

Mobing, primjena zakonskih odredbi u sudskoj praksi u Republici Srpskoj

Zoran Perić

dipl. pravnik, advokat, Bijeljina, Bosna i Hercegovina, zoran@advokatibijeljina.com

Rezime: Mobing je pravni institut prisutan u pravu Republike Srpske od 2007. godine. U tom smislu i dalje postoje neke nedoumice, naročito donošenjem još jednog zakona koji tretira istu materiju, a to je Zakon o zabrani diskriminacije, koji je donijet na nivou BiH. U ovom radu se objašnjava šta je mobing, njegove razlike u odnosu na diskriminaciju sa kojom se često miješa, te objašnjavaju pojedine odredbe Zakona. Takođe se prezentuje dosadašnja, iako oskudna, sudska praksa, te daju savjeti za jasno dijagnostifikovanje mobinga i vođenje postupaka u vezi sa njim.

Ključne riječi: mobing, sudska praksa, diskriminacija, radni odnosi, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o radu.

Datum prijema rada: 24. maj 2015.

Datum odobrenja rada: 30. maj 2015.

UVOD

Mobing je izraz stranog porijekla i u zadnje vrijeme se često koristi kako u medijima, tako i u stručnoj literaturi. Sam izraz potiče od engleskih riječi mob što znači ološ, svjetina, rulja, odnosno mobbish što znači prostački, grubo, vulgarno. Izvedenica mobbing znači „prisilno, vulgarno, manirom ološa nekoga psihički dokrajčiti, društveno potpuno degradirati, uništiti ga i isključiti iz društvenog života.“

Termin mobing je korišten prilikom izrade Zakona o radu u Republici Srpskoj i Zakona o zabrani diskriminacije. Pored njega može se koristiti i naš termin zlostavljanje na radu koji jasnije označava ovo isto. U zakonodavstvu, koje je u primjeni u Republici Srpskoj, mobing je uveden izmjenama Zakona o radu RS od 22.3.2007. godine („Sl. Glasnik RS“ br. 20/07) u kojem je dodato novo poglavlje „Zabrana diskriminacije“ te je u njemu i mobing definisan kao „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.“

Ovom tematikom se takođe bavi i Zakon o zabrani diskriminacije koji posle ovoga, tokom 2009. godine donijet na nivou BiH, a koji u članu 4. definiše mobing, među ostalim oblicima diskriminacije 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.“

Dakle, jasno je da je sam termin tek odskora definisan

i kao takav unijet u zakonsko normiranje, ali svakako postoji već dugo vremena u praksi. U vezi sa ovim je i vođeno istraživanje na 700 ispitanika u Zagrebu, Hrvatska. Ispitanici su u značajnom postotku prepoznavali postojanje tog problema na svom radnom mjestu. Zavisno od organizacije, ovaj postotak se kretao od 15,4% do 53,4%, te mu pripisivali osjećaj psihičkog (od 37,7% do 54,8%) i fizičkog zamora (30,5% do 79,4%). Zbog problema izazvanih na poslu na bolovanju je bilo od 2,6 do 19% ispitanika, zavisno od organizacije. Sve ovo govori da se radi o problemu kome se mora pokloniti velika pažnja i koji svakako utiče na produktivnost u toku rada. Iz ovoga proizilazi da je svakako potrebno obratiti pažnju na njegovu zakonsku definiciju te primjenu u sudskoj praksi.

Najčešće žrtve mobinga su osobe koje su prijavile nepravilnosti u radu ili nepoštovanje zakona, zatim mladi radnici, starije osobe pred penzijom. Žrtve su i radnici koji iz bilo kog razloga nisu simpatični rukovodiocu ili radnom okruženju.

U vezi sa samim mobingom treba reći da postoji oko 45 različitih suptilnih aktivnosti koje se prepoznaju u procesu mobinga, a u različitim kulturama postoje i specifična i karakteristična ponašanja. Na primjer, u radnoj okolini izabrana žrtva mobinga ne može doći do riječi, stalno je prekidaju u govoru ili ignorišu kao da ne postoji. Razgovor se naglo prekida kada ona ulazi u prostoriju. Žrtva se isključuje iz društvenog života (npr. „zaboravi“ se pozvati na proslave, zabave, ignoriše se u pauzama). Veoma čest oblik je pojačana kontrola njene prisutnosti na poslu za razliku od drugih kolega. Dobija samo besmislene radne obaveze koje

su ispod njene kvalifikovanosti i stručnosti ili zadatke koje ne može razriješiti ili stalno dobija nova i nova zaduženja. Uskraćuju joj se važne informacije. Žrtva se stalno izlaže kritici, optužuje se za propuste koji se nisu dogodili ili za ono što je mober (lice koje vrši mobing) namjerno oštetio ili skrivio. Neutemeljeno se obezvređuju rezultati njenog rada. Stalno su prisutne šale na račun govora, držanja, hoda, odijevanja, izgleda, privatnog života, nacionalnosti, pola, rase i sl. Šire se neproverene glasine, klevete, pogrde, u pokušaju sramoćenja žrtve uz negativno osvrtnje na cjelokupni život i privatnost. Ponekad se pored mobinga dešavaju i seksualna i fizička zlostavljanja. Cilj ovoga je psihički potpuno poniziti i uništiti žrtvu. Najteža posljedica takvog postupanja ogleđa se najčešće u trajnom, a u manjem broju slučajeva prolaznom psihičkom poremećaju koji pogađa osobe izložene zlostavljanju na radu.¹ U pojedinim slučajevima moguća su i fizička oboljenja kao posljedica mobinga (npr. astma).

Jedna od odlika mobinga je i strah od mobera koji se „uvuču pod kosti“ žrtvi. Naime, žrtva je spremna da odstane od sudskog spora, za samo obećanje da mobinga više neće biti, čak i kad ima izgledne šanse da uspije u sporu. Ako je, recimo, predmet spora zaštita od mobinga i povratak na posao, žrtva će, u slučaju pravosnažnosti odluke za povratak na posao, odustati od tužbe za mobing, pa čak i od naplate pravosnažno dosuđene štete, sve u nadi da će sada mobing prestati.

VRSTE MOBINGA

U teoriji postoji podjela na horizontalni i vertikalni mobing zasnovana na subjektivnom kriterijumu.

Vertikalni mobing događa se kada pretpostavljeni zlostavlja jednog podređenog radnika, ili jednog po jednog dok ne uništi cijelu grupu (zato se još naziva i bosing (“bossing”) ili kada jedna grupa radnika (podređenih) zlostavlja pretpostavljenog (što se događa u 5% slučajeva).

Horizontalni mobing odvija se između radnika na jednakom položaju u hijerarhijskoj organizaciji. Osjećaj ugroženosti, ljubomora i zavist mogu da podstaknu želju da se eliminiše neki kolega (doskorašnji prijatelj) pogotovu ako postoji uslov da njegova eliminacija vodi napretku u karijeri. Često žrtva ove vrste mobinga može biti radnik koji se ističe po kvalitetu i predanosti poslu i radnim zadacima. Horizontalni mobing je i kad čitava grupa radnika zbog unutrašnjih problema, napetosti i ljubomore, izabere jednog radnika, žrtvu, na kojoj žele dokazati da su snažni i sposobniji.

Često se dešava i da više lica možemo naći na mjestu mobera, pri čemu se najčešće miješa vertikalni i horizontalni mobing.

Pored ovoga, postoji i još podjela na strateški i emotivni mobing, koja govori prije svega o motivu mobinga. Strateški mobing je vid mobinga po unaprijed utvrđenom scenariju sa ciljem potpune eliminacije nepoželjnih zaposlenih bez

ostvarivanja bilo kakvih prava. Emotivni mobing najčešće najčešće prate ljutnja, zavist, ljubomora ili određena odbojnost prema pojedinom zaposlenom.

Na kraju, u novije vrijeme se javlja i politički mobing koji je prije svega prisutan u državnim organima na svim nivoima vlasti, ustanovama i javnim preduzećima. On se sprovodi prema zaposlenom koji nije „kooperativan“ sa političkom strukturom koja je dovela rukovodioce na rukovodeću poziciju u tom preduzeću.

ODNOS DISKRIMINACIJE I MOBINGA

Iako se često poistovjećuju, pri čemu se mobing predstavlja kao podvrsta diskriminacije, to su dvije različite pojave. Naime, odlika diskriminacije je da se mora upoređivati postupanje prema drugima. Ukoliko je prema žrtvi ponašanje lošije (ili prema svima drugima bolje), onda se radi o diskriminaciji. Za razliku od ovoga, zakonske definicije mobinga ne sadrže potrebu poređenja različitosti postupanja.

Nadalje, mobing je fenomen zlostavljanja na poslu, dok se diskriminacija može dešavati u bilo kojem dijelu društvenog života (npr. zabranjen ulazak Romima u javni gradski prevoz). Nije mobing, ako pojedinac ili grupa ljudi drugoga ponižava nevezano za radni odnos.

Takođe, kod mobinga nije odlučujuća veza s određenim diskriminacijskim osnovom. Zlostavljeni radnik izvrgnut je uvredljivom ponašanju ne na osnovi dobi, pola, nacionalne pripadnosti ili nekog drugog Zakonom nabrojanog kriterija razlikovanja, već se izdvaja, na primjer, kao osoba koja je zadnja došla u „uhodanu radnu sredinu“.

Konačno, bitno je navesti da se u članu 5. Zakona o zabrani diskriminacije navodi da postoje određeni uslovi kada je diskriminacija dozvoljena. U tom smislu se kaže da je ista dozvoljena kada se njom ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizovati. Međutim, mobing nikad nije dozvoljen. Nemoguće je radnje mobinga opravdati legitimnim ciljem.

NORMATIVNI OKVIR

Kao što je ranije navedeno Zakon o radu u Republici Srpskoj i Zakon o zabrani diskriminacije koji je donijet na nivou BiH definišu mobing. Osim djelimično različitih definicija samog mobinga, donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije je došlo do određene neusaglašenosti između ovih propisa, te drugih propisa kao što je Zakon o parničnom postupku. Kao najvažnije razlike su u rokovima za podnošenje tužbe, te u dozvoljenosti revizije. U tom smislu je jako bitno odrediti koji zakon primjeniti u odnosu na mobing?

Zakon o zabrani diskriminacije u članu 24. kaže da „u slučaju neusaglašenosti drugih zakona s ovim zakonom u postupcima po ovom zakonu, primjenjivaće se ovaj zakon.“

Imajući sve ovo u vidu postavlja se pitanje relevantnih zakonskih propisa po kojima treba rješavati ove postupke.

¹ Koić E. i dr. (2003) Mobing, Rad i sigurnost, Iproz, Zagreb

U konkretnom slučaju, trebalo bi primjeniti pravila *lex posterior derogat legi*, odnosno *lex specialis derogat legi generali* koja govore da kasnija norma ukida raniju normu iste pravne snage koja joj nije saglasna, te da specijalna norma ukida opštu normu koja joj protivrječi. Primjenjujući ova pravila, te jasnu odredbu člana 24. Zakona o zabrani diskriminacije pojedina sudska praksa dolazi do zaključka da je Zakon o zabrani diskriminacije specijalan zakon u odnosu na pojedine odredbe Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku, te da ga u predmetima zaštite od mobinga, treba primjenjivati. Ovakav stav ima logiku ukoliko se uzme u obzir da se radi o jednom institutu mobinga u oba zakona.

SUDSKA ZAŠTITA

U Zakonu o zabrani diskriminacije, članovi 11. i 12. Zakona predviđaju da se sudska zaštita može tražiti na dva načina: u postojećem postupku, kada će organ koji raspravlja o određenom pitanju, o diskriminaciji, pa i o mobingu odlučivati kao o prethodnom pitanju ili posebnom tužbom kada mogu tražiti: a) utvrđivanje da je tuženik povrijedio tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je preduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđivanje diskriminacije); b) zabranu preduzimanja radnji kojima se krši ili se može prekršiti tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije); c) da se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim zakonom (tužba za nadoknadu štete); d) da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženog objavi u medijima, u slučaju kada je diskriminacija počinjena kroz medije (štampane, odnosno printane i elektronske), odnosno bilo koje vrste. (2) Sud i druga tijela koja sprovode postupak dužna su da radnje u postupku preduzimaju hitno, obezbjeđujući da sve tvrdnje o diskriminaciji budu što prije ispitane. (3) Kada se svi zahtjevi zasnivaju na istom činjeničnom i pravnom osnovu, zahtjevi se mogu istaknuti zajedno (kumulativno) u jednoj tužbi o kojoj se odlučuje u parničnom postupku, ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i ako je isti sud stvarno nadležan za svaki od tih zahtjeva. (4) O tužbama iz stava (1) ovog člana odlučuje nadležni sud primjenjujući odredbe zakona o parničnom postupku koji se primjenjuju u Bosni i Hercegovini, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Rok za podnošenje posebne tužbe iznosi tri mjeseca od dana saznanja o učinjenoj povrijedi prava (subjektivni rok), a najdalje jednu godinu od dana učinjenja povrede (objektivni rok).

Međutim, kako je jedan od elemenata mobinga ponavljanje radnji, u dužem vremenskom periodu, tako se radnje mobinga moraju posmatrati sistematski kroz duži vremenski period. U tom smislu se postavlja logično pitanje: koji je to vremenski period u kome treba da se javlja uznemiravanje da bi bio mobing? Prema teoriji, psiholozi

ističu da se o mobingu može govoriti samo ako se odvija sa visokom učestalošću (najmanje jednom sedmično) i u dužem razdoblju (najmanje 6 mjeseci). Međutim, u vezi sa ovim rokovima, mora se istaći da ovi rokovi nisu Zakonom propisani, te u tom smislu, trebaju biti polazna osnova, ali će se u praksi svakako javiti primjeri sa dužim ili kraćim razdobljima i učestalošću. U tom smislu to je tek putokaz za podnošenje tužbe, a sudska praksa za sada prihvata mišljenje psihologa.

Kako je Zakonom o zabrani diskriminacije kao rok za podnošenje tužbe određeno 3 mjeseca, to se u sudska praksa za sada stoji na stavu, s obzirom da je karakteristika mobinga ponavljanje radnje, da se subjektivni rok računa od svake posebne radnje, pa tako i posljednje radnje koju žrtva smatra mobingom. U skladu sa tim, ovaj rok je u skladu sa Zakonom ako je tužba podnesena u roku od 3 mjeseca od saznanja za posljednju radnju mobinga. Međutim, imajući u vidu da ponavljanje radnji, onda se sud nužno mora osvrnuti i na zbivanja prije posljednja tri mjeseca prije podnošenja tužbe, da bi mogao utvrditi da li određene radnje predstavljaju mobing ili ne.

Takođe je bitno napomenuti da se u slučaju mobinga radi o prekluzivnom roku na koji sud pazi po službenoj dužnosti, a ne o zastarnom roku o kome bi sud vodio računa tek po izjavljenom prigovoru stranke. O ovome, prije svega, treba da vode računa sudovi prilikom odlučivanja u predmetima mobinga.

U vezi sa teretom dokazivanja Zakon o zabrani diskriminacije u svom članu 15. jasno govori da u slučajevima kada lice ili grupa lica navode činjenice u postupku iz člana 12. tog zakona, potkrepljujući navode o tome da je zabrana diskriminacije prekršena, navodni prekršilac dužan je da dokaže da nije prekršio princip jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije u predmetu rasprave. Ovakav stav je saglasan sa načelima iz Smjernice 2000/78/EC I 97/80/EC od 15. decembra 1997. godine Savjeta EU.

Imajući to u vidu, u pravnoj teoriji i sudskoj praksi se došlo do zaključka da žrtva treba svoj zahtjev učiniti vjerovatnim, kako bi uspjela u parnici, a nakon toga je na navodnom prekršiocu, odnosno tuženom, da dokaže da do diskriminacije, odnosno mobinga u ovom slučaju nije došlo. U tom smislu su u cjelosti zaštićena prava obje strane u sporu. Ova pravila važe za parnične i upravne postupke. U prekršajnim i krivičnim postupcima je svakako drugačija praksa.

U vezi sa samim podnošenjem tužbe za zaštitu od mobinga, često se postavlja i pitanje pasivne legitimacije. Naime, postoji određeni broj pravosnažnih odluka u kojima se negira pasivna legitimacija lica koje je učinilo mobing, jer je po mišljenju sudova mober nezakonite radnje radio u ime i za račun poslodavca, a ne u svoje lično ime. Za razliku od toga, u pojedinim pravosnažno usvajajućim odlukama u vezi sa mobingom sudovi prihvataju pasivnu legitimaciju kako lica koje je mobing učinilo, tako i poslodavca.

Imajući ovo u vidu, svakako je pravilno da pasivno le-

gitimisano lice bude i mober, jer je on učinio predmetne radnje mobinga. Teško bi se njegove radnje mogle opravdati kao radnje u korist poslodavca, jer interes poslodavca ne može biti ničije šikaniranje, nego upravo suprotno - zadovoljstvo svih radnika. Samo zadovoljan radnik postiže najbolje rezultate, a to ne može biti niko izložen mobingu. Ukoliko neko ne postiže adekvatne rezultate postoje drugi postupci u kojima se to može utvrditi i takav radnik otpustiti.

Kada se cijene da li određene radnje čine mobing, bitno je napomenuti da nije dovoljan subjektivni doživljaj žrtve da se radi o mobingu. Tu je bitna objektivna ocjena da te radnje koje se stavljaju na teret moberu imaju takav oblik da dovode do ponižavajućeg efekta na žrtvu i da je svrha toga ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa žrtve.

Konačno, u vezi sa rokovima, u članu 13. Zakona o zabrani diskriminacije je jasno rečeno da je u ovim postupcima uvijek dozvoljena revizija, te da je rok za podnošenje zahtjeva za reviziju tri mjeseca. U tom smislu, Zakon o zabrani diskriminacije derogira odredbe Zakona o parničnom postupku. Ovo je jako bitno za stranke da ne bi, cijeneći samo odredbe Zakona o parničnom postupku, propustile da izjave dozvoljeni pravni lijek.

DOSADAŠNJI EFEKTI

U vezi sa dosadašnjom sudskom praksom u Republici Srpskoj se može zaključiti da postoji velika nesrazmjera u broju usvojenih i odbijenih tužbenih zahtjeva, u smislu da postoji relativno mali broj pravosnažnih usvajajućih zahtjeva.

Razlozi za ovo mogu ležati prije svega da se radi o novom institutu koji do sada u našoj sudskoj praksi nije bio konkretizovan. U tom smislu dolazi i do različite sudske prakse, čak i istih sudova. Sudovi prečesto zaboravljaju realnost, koja je takva da je dokazivanje mobinga izuzetno teško. Malo je prilika da se mobing vrši pred drugim „nezavisnim“ radnicima ili trećim licima, a još manje je situacija u kojima ti radnici žele da svjedoče. Ovoga je bio svjestan i sam zakonodavac, te je u članu 18. Zakona o zabrani diskriminacije predvidio da „*nijedno lice koje je prijavilo diskriminaciju ili učestvovalo u pravnom postupku za zaštitu od diskriminacije neće trpjeti nikakve posljedice zbog takvog prijavljivanja ili učestvovanja.*“ Međutim, ova odredba nema veliku težinu iz prostog razloga što je logično da niko ne može zbog svjedočenja trpjeti posljedice kod poslodavca, barem zvanično. Ipak, taj se radnik izlaže velikom riziku da sutra i on bude žrtva mobinga. U tom smislu bi sudovi trebali da sa povećanom pažnjom tumače dokaze poslodavaca.

Nadalje, dobar dio problema je i u tome da sami radnici i njihovi punomoćnici nisu dovoljno upoznati sa institutom mobinga. I pored nesporne činjenice da je ova pojava prilično zastupljena u medijima, o njemu i dalje nedostaje veći broj seminara i predavanja, gdje se mogu, u stručnoj

javnosti razjasniti neke nedoumice, pa konačno zauzeti jasni stavovi po određenim pitanjima.

Takođe, prilikom podnošenja tužbe, žrtve bi trebale da prikažu cjelokupnu atmosferu kod poslodavca, da istaknu uobičajene odnose među radnim kolegama i rukovodstvom, pa konačno time i olakšaju sudu razumijevanje odnosa među radnicima i time bi olakšali evidentiranje radnji mobinga prema određenom radniku. Bitno je pravilno i prikazati posljedice koje su kod žrtve nastale. Svakako bi bilo korisno da se punomoćnici u toku samog trajanja mobinga, a prije podnošenja tužbe, uključe i savjetuju žrtvu na koji način da prikupi relevantne dokaze, kako subjektivne, tako i objektivne koji bi ukazivali na postojanje mobinga.

Dio problema je i u tome da do sudskih sporova dolazi u velikom dijelu kada žrtva izgubi posao, te je tada izuzetno teško prikupiti dokaze i dokazati sam mobing.

Moramo ponovo ukazati i na veliki strah žrtve od mobera, koji joj ne dozvoljava, da čak i sudskom sporu ide do kraja i navede sve ono što joj je mober učinio. Žrtva, za male usluge, odustaje od tužbe, jer se plaši da će, u suprotnom, stanje samo biti lošije po nju.

ZAKLJUČAK

Kako je nesporno da se radi o novom institutu u našem zakonodavstvu, a mobing je svakako jedna od čestih pojava u našem društvu, to bi trebalo obratiti veću pažnju stručne javnosti u odnosu na istu. Prije svega, u smislu ustanovljavanja jasnih propisa i standarda, te jednake sudske prakse.

Trebalo bi spriječiti trenutno stanje u kome diskriminaciju, pa i mobing regulišu dva zakona: Zakon o radu u RS i Zakon o zabrani diskriminacije, donijet na nivou BiH. Ovakva pravna situacija samo ide u korist moberima i svakako nije bila cilj zakonodavca.

Nadalje, smatramo i da je zakonska regulativa nespretno mobing svrstala među odredbe o diskriminaciji, kako u Zakonu o radu, gdje je mobing dio poglavlja „Zabrana diskriminacije“, tako i u Zakonu o zabrani diskriminacije, gdje se mobing navodi kao jedan od ostalih oblika diskriminacije, te bi trebalo svakako u budućim izmjenama zakona ili mobing izdvojiti u poseban zakon ili barem poglavlje zbog njegove specifičnosti.

U toj izmjeni bi trebalo jasno navesti koje radnje čine mobing, te njegovu učestalost i trajanje. Ovako se sudovima koji sude ove predmete ostavlja da se snalaze i sami određuju minimalni intenzitet i trajanje mobinga, što svakako nije u skladu sa načelom pravne sigurnosti.

Takođe bi bilo dobro jasno odrediti ko je pasivno legitimisan u predmetima mobinga. Da li je to poslodavac, mober ili i jedan i drugi.

Sve su ovo pitanja koja bi trebalo da se iskristališu u stručnoj javnosti i da kao takva budu sadržana u nekom budućem propisu.

LITERATURA:

- Koić, E. i dr. (2003). *Mobing*, Rad i sigurnost, Zagreb: Iproz.
- Mitrić, N. (2014). *Diskriminacija u radnom pravu*, JU Centar za edukaciju sudija i javnih tužilaca u Republici Srpskoj.
- Nezirović, G. (2012). *Postupci za zaštitu od diskriminacije*, JU Centar za edukaciju sudija i javnih tužilaca u F BiH.
- Pražetina Kaleb, R. (2012). *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, policija i sigurnost*, Zagreb: MUP RH.
- Reljanović, M. (2015). *Regulacija mobinga u BiH u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije*, Sarajevo: Analitika.
- Urdarević, B. (2012). *Normativni okviri mobinga sa posebnim osvrtom na sudsku i arbitražnu praksu*, JU Centar za edukaciju sudija i javnih tužilaca u Republici Srpskoj.
- Vehabović, F. i dr. (2012). *Komentar zakona o zabrani diskriminacije*, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu.
- Vuković A. (2014), *Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu BiH*, Anali poslovne ekonomije, PIM univerzitet Banja Luka
- Zakon o izmjenama Zakona o radu „Službeni Glasnik RS“ broj 20/07
- Zakon o parničnom postupku „Službeni Glasnik RS“ broj 58/2003, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09, 61/13
- Zakon o radu – prečišćeni tekst „Službeni Glasnik RS“ broj 55/07
- Zakon o zabrani diskriminacije „Službeni Glasnik BiH“, broj 59/09

Mobbing, Case Study on Application of Law in Court Proceedings in Republic of Srpska

Zoran Perić

Bachelor of Law, lawyer, Bijeljina, Bosnia and Herzegovina, zoran@advokatibijeljina.com

Summary: Mobbing as a legal institute has been recognized by the Law of Republic of Srpska since 2007. Accordingly it still raises different questions and causes confusion, especially since an another law that treats the same matters, The Law on Prohibition of Discrimination, has been adopted on the level of BIH state. This paper defines and describes what is mobbing, how it is different from discrimination and explains some articles of the Law. It also provides case studies of still sparse court proceedings and gives advice on how to easily recognize mobbing in practice and to deal with it in court.

Keywords: mobbing, case study, discrimination, workers rights, employment, The Law on Prohibition of Discrimination, The Law on employment.