih ugovora između socijalnih partnera. Tako je članom 13. Zakona o radu Republike Srpske propisano da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ne može odrediti manji obim prava radnika od onog koji je određen Zakonom o radu ili drugim zakonom, te da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu odrediti povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom, osim u slučaju da je Zakonom o radu izričito drugačije određeno. Zakon o zaštiti na radu Republike Srpske takođe ostavlja mogućnost da se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca, utvrde prava, obaveze i odgovornosti u oblasti zaštite i zdravlja na radu (čl. 14), što je takođe značajno, posebno sa aspekta uticaja zdravog i bezbjednog radnog okruženja na fizičko i mentalno zdravlje zaposlenog. Sa aspekta kolektivnog pregovaranja u Bosni i Hercegovini deklarativno se mogu uočiti relativno mali pomaci u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa i poboljšanja uslova rada. Dosadašnja uloga sindikata u procesu normiranja i suzbijanja mobinga na radu je praktično svedena na verbalizaciju. Kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, kao zakonom predviđena mogućnost i jedno od osnovnih oruđa sindikalne borbe, trebalo bi u ovom segmentu poslužiti kao sredstvo pritiska na organe vlasti, izvršne i zakonodavne, te na udruženja poslodavaca, kako bi se zaposlenima omogućili što bolji uslovi rada, bezbjednost i zaštita zdravlja. Sindikati u Bosni i Hercegovini, koji imaju odgovornost prema svojim članovima, mogli bi da imaju značajniju ulogu u sprečavanju zlostavljanja na radu. U cilju stvaranja radne sredine oslobođene od ponašanja i aktivnosti koje predstavljaju neki od oblika zlostavljanja na radu, u procesu kolektivnog pregovaranja sindikati bi mogli i morali insistirati na konkretnijim rješenjima po pitanju zabrane diskriminacije i zlostavljanja na radu, na način da se u kolektivne ugovore ugrade rješenja, kojima bi se, po pitanju zabrane diskriminacije i sprečavanja mobinga, otklonile trenutno postojeće nedorečenosti u radnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine. U cilju zaštite dostojanstva zaposlenih, sindikati bi trebalo da preuzmu inicijativu da se zajedno sa poslodavcima profilise jasan stav i pristup problemu zlostavljanja na radu,



kako bi se na miran način došlo do najefikasnijih rješenja. U tom smislu, sindikati najprije na svim nivoima organizovanja moraju imati edukovane predstavnike i članstvo, kao i savjetnike koji će pružati pomoć članstvu.

Kao model zaštite od zlostavljanja na radu, kolektivni ugovori su već prihvaćeni u nekim evropskim zemljama kao što su Njemačka i Danska. U Njemačkoj je kolektivnim ugovorima (zaključenim na nivou preduzeća) određena zabrana uznemiravanja i predviđene sankcije za počinioc, od kojih je najteža otkaz sa radnog mjesta. Ugovorima je predviđena mogućnost podnošenja žalbe za slučaj uznemiravanja, formiran komitet za žalbe i u svakom kolektivu predviđen profesionalni rad osobe koja će raditi na žalbama podnesenim u vezi sa zlostavljanjem na radu. Njemačka predstavlja pozitivan primjer pravnog regulisanja zlostavljanja na radu putem kolektivnih ugovora, što radnopravnom zakonodavstvu Bosne i Hercegovine može da posluži kao smjernica za regulisanje ove materije putem kolektivnih ugovora, za šta postoje objektivne pretpostavke u pravnom sistemu zemlje.

## 6 Sistemi i mjere za prevenciju mobinga

Postoji veliki broj inicijativa koje mogu doprinijeti prevenciji mobinga, pri čemu prevenciju treba shvatiti kao proces koji obuhvata niz kulturoloških promjena tokom dužeg vremenskog perioda. Prije svega, procesu prevencije mobinga na radu prethodi izgradnja društvenih i običajnih normi, sistema vrijednosti i ponašanja koja su očekivana i poželjna na radnom mjestu, čemu doprinose precizno određena pravila o odgovornostima, pravima i obavezama zaposlenih i poslodavaca, koja su uobličena kroz interne akte poslodavca, pravilnike i kodekse. „Prevencija u tradicionalnom smislu, koja se dijeli na primarnu, sekundarnu i tercijarnu, kod mobinga ima ograničen doseg” (Simonić / Šendula-Jengić / Bošković 2006, str. 16–17). Zbog složenosti i značaja problema koje prouzrokuje mobing, primarna prevencija u širem smislu trebalo bi dijelom da se odnosi na upoznavanje javnosti sa različitim pojavnim oblicima mobinga, posljedicama koje ostavlja na sistem i pojedinca, te načine njegovog suzbijanja u smislu preduzimanja mjera primarne prevencije. Ovakva politika trebalo bi da utiče na oblikovanje opšteg mišljenja o mobingu kao negativnoj i nepoželjnoj društvenoj pojavi, koja stoji na putu širenja duha tolerancije i međusobnog poštovanja osnovnih ljudskih prava i dostojanstva čovjeka.<sup>82</sup>

Preduzimanje mjera prevencije mobinga ima primat u okviru svakog radnog kolektiva kao jedinice, a kao jedna od preventivnih mjera mogli bi da, pored pravilnika, posluže kodeksi profesionalnog i etičkog ponašanja, koje donose poslodavci. Pomenuti kodeksi trebalo bi da u vidu smjernica poželjnog ponašanja predstavljaju razradu odredaba zakona i kolektivnog ugovora u dijelu koji se odnosi na mogućnost ugrožavanja zdravlja i sigurnosti na radu po nekom od oblika zlostavljanja na radnom mjestu. Uvažavajući različitost u nacionalnim pristupima problemu zlostavljanja na radu,

---

<sup>82</sup> Imajući u vidu da je Zakon o zabrani diskriminacije usvojen u julu 2009. godine, Ombudsmen za ljudska prava BiH preduzeo je niz aktivnosti na promociji Zakona o zabrani diskriminacije. Vidi šire: Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Banja Luka, 2010, str 87–91.

ovi kodeksi nisu u naročitoj primjeni u Bosni i Hercegovini. Polazeći od pravnih aspekata sprečavanja mobinga na radu u Bosni i Hercegovini, u smislu primarne prevencije, odredbama Zakona o radu Republike Srpske i Zakona o radu u institucijama BiH, određena je obaveza poslodavca da preduzme efikasne mjere sa ciljem sprečavanja nasilja na osnovu: pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga na radu/ili u vezi sa radom. U skladu sa naprijed navedenim, Zakonom o zaštiti na radu u Republici Srpskoj predviđena je obaveza poslodavca da u cilju zaštite zdravlja zaposlenih, kako fizičkog tako i mentalnog, obezbijedi radni ambijent u kome postoje zdravi i bezbjedni uslovi rada. Naprijed navedeno trebalo bi da podrazumijeva i zaštitu od radnog stresa, koji može biti prouzrokovan fizičkim okruženjem, kao i lošim međuljudskim odnosima na radu, što pogoduje pojavi zlostavljanja na radu. U uređivanju i unapređivanju zaštite zdravlja radnika na radu, kod poslodavca učestvuje sindikat u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.<sup>83</sup> U Republici Srpskoj na nivou Ekonomsko-socijalnog savjeta osnovan je Odbor za zaštitu i zdravlje na radu, kao tročlano predstavničko tijelo socijalnih partnera, čiji je zadatak da sistemski prati stanje zaštite i zdravlja na radu, utvrđuje, predlaže, vodi i povremeno preispituje politiku zaštite i zdravlja na radu i podstiče rad na usklađivanju zakonodavstva, u svrhu unapređivanja mjera zaštite i zdravlja na radu.<sup>84</sup> „Prilikom procjene rizika na radu, stres usljed potencijalnog mobinga se uzima u obzir, odnosno potrebna je antistres i antimobing politika poslodavca preduzimanjem preventivnih mjera individualnog i/ili kolektivnog karaktera. U red takvih mjera spadaju: mjere kadrovskog rukovođenja (menadžmenta) i razvoja komunikacije u cilju boljeg razumijevanja razvojnih (poslovnih) ciljeva poslodavca, davanja podrške zaposlenim u realizaciji radnih naloga, podrške (autonomnim) radnim grupama, uspostavljanje što adekvatnije kontrole izvršavanja rada (vodeći računa da su određeni oblici elektronske kontrole suprotni dostojanstvu ili privatnosti na radu), ali i pokretanje disciplinske odgovornosti (imovinske odgovornosti) i dr.” (Lubarda 2008, str. 133-142).

Sekundarna prevencija podrazumijeva da je proces mobinga već započeo, što zahtijeva preduzimanje efikasnih mjera kako bi se pojava mobinga držala pod kontrolom. U okviru sekundarne prevencije, važnu ulogu mogu da imaju neutralne treće osobe, odnosno medijatori i arbitri, jer se u oblasti radnog prava sporovi mogu rješavati i kroz postupak medijacije i arbitraže. Medijacija je postupak u kojem medijator (kao neutralna osoba) posreduje i pomaže osobama da postignu obostrano prihvatljivo rješenje spora, pri čemu se akcenat ne stavlja samo na pravnu prirodu spora, već i na sve aspekte spora o kojima stranke žele razgovarati. U postupku medijacije ne utvrđuje se koja je stranka u pravu, već se strankama nastoji pomoći da kroz postupak nađu rješenje koje će ostvariti njihove pojedinačne i zajedničke interese, ukoliko oni postoje. Medijacija ima svoj pravni okvir, jer svaki dogovor stranaka u postupku mora biti u skladu sa pozitivnim propisima. Na sličan način odvija se i proces arbitraže prilikom rješavanja individualnog radnog spora.

---

<sup>83</sup> Vidi šire: Zakon o zaštiti na radu, „*Službeni glasnik Republike Srpske*“, br. 01/08.

<sup>84</sup> Prema čl. 5. Zakona o zaštiti na radu Republike Srpske.

U Bosni i Hercegovini, medijacija je uređena Zakonom o parničnom postupku Republike Srpske<sup>85</sup>, Zakonom o postupku medijacije Bosne i Hercegovine<sup>86</sup> i pravilnicima Udruženja medijatora u Bosni i Hercegovini<sup>87</sup>. Iz navedenih akata proizlazi mogućnost da skoro svi sporovi koji se rješavaju u parničnom postupku, svoje rješenje mogu postići i kroz postupak medijacije, što zavisi od volje stranaka.<sup>88</sup> U zemljama sa dužom tradicijom, u primjeni medijacije razvila se tzv. medijacija na radnom mjestu, gdje kolektivi sve češće, u cilju boljeg poslovanja, organizuju sektor za rješavanje internih sporova ili imaju svoje interne medijatore, koji rade na rješavanju sporova, ali i prevenciji ozbiljnih konflikata. Na ovaj način stvara se prilika da spor ostane unutar kompanije, da se riješi na zadovoljavajući način i ne ugrozi poslovanje, te da se stvore bolji uslovi i međusobni odnosi za rad u budućnosti.

Određivanje povjerenika za ispitivanje navoda o zlostavljanju u cilju postizanja sporazuma o prestanku zlostavljanja, takođe predstavlja jedan vid mjera vezanih za sekundarnu prevenciju mobinga.<sup>89</sup> Povjerenik mora da bude nepristrasan, edukovan, mora da posjeduje lične kvalitete i komunikacijske vještine, kao i da uživa povjerenje stranaka. Takođe, poslodavac može da odredi zaposlenog (socijalnog radnika ili psihologa), koji će kao stručno lice pružati pomoć zaposlenim radnicima, izloženim nekom vidu zlostavljanja na radu. U okviru tercijarne prevencije važnu ulogu ima pravovremena i odgovarajuća dijagnoza u pogledu uticaja faktora zlostavljanja na radu na zdravlje žrtve. Od značaja su i rehabilitacioni tretmani u odgovarajućim zdravstvenim ustanovama ili specijalizovanim klinikama, što podrazumijeva obrazovan kadar psihologa i psihijataru, kao i analitičara socijalnih situacija na radnom mjestu. S obzirom na to da mobing može prouzrokovati teške posljedice za žrtvu, kroz tercijarnu prevenciju moraju se preduzeti mjere koje će žrtvi mobinga pomoći da što prije uspostavi psihofizičko zdravlje, kao i da povрати povrijeđeno dostojanstvo.

Polazeći od negativnih posljedica koje ostavlja mobing, ne samo na žrtvu i ostale zaposlene, već i na radni kolektiv u cjelini, može se uvidjeti koliko značajnu ulogu ima prevencija mobinga. Za prevenciju mobinga najodgovorniji su rukovodeći kadrovi u organizaciji, odnosno sami poslodavci na kojima stoji zadatak stvaranja pozitivnog radnog okruženja, u kojem vladaju otvoreni komunikacijski tokovi, prožeti duhom tolerancije i međusobnog uvažavanja ličnosti svakog pojedinca. Jasno određena politika, kada je u pitanju zlostavljanje na radu, u smislu definisanih procedura pod-

---

<sup>85</sup> Zakon o parničnom postupku, „*Službeni glasnik Republike Srpske*“, broj 58/03.

<sup>86</sup> Zakon o postupku medijacije, „*Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*“, broj 37/04.

<sup>87</sup> Pravilnik udruženja medijatora, „*Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*“, broj 21/06.

<sup>88</sup> Medijatori i udruženja medijatora u Bosni i Hercegovini vodili su medijaciju u nekoliko stotina radnih sporova, od kojih je oko 170 okončano sporazumom stranaka. Vidi šire: A. Živanović, *Rješavanje radnih sporova medijacijom*, Kroz ženska radna prava, Helsinški parlament građana Banje Luke, Banja Luka 2008, str. 54.

<sup>89</sup> U Republici Srbiji u kojoj je donesen poseban Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu RS (*Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 36/2010), donesen je i poseban Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja (*Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 62/2010), kojim je kao vid prevencije od zlostavljanja na radu (odnosno mobinga) uvedeno lice za podršku, čije aktivnosti su korisne i za zaposlenog i za poslodavca.

nošenja i rješavanja predstavlja radnika, čemu prethodi odgovarajuća edukacija i informisanost, takođe predstavlja jedan od oblika prevencije. Propisivanje sankcija za maltretiranje na radnom mjestu, koje mogu biti usmene ili pismene opomene, premještaj, a u krajnjem slučaju i otkaz, mogu doprinijeti u prevenciji zlostavljanja na radu. „Prevenciji mobinga na najuopšteniji način doprinosi podsticanje kulture ljudskih prava i dostojanstva, kulture tolerancije. Iako su individualni i kolektivni konflikti neizbježan pratilac (individualnih i kolektivnih) radnih odnosa, prevencija mobinga se ogleda u izbjegavanju razvoja konflikata u mobing situaciji.“ (Lubarda 2008, str. 133-142).

Posmatrano iz perspektive ljudskih resursa, ne postoji opravdanje za nedostatak ili nepostojanje zaštite za sve zaposlene od neopravdanog psihološkog uznemiravanja na radu. Zakonska regulativa mobinga je od velike važnosti, pri čemu je neophodno u zakon utemeljiti duh običaja i kulture koji zahvata primjena zakona u teritorijalnom smislu. Zakonom bi trebalo definisati preventivne mjere, zaštitu radnika i pomoć žrtvama zlostavljanja u smislu odštete, rehabilitacije i ponovnog uključivanja u proces rada, kažnjavanje zlostavljača i poslodavca zbog neprimjerenog pristupa sprovođenju zlostavljanja. Uopšteno, normativna regulativa morala bi da bude inspirisana izazovom obezbjeđenja sveobuhvatne zaštite od mobinga.

„Iako ostvarivanje prava na zaštitu od zlostavljanja na radu u sudskom postupku daje dodatne garancije zaposlenom, stvaranje sigurne i zdrave radne sredine, prevencija zlostavljanja na radu, kao i pružanje osnovne pravne zaštite zaposlenom, ostaje primarna obaveza svakog pojedinačnog poslodavca.“ (Gajin / Drobnjak / Kočić - Mitaček 2008, str. 25). Ako se na radnom mjestu pojave konfliktne situacije prouzrokovane mobingom, poslodavac i zaposleni trebali bi da preduzmu konkretne mjere u borbi protiv nasilja na radu, na primjer, kroz zaštitu zlostavljanog radnika od dalje viktimizacije ili kroz mirno razrješenje konflikata metodom kompromisa, a ne metodom dominacije. Poslodavci imaju posebnu odgovornost da obezbijede primjereno psihosocijalno radno okruženje, koje obuhvata zaštitu od zlostavljanja i mobinga, kao ozbiljnih faktora rizika po zdravlje zaposlenih. Zaposleni takođe moraju biti obaviješteni o planiranim i preduzetim mjerama zaštite i bezbjednosti na radu, kao i aktom o procjeni rizika na svakom radnom mjestu. Navedeni akt trebalo bi da uključuje procjenu postojanja maltretiranja i zlostavljanja na radnom mjestu, kao rizika psihofizičkog boljevanja radnika.

Svaka radna organizacija mora da uspostavi sistem vrijednosti višeg stepena tolerancije i opšte kulture unutar organizacije koji će sinhronizovano djelovati u cilju obeshrabrenja podsticanja svakog negativnog ponašanja. Ovo zahtijeva da, posebno poslodavci i uprava, imaju jasno određene stavove o mobingu, koji se preciziraju internim pravilima i konkretizuju praktičnom primjenom, što bi za osnov trebalo da ima precizno utvrđene zakonske odredbe zabrane zlostavljanja na radu. Iako je u pozitivnom pravu Bosne i Hercegovine mobing, kao oblik diskriminacije u oblasti radnih odnosa, djelimično pravno regulisan, način na koji je to zakonodavac normirao nije u potpunosti, formalnopravno sveobuhvatan i primjeren značaju ove nepoželjne društvene pojave. Jedan od osnovnih ciljeva ovog rada jeste određenje potrebe donošenja posebnog zakona koji će doprinijeti zaštiti od svih oblika diskriminacije na radu i utvrditi potpunija rješenja određenih pitanja zabrane mobinga, koja nisu zakonski ure-

dena na odgovarajući način, sa ciljem razvoja svijesti, socijalne, emocionalne i verbalne inteligencije subjekata radnog odnosa.

## **7 Zaključna razmatranja**

Zaštita od mobinga predstavlja važno pitanje za sve koji učestvuju u primjeni radno-pravnih standarda, jer mobing predstavlja jedan od oblika psihičkog nasilja, koje često obuhvata čitav niz sistematskih aktivnosti koje se ciljano pripremaju i izvršavaju. U Bosni i Hercegovini, mobing je definisan kroz odredbe Zakona o radu Republike Srpske, Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine. Međutim, samo definisanje mobinga nije dovoljno, tako da zakonske odredbe koje regulišu mobing imaju niz nedorečenosti, što dolazi do izražaja u praktičnoj primjeni, posebno u slučaju pokretanja i vođenja sudskog postupka. Pored pomenutih zakona, odredbe koje se mogu dovesti u vezu sa oblicima diskriminacije na radu nalaze se i u Ustavu Bosne i Hercegovine, ustavima entiteta, Statutu Brčko Distrikta, kao i u više različitih zakonskih tekstova koji se mogu podvesti pod radnopravni, građanskopravni i krivičnopravni okvir.

Postojeći pravni aspekti normiranja mobinga posebno opterećenje predstavljaju za pravosuđe. U Bosni i Hercegovini to se prvenstveno odnosi na nepostojanje izdiferenciranih standarda koji predstavljaju liniju razdvajanja između ponašanja koje čini sastavni dio radne discipline i ponašanja koje predstavlja neki od oblika diskriminacije na radu. Otežavajuću okolnost čini neodređenost ponašanja na radnom mjestu u smislu radnji koje se mogu podvesti pod mobing aktivnosti. S tim u vezi, fleksibilan pristup problemu mobinga u vidu uvažavanja kulturoloških aspekata, tradicije i opšteprihvaćenih obrazaca ponašanja u konkretnom društvu, mogu sudovima da posluže kao smjernica prilikom procjene da li se u pojedinačnom slučaju zaista radi o mobingu ili obliku ponašanja koje u sebi ne sadrži elemente mobing aktivnosti.

Sa aspekta mehanizama borbe protiv mobinga primarni cilj treba da se temelji na prevenciji mobinga, što zahtijeva da zaposleni radnik prevashodno mora biti upoznat sa svojim pravima od strane poslodavca, kako bi pravovremeno reagovao na bilo koji oblik diskriminacije na radu. Zaštita dostojanstva radnika na radu, koja proizlazi iz ustavnih odredaba, kao i obezbjeđenje uslova rada u kojima radnik neće biti izložen fizičkom, psihičkom ili seksualnom uznemiravanju, predstavlja imperativ na strani poslodavca i polazni osnov u borbi protiv mobinga. Sistematska prevencija, potpuna informisanost, pravovremeno prepoznavanje problema i stručna rehabilitacija, čine osnovne mehanizme u borbi protiv mobinga. Da bi navedeni mehanizmi bili efikasni, preduslov je postojanje primjerenog zakonskog okvira koji treba da doprinese stvaranju osjećaja pravne sigurnosti kod svakog pojedinca, ali i straha od represivnih mjera u slučaju kršenja zakonskih normi, što se takođe može posmatrati kao mjera (prinudne) prevencije.

Institucionalni mehanizmi i politika borbe protiv mobinga regulišu se kroz zakonodavno-pravni okvir, kao i druge društvene aktivnosti koje su usmjerene na promociju i zaštitu ljudskih prava, koje propagiraju nevladine organizacije i civilni sektor. Zakoni zemalja Evropske unije i zakoni u Bosni i Hercegovini određuju obavezu poslodavca da zaštiti zaposlenog od uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu. Zakoni u

Bosni i Hercegovini, iako fragmentarno regulišu pitanje mobinga, ne predstavljaju potpun i efikasan pravni okvir za suzbijanje pojave mobinga. Dosadašnja zakonska rješenja kojima je regulisan mobing nisu na zadovoljavajućem nivou i ne predstavljaju pravi odgovor na probleme praktičnog rješavanja problema izazvanih mobingom. Iz navedenog proizlazi da postoji potreba za donošenjem posebnog zakona o mobingu ili posebnog zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, čiji bi naglasak trebao da bude na efikasnom sprečavanju mobing aktivnosti, odnosno stvaranju okvira za prepoznavanje, sprečavanje i rješavanje problema mobinga, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i nasilja po osnovu pola na radnom mjestu. Pomenutim zakonom trebalo bi definisati šta podrazumijeva svaki od gore navedenih oblika diskriminacije na radu i koja se ponašanja, odnosno radnje smatraju nepoželjnim, u smislu formulisanja „kataloga“ neželjenih radnji i ponašanja koja se mogu podvesti pod navedene oblike diskriminacije, a posebno mobing, kao i bliže odrediti koji je to vremenski period u kome se radnje kojima se nanosi šteta ili povreda ličnih prava zaposlenih mogu smatrati mobingom. Posebno bi trebalo razmisliti o mogućnosti da se mobing može izvršiti i samo jednom radnjom čije su posljedice dugoročne, što takođe može da dovede do povrede dostojanstva, ugleda i psihičkog maltretiranja radnika, što znači da navedena radnja ne mora da bude sistematska kao što je to određeno zakonskom definicijom.

Zakonodavac u Bosni i Hercegovini opredijelio se za rješenja *in favor labore* kada je u pitanju prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca u slučajevima diskriminacije na radu. Navedeno rješenje harmonizovano je sa direktivom Evropske unije broj 97/80, s tim što se kao zamjerka može istaći činjenica da Zakonom o zabrani diskriminacije nije izričito određeno da se odredba o teretu dokazivanja neće primjenjivati kada je u pitanju krivičnopravna zaštita. Pored procesnih pretpostavki za pokretanje sudskog procesa, zaposleni se nerado odlučuju da podnesu tužbeni zahtjev zbog mobinga ili drugih oblika diskriminacije na radu, ostvarujući na taj način pravo na sudsku zaštitu, iako prema rješenjima zakonodavstva Bosne i Hercegovine, u slučaju oblika diskriminacije na radnom mjestu postoji mogućnost utvrđivanja odgovornosti za štetu u smislu radnopravne i građanskopravne odgovornosti. U skorije vrijeme treba očekivati opšte i ujednačenije stavove pravosudnih institucija o mobingu, kao i mjere državne politike kada je u pitanju prepoznavanje i otklanjanje posljedica mobinga u radnoj i socijalnoj sredini, s tim da se efikasnost sistema zaštite od diskriminacije potvrđuje ne samo kroz formalno adekvatan pravni okvir, kao jednu od komponenti efikasnosti sistema, već i njegovu praktičnu primjenu i razvoj svijesti društva o višestrukoj negativnosti diskriminacije kao društvene pojave. Iz svega naprijed navedenog može se izvesti zaključak da postoji naglašena potreba za donošenjem posebnog zakona o mobingu koji bi sadržao odgovarajuća pravila materijalnopravne i procesnopravne prirode. Za to postoje svi socijalni, ekonomski i pravni razlozi, pri čemu treba voditi računa o pravnim okvirima za regulisanje zabrane mobinga, koji su sadržani u međunarodnom, evropskom i bosanskohercegovačkom pozitivnom pravu.

## 8 Literatura

- Blainpain R., F. Hendrickx. (2002). *European Labour Law and Social Security Law*, Codex. Kluwer
- Gajin S., T. Drobnyak, V. Kočić-Mitaček. (2008). *Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: Centar za unapređivanje pravnih studija.
- Godišnji izvještaj o pojavama diskriminacije u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu*, Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Banja Luka, 2013.
- Godišnji izvještaj o rezultatima aktivnosti Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Banja Luka, 2010.
- Jovanović P. (2008). *Normativni okviri mobinga*, Socijalna prava i dostojanstvo na radu, Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava, broj 1/2008, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2008.
- Kićanović L. (2009). *Socijalni mir u ekonomskoj krizi*, Socijalna prava i ekonomska kriza, Zlatibor 2009.
- Komentar Zakona o zabrani diskriminacije*, sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo.
- Lubarda B. A. (1990). *Kolektivni ugovori o radu – uporedno pravo, teorija, praksa*. Beograd: Radnička štampa
- Lubarda B. (2008). *Mobing/buling na radu - zlostavljanje/zastrašivanje na radu - pravni aspekti, uz osvrt na medicinske, psiho-socijalne i ekonomske aspekte*, ABC - časopis urgentne medicine vol. 8. br. 3, 2008., str. 133-142.
- Lubarda B. (2008). *Socijalna pravda i dostojanstvo na radu*, Radno i socijalno pravo, Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava, br. 1/2008, Beograd, 2008.
- Meyer-Ladewig J. (2003). *Ljudsko dostojanstvo i Evropska konvencija o ljudskim pravima*, Arhiv za pravne i društvene nauke, br. 4/2003.
- Petrović B. (2009). *Mehanizmi zaštite ljudskih prava*, Pravna riječ, br 18/2009, Banja Luka, 2009.
- Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 62/2010.
- Rittossa D., M. Trbojević-Palalić. (2007). *Kaznenopravni pristup problematici mobinga*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka, 2007, v. 28, br. 2.
- Simonić A., V. Šendula-Jengiđ, G. Bošković. (2006). *Mobing u savremenom društvu*, Mobbing, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka 2006, str. 16–17.
- Simović M. N., M. S. Dmičić, Komentar Zakona o sudovima i sudskoj službi Republike Srpske sa priložima i registrom pojmova, Grafomark, Banja Luka, 2000. i Komentar Zakona o javnom tužilaštvu Republike Srpske, sa priložima i registrom pojmova, Grafomark, Banja Luka, 2000.
- Šunderić B.(2001). *Pravo Međunarodne organizacije rada*. Beograd

Zakon o parničnom postupku, „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 58/03.

Zakon o postupku medijacije, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj 37/04.

Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik BiH, brojevi: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu RS, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2010.

Zakon o zabrani diskriminacije Republike Srbije, Službeni glasnik Republike Srbije, broj 22/2009.

Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni list BiH*, broj 59/09.

Zakon o zaštiti na radu, „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 01/08.



