

Mobbing: Diskriminacija ili nešto drugo?

Jasmina Bešlagić

Dr. sc. viša asistentica, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, Bihać, BiH, jasminda.beslagic@yahoo.com

Rezime: Dostojanstvo zaposlenika jedna je od najznačajnijih moralnih i pravno zaštićenih kategorija. Njegovo ugrožavanje predstavlja eklatantno kršenje osnovnih ljudskih prava i sloboda. Mobbing, kao oblik psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, jedan je od najčešćih oblika ugrožavanja dostojanstva zaposlenika. Posmatrajući bosanskohercegovačko antidiskriminacijsko zakonodavstvo, kao i norme iz oblasti općeg radnog prava u BiH, ova devijantna društvena pojava zabranjena je Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, kao i Zakonom o radu RS, dok radno zakonodavstvo F BiH i BD BiH ne sadrži odredbe o zabrani mobbinga.

Iako je Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, ali i u određenim uporednim normativnim rješenjima, mobbing definisan kao jedan od oblika diskriminacije, fenomenološkom i pravno-teorijskom analizom ove pojave se može zaključiti kako mobbing po mnogočemu predstavlja specifičan oblik ugrožavanja dostojanstva zaposlenika. Stoga se opravdano postavlja pitanje, da li se mobbing uopšte može smatrati oblikom diskriminacije ili ova pojava zahtjeva sasvim poseban pravno-teorijski, a samim time i normativni tretman? Ovim radom će se pokušati ponuditi odgovor na postavljeno pitanje, jer upravo od načina definiranja, kao i kvalifikacije mobbinga, a svakako i načina normativne regulacije njegove zabrane, u mnogome zavisi efikasnost zaštite psihofizičkog integriteta zaposlenika i njegovih osnovnih ljudskih prava i sloboda, kao i dinamika razvoja sudske prakse u ovoj oblasti.

Ključne riječi: dostojanstvo zaposlenika, diskriminacija na radnom mjestu, mobbing, zakonodavstvo.

Datum prijema rada: 25. maj 2015.

Datum odobrenja rada: 28. maj 2015.

UVOD

Zaštita dostojanstva zaposlenika predstavlja imperativ savremenog, demokratski uređenog društvenog sistema.¹ Zaposlenik je subjekat radnopravnog odnosa, pa ga je neophodno tako i tretirati, suzdržavajući se od bilo kakvih oblika ponašanja koja bi sugerisala tretman zaposlenika kao objekta ovog odnosa. Zaštita dostojanstva zaposlenika podrazumijeva stvaranje takvog ambijenta unutar radnog okruženja koji podrazumijeva odsustvo bilo kakvih ponašanja kojima se atakuje na njegov psihofizički integritet, pri čemu se poseban akcenat stavlja na zabranu *mobbinga* kao jednog od oblika njegovog ugrožavanja. Da bi se osigurala efikasna zaštita od *mobbinga*, neophodno je na adekvatan način definisati i kvalifikovati ovu pojavu, a shodno tome i normativno regulisati. Pri tome je vrlo važno napraviti jasnu distinkciju između *mobbinga* i drugih sličnih pojava, posebno između *mo-*

bbinga i diskriminacije na radnom mjestu, kojom se on nerijetko smatra.²

O MOBBINGU

Mobbing je društveno devijantno i neprihvatljivo ponašanje ili postupanje na radnom mjestu i jedan je od najtežih oblika ugrožavanja dostojanstva zaposlenika. Predstavlja način zlostavljanja, maltretiranja, uznemiravanja ili terora na radnom mjestu.

Mobbing je fenomen prisutan u svakodnevnom životu. Javlja se na radnom mjestu, ali njegove posljedice ne pogađaju samo žrtvu *mobbinga*, već i njegovu porodicu, radnu organizaciju, ali i užu i širu društvenu zajednicu. Događa se svima, bez obzira na stepen obrazovanja, spol, radno iskustvo, vještine, znanje, sposobnosti ili poziciju unutar radne organizacije. *Mobbing* nije nova pojava i prati ljudski rod kroz historiju njegovog razvoja, a nastao je već u momentu kada se javlja želja pojedinca za vlašću i dominacijom nad

¹ Garancija zaštite ljudskog dostojanstva sadržana je već u Preambuli Ustava BiH: "Oslanjajući se na poštovanje ljudskog dostojanstva, slobode i jednakosti..." (Preambula Ustava BiH, tekst Ustava BiH raspoloživ na: http://www.msb.gov.ba/PDF/USTAV_BOSNE_I_HERCEGOVINE_bos%282%29.pdf (19.05.2015.))

² O pravno-teorijskom odnosu *mobbinga*, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja vidi više u: Bešlagić, J., *Mobbing*, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje – pravno-teorijski odnos, Pravna misao, broj 1-2, Sarajevo, 2011.

drugima. Vremenom se *mobbing* razvijao, preobražavao u različite pojavne oblike, da bi u konačnici poprimio oblik ponašanja koje danas smatramo i definišemo kao *mobbing*.

DEFINICIJA I KARAKTERISTIKE *MOBBINGA*

Kao što je bio pionir u izučavanju ove pojave, Heinz Leymann³ je 1984. godine ponudio i prvu definiciju *mobbinga*,⁴ upotrijebivši ovaj pojam za neprijateljsko ponašanje na radnom mjestu. Prema Leymannu: „*mobbing* ili psihički teror u radnom okruženju uključuje neprijateljsku ili neetičku komunikaciju, koja je na sistematičan način usmjerena od strane jedne ili više osoba, pretežno prema jednom licu, koje je usljed toga dovedeno u poziciju bespomoćnosti ili nemogućnosti da se odbrani i koje se u tom položaju zadržava kontinuiranim aktivnostima *mobbinga*. Ovi postupci se vrše učestalo (najmanje jednom sedmično), i tokom dužeg vremenskog perioda (najmanje tokom šest mjeseci). Usljed čestog ponavljanja i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja dolazi do značajnih mentalnih, psihosomatskih i socijalnih patnji.“⁵

Postoje i brojne druge definicije *mobbinga*, koje se u manjoj ili većoj mjeri međusobno razlikuju. Prema jednoj od njih: „*mobbing* označava neetično i agresivno ponašanje suradnika, nadređenih ili podređenih, usmjereno protiv digniteta, integriteta i kompetentnosti mobirane osobe u dužem vremenskom razdoblju koja biva izložena emocionalnom *abuzusu*⁶, manje ili više sofisticirano optužena da sve što radi, radi pogrešno“.⁷ *Mobbing* se definiše i kao zasebna forma socijalnog stresora na radnom mjestu. Za razliku od ostalih stresora *mobbing* je dugotrajan eskalirajući konflikt s čestim uznemiravajućim aktivnostima sistematski usmjerenim na ciljano lice, a kojima se atakuje na osobnost, privatni život, stavove ili uvjerenja uznemiravanog lica.⁸ Autorica Andreja Kostelić-Martić smatra da je najpreciznija definicija *mobbinga* data u francuskom Zakonu o socijalnoj modernizaciji iz 2002. godine, koja glasi: „*Mobbing* je psihičko

maltretiranje što se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.“⁹ Savjetodavni odbor Evropske komisije za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na radu, *mobbing* definiše kao: „negativan oblik ponašanja između kolega ili između hijerarhijski nadređenih i podređenih, kojima se pojedinac izlaže ponovljenom ponižavanju i napadu direktno ili indirektno od strane jedne ili više osoba, sa svrhom i ciljem njegovog otuđivanja“,¹⁰ dok Međunarodna organizacija rada *mobbing* određuje kao uvredljivo ponašanje koje se očituje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaj da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih.¹¹

Iz sadržaja ponuđenih definicija *mobbinga*, možemo izdvojiti njihove zajedničke elemente, koji ujedno predstavljaju i osnovne karakteristike *mobbinga*:

- da se radi o neprijateljskom, agresivnom, neetičkom, uvredljivom, zlonamjernom ili osvetoljubivom ponašanju;
- da je takvo ponašanje sistematski usmjereno pretežno na jedno lice ili grupu lica;
- da ono ima svoju učestalost i kontinuiranost;
- da ima jasan cilj ugroziti dostojanstvo ličnosti radnika;
- da uzrokuje mentalne, psihosomatske i socijalne boli i patnje, te
- često, ali ne nužno, za cilj ima trajno udaljiti lice iz radne sredine.

TRETMAN *MOBBINGA* U MEĐUNARODNIM OKVIRIMA

Na međunarodnom nivou se pitanju normativne regulacije *mobbinga* pristupa selektivno i fragmentirano, u okviru izvora nekih drugih oblasti i grana prava. Tako je normativna regulacija *mobbinga* na ovom nivou izvedena posredno, prije svega putem regulisanja socijalno-ekonomskih prava i sloboda, te u okviru regulisanja zabrane diskriminacije u vezi s ostvarivanjem tih prava. U dokumentima međunarodnog karaktera *mobbing* se najčešće tretira oblikom posredne diskriminacije, pa se shodno tome primjenjuju odredbe kojima se reguliše, tj. zabranjuje diskriminacija. Slična situacija je i sa pravnom regulacijom *mobbinga* na nivou Evropske unije. Slijedom navedenog, posredne izvore zabrane *mobbinga* možemo pronaći unutar Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima iz 1948 godine, Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine, Konvencije o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine i drugih dokumenata do-

³ Heinz Leymann, švedski naučnik njemačkog porijekla, je prvi pristupio izučavanju pojave *mobbinga* sa naučnog aspekta. Autor je brojnih radova o ovoj tematici. O Heintzu Leymannu i njegovom naučnom radu, vidi više na: www.leymann.se (11.05.2015.)

⁴ U našem jeziku ne postoji poseban termin ili izraz kojim se označava ova pojava. Zbog toga se uglavnom koristi izvorni pojam *mobbing*, koji porijeklo vuče iz engleskog jezika („to mob“, nasnuti u masi, bučno navaliti na koga, „mob“, gomila, rulja i svjetina, „mobbish“, prostački, primitivno, grubo i vulgarno) ili prevod nekih od izraza koji se koriste u literaturi na drugim jezicima, poput *psihoteror na radnom mjestu*, *psihičko zlostavljanje na radnom mjestu*, *zlostavljanje na radnom mjestu*, *nasilje na radnom mjestu*, *maltretiranje na radnom mjestu* i sl.

⁵ Leymann, H., cit. prema: Drobnjak, T., *Mobbing: ili o zlostavljanju na radnom mestu*, Izbor sudske prakse, god. 16, br. 1, 2009, str. 6.

⁶ Lat. *abusus*, zloupotreba.

⁷ Davenport N., Švarc R. D., Eliot G. P., cit. prema: Bošković G., *Mobbing – psihosocijalni aspekti*, u: Bodić – Vukobrat N, Frančičković T., Pernar, M., (ur.), *Mobbing*, Društvo psihologa Primorsko – goranske županije, Rijeka, 2006, str.42.

⁸ Capf D., Leymann H., cit. prema: *ibid*.

⁹ Kostelić-Martić, A., *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu* (kako prepoznati mobbing, kako se obraniti i kako ga spriječiti), Školska knjiga, Zagreb, 2005, str. 11.

¹⁰ Mišljenje o nasilju na radnom mjestu. (Drobnjak, T., *Mobbing: ili o zlostavljanju na radnom mestu*, *loc.cit.*)

¹¹ *Ibid*.

nesenih pod okriljem Ujedinjenih nacija ili unutar Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda iz 1950. godine i njenog Protokola broj 12 iz 2000. godine, donesenih od strane Vijeća Evrope.

Iako nije predmetom neposredne normativne regulacije na univerzalnom i evropskom nivou, *mobbing* je pojava koja zaokuplja pažnju njihovih institucija i organizacija. Tako je u pogledu prepoznavanja značaja i suzbijanja ovih pojava veoma zapažena aktivnost Međunarodne organizacije rada, posebno kroz njenu normativnu aktivnost koja se ogleda u donošenju brojnih konvencija u ovoj oblasti, kao npr. Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje broj 111 iz 1958. godine ili Konvencija o jednakoj naknadi za muškarce i žene za rad jednake vrijednosti broj 100 iz 1951. godine. I Svjetska zdravstvena organizacija je također pružila značajan doprinos u suzbijanju pojave *mobbinga*, izvještavanjem o njegovoj rasprostranjenosti, kao i stvaranju principa i standarda koji predstavljaju značajne sugestije nacionalnim zakonodavcima u kojem pravcu bi trebalo da se kreću prilikom normativne regulacije ove pojave na nacionalnim nivoima. Na tom polju je značajna i aktivnost institucija Evropske unije, koje brojnim direktivama tretiraju problematiku diskriminacije, a time posredno i *mobbinga*, kao npr. Direktiva Vijeća o primjeni principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama pri zapošljavanju, profesionalnom usavršavanju, napredovanju i uslovima rada iz 1976. godine, Direktiva Vijeća koja uspostavlja opšti okvir za jednako postupanje pri zapošljavanju i izboru zvanja iz 2000. godine i drugi izvori, a od posebnog značaja na tom polju je i Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu iz 2001. godine.

NORMATIVNA REGULACIJA MOBBINGA U UPOREDNIM ZAKONODAVSTVIMA

Pristupi pojedinih zemalja u pogledu normativne regulacije *mobbinga*, odnosno njegove zabrane, uveliko se razlikuju. Razlog za to se može pronaći u različitim pristupima u poimanju *mobbinga*, različitostima pravnih sistema pojedinih zemalja, kao i različitim historijsko-pravnim tradicijama, različitom stepenu ekonomskog razvoja društva, osviještenosti građana o štetnosti takvih postupanja, kulturi i drugim faktorima specifičnim za određeno društvo. Međutim, ona uglavnom slijede tri osnovna pristupa u regulaciji, i to: regulacija putem zakonodavstva, regulacija putem kolektivnih ugovora i regulacija putem kodeksa ponašanja. Navedeni pristupi imaju brojne zajedničke elemente, ali se i bitno razlikuju.

Zakonodavstvo

Najveći broj uporednih zakonodavstava pitanje zabrane *mobbinga* reguliše putem zakona. Ukoliko je država na tom stajalištu, na raspolaganju joj stoje četiri vrste zakona, odnosno moguća zakonodavna rješenja. Prva mogućnost podrazumijeva donošenje *posebnog zakona za sprečavanje (suzbijanje ili zabranu) mobbinga*. Takva rješenja karakteristična su za, primjera radi, švedsko, francusko, belgijsko ili srbijansko zakonodavstvo. Njima se na poseban način, uvažavajući sve specifičnosti *mobbinga* kao jednog od posebnih oblika ugrožavanja dostojanstva zaposlenika, prije svega određuje odgovornost poslodavca u usvajanju preventivnih mjera za borbu protiv *mobbinga*, pruža pomoć žrtvama, te uspostavljaju instrumenti borbe protiv ili sankcioniranja počinitelja.¹²

Pitanju suzbijanja *mobbinga* putem zakona se može pristupiti i kroz *zakonodavstvo koje reguliše industrijske odnose*, a koje obuhvata i ovu problematiku. Radi se o zakonodavstvu o zaštiti na radu koje, između ostalog, uređuje i pitanja koja su u vezi sa fizičkim i psihičkim nasiljem, kao i prijetnjama nasiljem, zlostavljanjem i seksualnim zlostavljanjem i bullyngom. Za ovakvo rješenje odlučili su se zakonodavci u Austriji, Finskoj, Norveškoj i td.¹³

Mobbing može biti regulisan i drugim industrijskim zakonima, pri čemu se prije svega misli na *zakone o radu*, putem kojih se *mobbing* zabranjuje, na osnovu kojih se poslodavcu nameće obaveza da štiti radnike od uznemiravanja i nasilja, a da pri tome nije neophodno donošenje posebnih zakona. Za ovaj način normativne regulacije *mobbinga* opredjelio se, primjera radi, zakonodavac u Irskoj i Velikoj Britaniji, kao i zakonodavac u R Srpskoj.¹⁴

Na kraju, zaštita od *mobbinga* može biti regulisana i *drugim opštim pravom*, antidiskriminacijskim, krivičnim ili građanskim. Ukoliko je država na tragu pravno-teorijskog poimanja *mobbinga* kao jednog od oblika diskriminacije, *mobbing* se zabranjuje putem zakona o zabrani (sprečavanju ili suzbijanju) diskriminacije. Takvom rješenju pribjegao je i domaći zakonodavac. Međutim, iako je usvojila poseban zakon o zaštiti od *mobbinga*, u Francuskoj je *mobbing* unutar krivičnog zakonodavstva propisan kao krivično djelo, na način da se predviđa krivično-pravna odgovornost za namjerno uznemiravanje bez obzira na mjesto na kojem se događa (što implicira da se može raditi i o uznemiravanju na radnom mjestu).¹⁵ Takvim zakonima predviđaju se zatvorske i/ili novčane kazne za njihove počinioc. U smislu građansko-pravne odgovornosti, zakonima o obligacionim odnosima se predviđa mogućnost podnošenja zahtjeva za prestankom povrede prava ličnosti, kao i

12 Rebac, I., Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada, zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj, Radno pravo, br. 7-8, Zagreb, 2006, str. 22.

13 Analiza na osnovu finskog Zakona o zaštiti na radu iz 2002.g. (*Ibid.*)

14 Tomašić, J., Marinković-Drača, D., Zakonska regulativa i uloga poslodavca i sindikata u sprječavanju *mobbinga*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M., (ur.), *op.cit.*, str. 180.

15 Rebac, I., Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada, zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj, *loc. cit.* I hrvatski zakonodavac je nedavnim izmjenama kaznenog zakonodavstva, inkriminirao *mobbing* (zlostavljanje na radu), smjestivši ga u grupu krivičnih djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja. (Član 133., KZ R Hrvatske, „Nar. novine RH“, br. 125/11 i 144/12, pročišćeni tekst zakona)

zahtjeva za naknadu materijalne i nematerijalne štete, čime se i na ovaj način može pružiti zaštita žrtvama *mobbinga*.

Kolektivni ugovori

Kolektivni ugovori, kao autonomni (profesionalni) pravni izvori radnog prava ograničenog opsega djelovanja, također mogu predstavljati način normativne regulacije *mobbinga*. Značajan broj evropskih država zaključio je kolektivne ugovore koji sadrže antidiskriminacijske i anti-*mobbing* odredbe. Takav pristup je karakterističan za Njemačku, Luksemburg i Dansku.¹⁶ Ipak, ovakav način zaštite od *mobbinga* se nije pokazao kao sasvim efikasan, jer uz određene izuzetke, najčešće se radi o deklaratornim odredbama kojima se ne preciziraju niti preventivne mjere, a ni mehanizmi zaštite od ovakvih postupanja. Uglavnom se prepušta dobroj volji i savjesti poslodavaca da putem autonomnih akata, najčešće pravilnika o radu, regulišu ovu problematiku.¹⁷ Osim toga, jedan od osnovnih nedostataka ovog načina normativne regulacije *mobbinga* jeste nedostatak procesnih odredaba, što gotovo da onemogućava primjenu odredaba kolektivnih ugovora materijalnog karaktera, čime one ostaju „mrtvo slovo na papiru“, bez stvarne garancije njihovog provođenja.

Kodeks ponašanja

Pitanje zabrane *mobbinga* može biti predmetom regulacije putem kodeksa ponašanja. Takva pravila su vrlo često upućena na menadžere i služe se pristupom isticanja primjera najbolje prakse. Mogu dopunjavati zakonodavstvo ili kolektivne ugovore. Ovakav oblik normativne regulacije *mobbinga* karakterističan je i više se koristi u onim tržištima rada kod kojih postoji veći nivo dvostruke društvene odgovornosti u odnosu na tržišta tzv. liberalnog kapitalizma, a pogotovo tržišta rada u zamljama u tranziciji.¹⁸ Također, s obzirom da su kodeksi ponašanja u pravilu pravni akti čiji je opseg djelovanja ograničen i obavezujući su samo za organizaciju, radnu jedinicu ili određena profesionalna usmjerenja unutar kojih je donesen, i njihova djelotvornost sa aspekta zaštite od *mobbinga* je upitna. Međutim, kada bi tretman kodeksa ponašanja bio drugačiji, u smislu postojanja svijesti o značaju poštivanja pravila ponašanja koja oni sadrže, kao i njegovoj psihološkoj i moralnoj dimenziji, regulacija zabrane *mobbinga* putem ovakvih akata bi bila apsolutno moguća i sasvim dovoljna.

Pojedine države pitanje *mobbinga* rješavaju posebnim tumačenjima postojećeg zakona, a takva tumačenja objavljuju u obliku smjernica usvojenih tripartitno. Takav

primjer slijedi australska država Victoria u kojoj je 2003. godine izdan vodič u kojem se navodi da važeći zakon o zaštiti na radu propisuje zakonsku odgovornost za poslodavce i zaposlenike, a dužnosti obuhvataju i rizike za zdravlje i sigurnost na radnom mjestu uzrokovane tranzicijom i nasiljem na radnom mjestu.¹⁹

NORMATIVNA REGULACIJA *MOBBINGA* U BIH

Ukoliko posmatramo moguće načine normativne regulacije zabrane *mobbinga* u uporednim zakonodavstvima, zaključujemo kako u BiH nije primijenjeno niti jedno od ponuđenih rješenja, već izvjesna kombinacija nekih od njih. Normativna rješenja u pogledu zabrane *mobbinga* u zakonodavstvu BiH su sadržana unutar različitih normativnih akata. Pri tome se misli na različite propise kako u pogledu oblasti prava koje regulišu, tako i u pogledu nivoa vlasti na kojem su doneseni. Naime, u BiH ne postoji poseban zakon kojim se reguliše pitanje zabrane *mobbinga*. Tako je *mobbing* zabranjen Zakonom o zabrani diskriminacije BiH²⁰ i Zakonom o radu RS,²¹ kao jedan od oblika diskriminacije na radnom mjestu.²² Zakon o radu F BiH i Zakon o radu BD BiH ne sadrže odredbe kojima se reguliše pitanje zabrane *mobbinga*.²³

¹⁹ Tomašić, J., Marinković-Drača, D., *op. cit.*, str. 181.

²⁰ Zakon o zabrani diskriminacije BiH, „Sl. glasnik BiH“, br. 59/09.

²¹ Zakon o radu RS, „Sl. glasnik RS“, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07.

²² Ukoliko već zakonodavci posmatraju *mobbing* kao oblik diskriminacije, onda je on posredno zabranjen i nekim drugim zakonskim propisima antidiskriminacijskog karaktera ili u okviru antidiskriminacijskih odredaba zakona o radu. Prvenstveno se misli na Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, „Sl. glasnik BiH“, br. 16/03 i 102/09, Zakon o radu F BiH, „Sl. novine F BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03. i Zakon o radu BD BiH, „Sl. glasnik BD BiH“, br. 7/00, 08/03, 33/04, 29/05, 19/07 i 25/08.

²³ U slučajevima *mobbinga* se primjenjuju i normativna rješenja iz oblasti obligacionog prava, prvenstveno kada je u pitanju naknada materijalne i nematerijalne štete (Zakon o obligacionim odnosima F BiH, „Sl. list SFRJ“, br. 29/78, 39/85, 45/89 i 57/89, „Sl. novine F BiH“, br. 2/92, 13/93, 13/94 i 29/03, Zakon o obligacionim odnosima RS, „Sl. list SFRJ“, br. 29/78, 39/85, 45/89 i 57/89, „Sl. glasnik RS“, br. 17/93, 3/96, 39/03 i 74/04.). O naknadi nematerijalne štete u slučajevima *mobbinga*, vidi više u: Bešlić, J., Naknada nematerijalne štete u slučajevima *mobbinga*, Zbornik radova sa Desetog međunarodnog savjetovanja „Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse“, Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Neum, 2012. Također je moguće primijeniti i krivičnopravno zakonodavstvo u slučajevima kada se mobinško ponašanje može dovesti u vezu sa izvršenjem nekog krivičnog djela (Krivični zakon F BiH, „Sl. novine F BiH“, br. 36/03, 37/03, 21/04, 69/04, 18/05, 42/10 i 42/11, Krivični zakon RS, „Sl. glasnik RS“, br. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06 i 73/10. i Krivični zakon BD BiH, „Sl. glasnik BD BiH“, br. 10/03, 45/04, 06/05 i 21/10.) O mogućnostima krivičnog gonjenja u slučajevima *mobbinga*, vidi više u: Bešlić, J., Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, Međunarodna znanstvena konferencija za doktorande i poslijedoktorande „Jednakost i ljudska prava – ekonomska, radna i socijalna prava u EU“, Pravni vijesnik, Časopis za pravne i društveno humanističke znanosti, vol. 30, br. 2,

¹⁶ U Danskoj je 2001.g. potpisan tripartitni sporazum između danske uprave za radno okruženje, Konfederacije danskih poslodavaca (DA) i Danske konfederacije sindikata (LO) kojim se nalaže da se unutar preduzeća mora usvojiti lokalni ugovor kako bi se suprotstavilo *mobbingu/bulingu*. (Tomašić, J., Marinković-Drača, D., *op.cit.*, str. 69.)

¹⁷ Rebac, I., *op. cit.*, str. 22-23.

¹⁸ *Ibid.*

Mobbing prema Zakonu o zabrani diskriminacije u BiH

Zakon zabrani diskriminacije BiH na cjelovit i direktan način reguliše problematiku zabrane diskriminacije u svim sferama društvenog života, pa time i sferi radnih odnosa. Sadrži odredbe koje se tiču definicije diskriminacije i njenih oblika, propisuje izuzetke od principa jednakog postupanja, oblast primjene Zakona, institucije nadležne za zaštitu od diskriminacije, postupke za zaštitu od diskriminacije, te prekršajne odredbe u slučajevima kršenja odredaba ovoga zakona.

Za pitanje zabrane *mobbinga* od posebnog značaja su odredbe Zakona o zabrani diskriminacije BiH koje se odnose na definisanje oblika diskriminacije, jer ovaj Zakon kroz odredbe kojima propisuje „ostale oblike diskriminacije“, propisuje zabranu i definiše *mobbing* kao jedan od oblika diskriminativnog postupanja. Prema ovom Zakonu: „Mobbing je 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.“²⁴ Ukoliko se analizira ponuđena definiciju *mobbinga*, mogu se uočiti njeni specifični elementi, a time i elementi samog mobinškog ponašanja:

- *mobbing* je definisan kao *oblik nefizičkog uznemiravanja*, čime zakonodavac stavlja akcenat na radnju *mobbinga* koju smatra psihičkim maltretiranjem ili zlostavljanjem, tj. psihoterorom;
- *mobbing* je *oblik uznemiravanja na radnom mjestu*;
- *radnja mobbinga za cilj ima postići ponižavajući efekat*, tj. ugroziti dostojanstvo zaposlenika;
- *radnja mobbinga ima karakteristiku ponavljanja*, odnosno učestalosti;
- *posljedica mobbinga je degradacija zaposlenikovih radnih uslova i profesionalnog statusa*.

Zakon o radu RS i mobbing

Zakon o radu RS u okviru odredaba Zakona koji se odnose na zabranu diskriminacije, definiše *mobbing* kao jedan od njenih oblika. Prema ovoj odredbi: „Mobbing je 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.“²⁵ Elementi definicije *mobbinga* prema Zakonu o radu RS su slijedeći:

- *mobbing* se definiše kao *specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu*, što ga razlikuje od drugih oblika ugrožavanja dostojanstva zaposlenika;

- radnja *mobbinga* je određena kao *psihičko zlostavljanje ili ponižavanje*;
- psihičko zlostavljanje i ponižavanje se vrši *sistematski i u dužem vremenskom periodu*, čime se ispunjava zahtjev kontinuiranosti u ponašanju;
- cilj *mobbinga* je ugroziti *ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet* žrtve.

MOBBING I DISKRIMINACIJA

Diskriminacija

Prije nego se ponudi odgovor na pitanje da li je *mobbing* moguće smatrati oblikom diskriminacije ili se u slučaju *mobbinga* radi o pojavi različitoj od diskriminacije, neophodno je razmotriti pitanje definicije i karakteristika potonje pojave. Naime, diskriminacija označava „razvrstavanje“ pojedinca i/ili grupa u posebne kategorije, ali i različito postupanje prema pojedincima i/ili grupama na osnovu činjenice koja ih čini različitim. U tom kontekstu „diskriminiran“ znači „isključen“.²⁶ Ukoliko diskriminaciju pokušamo definisati na pojednostavljen način, onda ona predstavlja zabranjeno, protivpravno ili nedozvoljeno pravljenje razlike među licima ili grupama lica. Prema tome, diskriminacija postoji onda kada se prema jednakima ne postupa jednako ili kada se prema nejednakima postupa jednako.²⁷ Da bi se određeno ponašanje moglo smatrati diskriminacijom, neophodno je da se zasniva na nekom od zabranjenih osnova diskriminacije i da za takvo ponašanje ne postoji na pravu zasnovano opravdanje. Zakon o zabrani diskriminacije BiH diskriminacijom smatra „svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje i davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja ili spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga lica okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućiti ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima javnog života.“²⁸

Iz definicije diskriminacije proizilaze njene osnovne karakteristike:

- radnju izvršenja diskriminacije predstavlja različito postupanje koje se manifestira kao isključivanje, ogra-

Osijek, 2014. i Bešliagić, J., Findrik, N., Mogućnost supsumiranja *mobbinga* pod krivično djelo zlostavljanja iz člana 168. KZ RS, Zbornik radova sa Međunarodnog naučnog skupa „Krivično zakonodavstvo i prevencija kriminaliteta“, Brčko, 15-16. april 2011.

²⁴ Zakon o zabrani diskriminacije BiH, „Sl. glasnik BiH“, br. 59/09., član 4., stav 3.

²⁵ Zakon o radu RS, „Sl. glasnik RS“, br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07., član 111., stav 5.

²⁶ Matulić, T., Jednakost i nediskriminacija: vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Vol. 59, br.1, Zagreb, 2009., str. 8.

²⁷ „Tretman jednakih jednako“ (engl. *treating likes alike*) poznati je *aristotelov princip* kojim se i danas pokušava objasniti jednakost i nediskriminacija. O aristotelovom principu, vidi više u: Fredman, S., *Discrimination Law*, Oxford University Press, New York, 2011, str. 8.-14.

²⁸ Zakon o zabrani diskriminacije BiH, „Sl. glasnik BiH“, br. 59/09., član 2., stav 1.

- ničavanje ili davanje prednosti;
- diskriminirajuće postupanje je zasnovano na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica (spol, rasa, etnička ili nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo i td.);
- ima za cilj određeno lice ili grupu lica onemogućiti da na ravnopravnoj osnovi ostvare neko svoje pravo ili slobodu.

Sličnosti između *mobbinga* i diskriminacije

Imajući u vidu činjenicu da je *mobbing* unutar samih propisa kojima je zabranjen definisan kao oblik diskriminacije, proizilazi da se u slučaju *mobbinga* zapravo radi o jednom od načina izvršenja diskriminacije. Samim time, diskriminacija predstavlja znatno širi pojam koji u sebi obuhvata i *mobbing*, kao jedan od njenih javnih oblika. Pri tom promišljanu su uzeta u obzir dva osnovna kriterija, i to: oblik ispoljavanja određenog ponašanja, te njegove posljedice.

Ukoliko posmatramo forme ispoljavanja diskriminacije i *mobbinga*, kao određena neželjena ponašanja i postupanja prema određenom licu ili grupi lica u obliku ponižavanja, degradacije, izolovanja i sl., pronalazimo jednu od osnovnih sličnosti između ova dva oblika odnosa prema zaposleniku. I kod jednog i kod drugog načina povrede dostojanstva zaposlenika mogući su gotovo identični načini degradacije čovjekove ličnosti („sindrom punog ili praznog stola“, prekidanje tokom govora, neumjesni komentari, uskraćivanje ostvarivanja određenih prava u vezi s radnim odnosom, psihička tortura i sl., kao i brojni drugi načini ponižavanja verbalnog i neverbalnog karaktera).

Analizirajući posljedice koje proizilaze iz takvih načina tretmana zaposlenika, koje se manifestiraju kroz direktno ili indirektno ugrožavanje dostojanstva zaposlenika, stvaranje neprijateljskog, osvetoljubivog, ponižavajućeg i uopšte neprijatnog radnog okruženja, kojem je cilj da se žrtva tako i osjeća, poniženo, uvrijeđeno i izolovano, pa čak ponekad i sa krajnjim ciljem da ju se eliminiše iz radne sredine, također pronalazimo čvrstu vezu između *mobbinga* i diskriminacije.

Razlike između *mobbinga* i diskriminacije

Ipak, imajući u vidu mnogobrojne specifičnosti *mobbinga*, kao jednog od oblika povrede dostojanstva zaposlenika, uvažavajući mišljenja drugih autora,²⁹ kao i rješenja u uporednim zakonodavstvima,³⁰ *mobbing* i diskriminacija predstavljaju različite pojave.

Da bi se određeno ponašanje moglo okvalifikovati kao *mobbing*, prema važećim propisima, neophodno da se prije toga ispune svi uslovi za postojanje diskriminacije, uključujući i postojanje određenog diskriminacionog osnova,

kao osnovnog motiva za diskriminaciju nekog lica ili više njih, te dodatno i uslovi koji se tiču specifičnih karakteristika ove pojave.³¹ Dakle, i u slučaju *mobbinga* je neophodno da je takvo ponašanje zasnovano i motivisano nekim od zabranjenih osnova diskriminacije. Naime, za diskriminaciju je karakteristično postojanje dva subjekta ili dvije grupe subjekata diskriminacije – onaj ili oni subjekti koji su diskriminirani i onaj ili oni subjekti u odnosu na koje se diskriminacija vrši. Za razliku od diskriminacije, *mobbing* suštinski predstavlja takav oblik ugrožavanja dostojanstva zaposlenika kojim se preduzimanjem određene neželjene aktivnosti ili više njih, ugrožava dostojanstvo zaposlenika, te stvara neprijateljsko i ponižavajuće radno okruženje. Kod *mobbinga*, dakle, ne mora postojati drugi subjekt ili više njih, osim žrtve, u odnosu na koje se razlikovanje, isključivanje ili stavljanje u nepovoljniji položaj vrši. To znači da onaj koji preduzima *mobbing* ne mora istovremeno biti i diskriminator. Navedeno implicira da u slučaju *mobbinga* ne mora neki od zabranjenih osnova predstavljati motiv za njegovu degradaciju, već to može biti i nešto sasvim drugo.³² Ipak, ne može se isključiti mogućnost da diskriminacija nastupi kao jedna od posljedica *mobbinga*, jer zbog takvog tretmana unutar radnog okruženja, *mobbingovani* zaposlenik svakako dolazi u nepovoljniji i neravnopravan položaj u odnosu na druge zaposlenike koji nisu izloženi takvom postupanju.

Iako radnju izvršenja *mobbinga* i diskriminacije mogu predstavljati potpuno identični obrasci ponašanja, drugi kriterij za razlikovanje ove dvije pojave ipak je vezan za navedene radnje. Naime, da bi se u konkretnom slučaju radilo o *mobbingu*, neophodno je da se radnje njegovog izvršenja ponavljaju učestalo i kontinuirano, što kod diskriminacije nije neophodan uslov njenog postojanja.³³ To znači da jedan izolovani slučaj zlostavljanja ne predstavlja *mobbing*, već diskriminaciju ili neki od oblika uznemiravanja na radnom mjestu, koji se mogu pojaviti i kao incidenti. Razmatrajući ovaj kriterij razlikovanja *mobbinga* i diskriminacije, može se zaključiti da se *mobbing* ne može dogoditi licu koje se zapošljava, jer je u tom slučaju nemoguće ispuniti kriterij ponavljanja radnji *mobbinga*, čak i u situaciji višestrukih intervjua, testiranja i sl. S obzirom da diskriminaciju može predstavljati i jedan incidentni događaj, lice koje se zapošljava svakako može biti diskriminirano.

Kao podkriterij razlikovanja ovih dvaju pojava moglo bi se uzeti u obzir i mjesto izvršenja radnje *mobbinga*, odnosno diskriminacije – *mobbing* je oblik povrede dostojanstva

³¹ Vidi *supra*, osnovne karakteristike definicije *mobbinga* (specifičnosti).

³² Npr. mobinško ponašanje može biti uzrokovano ljutnjom, zavišću, ljubomorom ili zasnovano na okolnosti da mobirano lice predstavlja konkurenciju *mobberu* za poziciju unutar radne organizacije, a na koju i jedan i drugi pretenduju.

³³ Prema Heinzu Leymannu, da bi se radilo o *mobbingu*, neophodno je da se njegove aktivnosti preduzimaju najmanje jedanput sedmično tokom perioda od najmanje šest mjeseci.

²⁹ Npr. Petrović, A., Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije, Pravni vjesnik, vol. 30., br. 2, Osijek, 2014.

³⁰ Npr. u Francuskoj.

čovjeka koji se događa isključivo na radnom mjestu, dok se diskriminacija može desiti u bilo kojoj sferi društvenog života.³⁴

Prema određenim promišljanjima, čak i jedan od osnovnih zajedničkih imenitelja u slučaju pronalaska sličnosti između *mobbinga* i diskriminacije, misleći pri tom na posljedice koje mogu nastupiti takvim tretmanom zaposlenog lica, predstavlja jedan od osnova za njihovo razlikovanje. Iako je i u jednom i u drugom slučaju riječ o ugrožavanju dostojanstva zaposlenika, stvaranju neprijateljskog, osvetoljubivog, ponižavajućeg radnog okruženja, te ugrožavanje njegovog profesionalnog statusa, za *mobbing* je specifično da, upravo zbog dugotrajnosti u izloženosti takvim postupanjima, zaposleni trpi veoma teške posljedice u vidu, psihičkih, psihosomatskih i socijalnih boli i patnji. Ovaj vid posljedica ne mora nužno nastupiti i u slučajevima diskriminacije.

ZAKLJUČAK

Dostojanstvo čovjeka, pa samim time i zaposlenika, predstavlja jednu od najznačajnijih pravno zaštićenih kategorija u svakom demokratskom društvu. S obzirom na važnost radnog mjesta za egzistenciju zaposlenika i njegove porodice, kao i za razvoj njegove ličnosti, zaštita zaposlenika od svakog oblika povrede njegovog dostojanstva, trebalo bi da predstavlja imperativ svih društveno relevantnih faktora. S obzirom na niz specifičnosti *mobbinga* kao jednog od oblika ugrožavanja dostojanstva zaposlenika, a posebno uzevši u obzir teške posljedice koje proističu iz ove pojave, a koje pogađaju ne samo žrtvu *mobbinga*, već i njegovu porodicu i druga njemu bliska lica, radnu organizaciju, te užu i širu društvenu zajednicu, zaštita od *mobbinga* zaslužuje posebnu pažnju.

Da bi se na adekvatan način pristupilo normativnoj regulaciji *mobbinga*, a time i definisanju mehanizama zaštite od takvih postupanja, prije svega je neophodno jasno i nedvosmisleno definisati ovu pojavu, te je isticanjem po-

stojećih specifičnosti jasno razlučiti od drugih sličnih pojava, uključujući i diskriminaciju, kojom se *mobbing* najčešće smatra i, shodno takvom općeprihvaćenom stavu, i normativno reguliše.

U BiH, *mobbing* je normiran Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, te Zakonom o radu RS, dok zakoni o radu F BiH i BD BiH ne sadrže odredbe o zabrani mobinskih postupanja i ponašanja. Iz navedenog proizilazi jasan stav zakonodavca na nivou države BiH da *mobbing* predstavlja jedan od oblika diskriminacije, dok zakonodavac u R Srpskoj smatra da kriterij mjesta ili segmenta društvenog života unutar kojeg se događa, zaslužuje tretman unutar radnog zakonodavstva. Analizirajući odredbe uporednih zakonodavstava, može se zaključiti da zakonodavci u BiH na različitim nivoima vlasti prate različita normativna rješenja povodom normiranja zabrane *mobbinga*, koja predstavljaju neke od modaliteta primijenjenih u uporednim pravnim sistemima.

Pravno-teorijskom, te normativnom analizom *mobbinga* se zaključuje kako način definiranja i kvalifikacije ove pojave u određenom društvu determinira i način njegove normativne regulacije, i obratno, a i jedan i drugi pristup analizi *mobbinga* značajno utiče na stepen zaštite koji se propisuje važećim normama. Stoga je neophodno napraviti jasnu razliku između *mobbinga* i diskriminacije, te uzimajući je u obzir, iznaći najpovoljnije normativno rješenje za regulaciju zabrane *mobbinga*, čime će žrtvama *mobbinga* biti pružen najviši nivo zaštite od takvih postupanja.

Osnovna razlika između *mobbinga* i diskriminacije se pronalazi u motivu za preduzimanje aktivnosti kod jednog, odnosno drugog oblika povrede dostojanstva zaposlenika. Dok je ponižavajuće i uvredljivo postupanje u slučajevima diskriminacije determinisano nekom od osnova diskriminacije, u slučaju *mobbinga*, to ne mora biti slučaj. Kod *mobbinga*, motiv takvog ponašanja mogu biti i određeni faktori koji ne predstavljaju zabranjene osnove diskriminacije, kao npr. ljubomora, zavist, osveta i sl. To znači da mober ne mora ujedno biti i diskriminator. Izuzimanje osnova diskriminacije kao neizostavnog elementa postojanja *mobbinga*, znatno se olakšava postupak dokazivanja njegovog postojanja u konkretnom slučaju, odnosno olakšava se činjenje vjerovatnim od strane žrtve da je do *mobbinga* došlo, s obzirom na obrnuti teret dokazivanja u postupcima za zaštitu od takvih postupanja. Time se stepen zaštite od *mobbinga* podiže na viši nivo.

Radnju izvršenja *mobbinga* i diskriminacije često obuhvataju sasvim istovjetni načini ponašanja, ali s obzirom da se kod *mobbinga* još dodatno traži i ispunjenje uslova učestalosti i kontinuiranosti u njihovom preduzimanju, što kod diskriminacije nije neophodan uslov postojanja, navedeno bi moglo predstavljati bitan kriterij razlikovanja ove dvije pojave. Razlikovanje *mobbinga* i diskriminacije po navedenom kriteriju značajno je za momenat podnošenja tužbe za zaštitu od *mobbinga* prema Zakonu o zabrani diskriminacije BiH, s obzirom da su rokovi prilično kratki

³⁴ Zakon o zabrani diskriminacije BiH, "Sl. glasnik BiH", br. 59/09., član 6. Autor Zoran Nikolić postavlja pitanje da li se *mobbing* odnosi samo na ponašanja na radnom mjestu ili se takva ponašanja mogu prepoznati i na nekim drugim mjestima koja možemo promatrati kao određene interesne grupe, ali i one grupe gdje su pojedinci izgradili osjećaj zajedničke pripadnosti (političke partije, statusne i šire društvene grupe). Autor smatra da *mobbing* postoji i u okviru takvih interesnih grupa. Ovakav stav potkrepljuje objašnjenjem da upravo osjećaj zajedničke pripadnosti daje *moberima* prostor za djelovanje, jer se njihova strategija zasniva na strahu od nečega (gubitak posla, prihoda, gubitak stečenih pozicija, javno omalovažavanje, progonstvo iz grupe i sl.). (Nikolić, Z., *Mobbing – patološka društvena pojava, Pravo i politika*, god. 1, br. 2, Beograd, 2008, str. 104.) Međutim, u savremenoj literaturi, zakonodavstvu i praksi pojam "mobbing" se uglavnom dovodi u vezu za zlostavljanje na radnom mjestu. Dakle, prema većini autora, *mobbing* je pojava koja se odvija isključivo na radnom mjestu, od samog zasnivanja radnog odnosa do njegovog prestanka. (Vinković, M., Vasiljević, S., Vitaljić, M., *Pravna regulacija mobbinga u RH i EU – priručnik*, projekt EU PHARE (2006), 2009, str. 8.)

(subjektivni rok od tri mjeseca i objektivni rok od jedne godine). Uzimajući u obzir karakteristiku kontinuiranosti mobinskih aktivnosti, rok za podnošenje tužbe bi trebalo računati od momenta zadnje aktivnosti *mobbinga*, a da pri tome ne zastarijevaju aktivnosti koje su preduzete ranije i ne potpadaju pod navedeni rok, a značajne su za postupak dokazivanja postojanja *mobbinga*.

S obzirom da je *mobbing* oblik povrede dostojanstva zaposlenika koji se javlja isključivo na radnom mjestu, kriterij mjesta ili sfere društvenog života unutar kojeg se događa može biti značajan za razlučivanje *mobbinga* od diskriminacije koja se može dogoditi bilo gdje. Ovaj kriterij bi mogao biti značajan u pogledu razmatranja pitanja unutar koje oblasti zakonodavstva bi zabrana *mobbinga* mogla biti stipulirana. Upravo ovim kriterijem se vodio, primjera radi zakonodavac u R Srpskoj kada je *mobbing* zabranio Zakonom o radu RS.

Posljednji kriterij razlikovanja *mobbinga* i diskriminacije se tiče posljedica koje nastupaju usljed jednih, odnosno drugih načina tretmana zaposlenika. Iako je i u jednom i u drugom slučaju riječ o ugrožavanju dostojanstva zaposlenika, stvaranju neprijateljskog, neetičnog, ponižavajućeg i uvredljivog radnog okruženja, te ugrožavanju njegovog profesionalnog statusa, za *mobbing* je, pored navedenog specifično da, upravo zbog dugotrajnosti takvih postupanja, kod zaposlenika nastupaju veoma teške posljedice u vidu psihičkih, psihosomatskih i socijalnih boli i patnji. Ovaj kriterij razlikovanja *mobbinga* i diskriminacije također je veoma značajan u postupku dokazivanja postojanja *mobbinga*, u kojem bi posebno značajnu ulogu imali sudski vještaci medicinske struke iz područja psihijatrije, kao i psiholozi, koji bi cijenili uticaj *mobbinga* na žrtvino psihičko zdravlje.

Iz navedenog se može zaključiti da razlikovanje *mobbinga* i diskriminacije nema samo pravno-teorijski smisao i svrhu, već i veoma praktične implikacije koje se ogledaju u dostizanju čim većeg stepena zaštite žrtava *mobbinga*. S obzirom da se konkretni mehanizmi zaštite propisuju odgovarajućim normama pozitivnog prava, ovaj odnos je veoma bitan i za kreiranje adekvatne normativne regulacije ove pojave. Tako, od same definicije i kvalifikacije *mobbinga* unutar konkretnog društvenog sistema zavisi prije svega unutar koje oblasti zakonodavstva će ova pojava uopšte biti zabranjena. Uzimajući u obzir navedeno, postoje opravdani razlozi da *mobbing* bude zabranjen antidiskriminacijskim zakonodavstvom, prvenstveno zbog specifičnosti posebnog postupka za zaštitu od diskriminacije kojem se olakšava položaj žrtve u postupku i uopšte motiviše za pokretanje postupka zaštite. Radi se o posebnim pravilima o teretu dokazivanja, mogućnošću učešća trećih lica u postupku, zabrani viktimizacije učesnika postupka i td. Nadalje, kako je već rečeno, postoji opravdan razlog za zabranu *mobbinga* unutar radnog zakonodavstva, s obzirom da je *mobbing* isključivo vezan za ugrožavanje dostojanstva zaposlenika. Ipak, u slučaju takvog načina normativne regulacije zabra-

ne *mobbinga*, ne bi bilo dovoljno propisati samo njegovu protivpravnost, već i olakšavajuće mehanizme zaštite od takvih postupanja, slično kao kod antidiskriminacijskog zakonodavstva. Budući da *mobbing* proizvodi veoma teške posljedice po pojedinca, porodicu, radnu organizaciju i cjelokupnu društvenu zajednicu, vrlo se lako složiti i sa onim promišljanjima i pravicima normativne regulacije zabrane *mobbinga* koji idu u pravcu njegove inkriminacije. Ovo posebno imajući u vidu mentalitet ovdašnjeg čovjeka kod kojeg je teško proizvesti osjećaj empatije i apelovati na njegovu savjest i moral, s obzirom da isti razumije samo jezik sankcije – čim veća (rigoroznija), tim bolja! Time bi se uspostavio i osnov za stvaranje sistema generalne prevencije *mobbinga*.

Ipak, s obzirom na sve specifičnosti *mobbinga* kao jednog od najtežih oblika povrede dostojanstva zaposlenika i uopšte povrede ljudskih prava i sloboda u radnom odnosu, kao i masovnost i učestalost njene manifestacije, čini se sasvim opravdanim *mobbing* zabraniti posebnim zakonom, te uvažavajući sve navedeno time kreirati pouzdan i efikasan sistem zaštite od takvih postupanja.

LITERATURA:

- Bešlagić, J., Findrik, N. (2011). *Mogućnost supsumiranja mobbinga pod krivično djelo zlostavljanja iz člana 168. KZ RS*, Zbornik radova sa Međunarodnog naučnog skupa „Krivično zakonodavstvo i prevencija kriminaliteta“, Brčko: 15-16. april.
- Bešlagić, J. (2014). *Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini*, Međunarodna znanstvena konferencija za doktorande i poslijedoktorande „Jednakost i ljudska prava – ekonomska, radna i socijalna prava u EU“, Osijek: Pravni vijesnik, Časopis za pravne i društveno humanističke znanosti, vol. 30., br. 2.
- Bešlagić, J. (2011). *Mobbing, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje – pravno-teorijski odnos*, Sarajevo: Pravna misao, broj 1-2.
- Bešlagić, J. (2012). *Naknada nematerijalne štete u slučajevima mobbinga*, Zbornik radova sa Desetog međunarodnog savjetovanja „Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse“, Neum: Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu.
- Bodiroga-Vukobrat, N., Frančičković, T., Pernar, M. (2006). (ur.), *Mobbing*, Rijeka: Društvo psihologa Primorsko – goranske županije.
- Drobnjak, T. (2009). *Mobbing: ili o zlostavljanju na radnom mestu*. Beograd: Izbor sudske prakse, god. 16., br. 1.
- Fredman, S. (2011). *Discrimination Law*, New York: Oxford University Press.
- Kazneni zakon R Hrvatske, „Nar. novine RH“, br. 125/11 i 144/12. (pročišćeni tekst Zakona)
- Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu (kako prepoznati mobbing, kako se obraniti i kako ga spriječiti)*, Zagreb: Školska knjiga.
- Krivični zakon BD BiH, „Sl. glasnik BD BiH“, br. 10/03, 45/04, 06/05 i 21/10.
- Krivični zakon F BiH, „Sl. novine F BiH“, br. 36/03, 37/03, 21/04,

- 69/04, 18/05, 42/10 i 42/11.
- Krivični zakon RS, "Sl. glasnik RS", br. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06 i 73/10.
- Leymann, H. (1992). The mobbing encyclopaedia, bullying: whistleblowing, information about psychoterror in the workplace. (www.leymann.se).
- Matulić, T. (2009). *Jednakost i nediskriminacija: vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb: Vol. 59., br. 1.
- Nikolić, Z. (2008). *Mobing – patološka društvena pojava*, Beograd: Pravo i politika, god. 1., br. 2., str. 104.
- Petrović, A. (2014). *Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije*, Osijek: Pravni vjesnik, vol. 30., br. 2.
- Rebac, I. (2006). *Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada – zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj*, Zagreb: Radno pravo, br. 07-08.
- Vinković, M., Vasiljević, S., Vitaljić, M. (2009). *Pravna regulacija mobbinga u RH i EU – priručnik*, projekt EU PHARE (2006). www.leymann.se
- www.msb.gov.ba
- Zakon o obligacionim odnosima F BiH, "Sl. list SFRJ", br. 29/78, 39/85, 45/89 i 57/89, "Sl. novine F BiH", br. 2/92, 13/93, 13/94 i 29/03.
- Zakon o obligacionim odnosima RS, "Sl. list SFRJ", br. 29/78, 39/85, 45/89 i 57/89, "Sl. glasnik RS", br. 17/93, 3/96, 39/03 i 74/04.
- Zakon o radu BD BiH, "Sl. glasnik BD BiH", br. 7/00, 08/03, 33/04, 29/05, 19/07 i 25/08.
- Zakon o radu F BiH, "Sl. novine F BiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03.
- Zakon o radu RS, "Sl. glasnik RS", br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07.
- Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, "Sl. glasnik BiH", br. 16/03 i 102/09.
- Zakon o zabrani diskriminacije BiH, "Sl. glasnik BiH", br. 59/09.

Mobbing: Discrimination or Something Else?

Jasmina Bešliagić

Dr. sc. senior assistant, Faculty of Law of the University of Bihać, Bihać, Bosnia and Herzegovina E-mail: jasmina.beslagic@yahoo.com

Abstract: The dignity of employees is one of the most important moral and legally protected categories. His endangerment presents blatantly violation of basic human rights and freedoms. Mobbing, as a form of psychological abuse in the workplace and it is one of the most common forms of threats to the dignity of employees. Looking at Bosnia and Herzegovina's anti-discrimination legislation and standards in the field of general labor law in Bosnia and Herzegovina, this deviant social phenomenon is prohibited by the Law on Prohibition of Discrimination in Bosnia and Herzegovina and the Labor law of the Republic of Srpska, while the labor legislation in Federation of Bosnia and Herzegovina and Brdsko District of Bosnia and Herzegovina contains no provisions on the prohibition of mobbing.

Although the Law on Prohibition of Discrimination in Bosnia and Herzegovina, and in particular parallel legal provisions, mobbing is defined as a form of discrimination, phenomenological and theoretical legal analysis of this phenomenon can be concluded that mobbing in many ways represents a specific form of threats to the dignity of employees. Therefore, the question as to whether mobbing could be considered as a form of discrimination or this phenomenon demands a very special legal theory, and therefore normative treatment? This paper will attempt to provide an answer to the question, just because of the way the definition and qualification of mobbing, and certainly the way of normative regulation of its prohibitions, largely depends on the effectiveness of psychological and physical protection of the integrity of employees and their fundamental human rights and freedoms, as well as dynamics development of case law in this area.

Keywords: the dignity of the employee, discrimination at workplace, mobbing, legislation.