



# PРАВNA REGULACIJA MOBINGA U BOSNI I HERCEGOVINI: DA LI POSTOJI POTREBA POSEBNOG ZAKONSKOG UREĐENJA ZAŠTITE OD MOBINGA?

DOI 10.51558/2712-1178.2024.10.1.193

UDK: 342.721:349.2

658.3:364.63(497.6)

Pregledni naučni rad

**Dr. sc. Emir Mehmedović, vanr. profesor**

Fakultet za upravu, Univerzitet u Sarajevu

e-mail: emir.mehmedovic@fu.unsa.ba

**Lejla Avdić, magistar prava**

doktorantica na Pravnom fakultetu Univerziteta u Tuzli

e-mail: lejla.karic@tuzla.ba

## SAŽETAK

*U savremenom društvu mobing postaje sve izraženiji i ozbiljniji problem. Iako je kao pojava već dugo poznat, tek u zadnjih pedesetak godina on je prepoznat kao poseban oblik uznemiravanja zaposlenih. U cilju smanjenja uticaja mobinga na život i zdravlje pojedinca koji je njegova žrtva, ali i radne i društvene zajednice u kojoj se on provodi, značajan broj država je poduzeo aktivnosti nanjegovoj regulaciji i sprečavanju. Institut mobinga, odnosno njegovog sprečavanja je, još uvijek, prvenstveno regulisan na posredan način putem normi koje regulišu zaštitu ljudskih prava i sprečavanje diskriminacije. I u našem zakonodavstvu još uvijek se pitanje mobinga uređuje posredno, putem antidiskriminacijskog te radnog zakonodavstva, kao oblik posredne diskriminacije. Izuzetak, u određenoj mjeri, predstavlja entitet Republika Srpska u kojem je 2021. godine donesen Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu kao poseban zakon koji se specifično bavi pitanjem mobinga. Iako su postojeća normativna rješenja u najvećem dijelu usklađena sa evropskim i međunarodnim standardima koji regulišu ovu problematiku, sve jasnije javlja potreba da se zbog specifičnosti mobinga u odnosu na diskriminacijudonese poseban zakon koji će na jedan drugačiji, direktan i sveobuhvatan način urediti ovu negativnu i sve učestaliju društvenu pojavu. U radu se, nakon uvodnih razmatranja o pojmu, definiciji, vrstama, uzrocima i posljedicama mobinga, razmatra pitanje pravne kvalifikacije mobinga, predstavljajući pozitivno pravni okvir*

*regulacije mobinga, uključujući prevenciju i zaštitu od mobinga, te konačno daju prijedlozi za unapređenje stanja u ovoj oblasti.*

**Ključne riječi:** *mobing, diskriminacija, zaštita od mobinga, radno-pravna zaštita.*

## 1. UVOD

U savremenom radnom pravu jedno od osnovnih prava zaposlenog je pravo na dostojanstven rad, odnosno rad koji se odvija uz puno uvažavanje njegove ličnosti. Suštinski, mogli bi reći da pravo na rad, onako kako je garantovano međunarodnim konvencijama, treba shvatiti prvenstveno kao pravo na dostojanstven rad.<sup>1</sup> Pravo na dostojanstven rad je kompleksno pravo svakog zaposlenog, koje je komplementarno obavezi poslodavca da stvori sigurne i „zdrave“ uslove rada.<sup>2</sup> Dostojanstven rad je osnova za izgradnju pravednih radnih sredina, ravnopravnih i inkluzivnih društava koja se zasnivaju na načelima prava radnika, jednakosti među spolovima u pogledu prava na rad i slobodi rada, socijalnoj zaštiti, kao i na socijalnom dijalogu.<sup>3</sup> Zaštita dostojanstva radnika podrazumijeva obavezu osiguravanja takvih uslova rada gdje radnik nije izložen bilo kakvom obliku uznemiravanja od strane svojih nadređenih, drugih radnika i trećih lica sa kojim radnik ostvaruje kontakt prilikom obavljanja svojih radnih zadataka.

Obaveza države je da pravno uredi zaštitu dostojanstva radnika, dok je obaveza poslodavaca da istu realizira, osiguravajući „zdravu“ i profesionalnu radnu sredinu. I pored toga, u svijetu je sve prisutnija pojava različitih oblika mobinga. Prema nekim istraživanjima 8% zaposlenih u Evropskoj uniji je bilo izloženo mobingu<sup>4</sup>. U cilju da se osigura djelotvorna i sveobuhvatna zaštita ličnosti i zdravlja radnika, posljednjih decenija se čine značajni naponi na suzbijanju i eliminisanju te pravno složene i društveno

1 Simonović Dragoljub, *Pojam, oblici i regulativa mobinga*, Socijalna misao, br. 2/2010, 11.

2 Reljanović Mario, *Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije*, Policy Brief, br. 17, 2015,1.

3 Petričević Anton, Medarić Davor, *Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa*, Pravni vjesnik, god. 30, br. 2, 406.

4 Monaco Edoardo et al, *Emergent pathology in occupational medicine: the mobbing*, Giornale Italiano di Medicina del Lavoro Ed Ergonomia, Jan-Mar, 26(1), 28-32.



negativne pojave, što je rezultiralo značajnim promjenama kako u radnom, tako i u krivičnom zakonodavstvu.

Institut mobinga je kreiran posrednim putem, kroz pravnu regulaciju ljudskih prava i zabrane diskriminacije, pa se tako i danas mobing još uvijek dominantno posmatra kao oblik diskriminacije.<sup>5</sup> U našem zakonodavstvu je kroz reformu antidiskriminacijskog i radnih zakonodavstava učinjen značajan iskorak u regulaciji ove pojave. Naime, Bosna i Hercegovina svoje antidiskriminacijsko zakonodavstvo počinje razvijati 2009. godine kada je na državnom nivou donijet opći antidiskriminacijski zakon (Zakon o zabrani diskriminacije<sup>6</sup>) koji sadrži opća materijalno-pravna i procesno-pravna pravila o pitanjima vezanim za sprečavanje diskriminacije. Njime su obuhvaćena opća pravila kojima se osigurava i promovira jednakost, stvaraju pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije.<sup>7</sup> Osim toga, a u odnosu na zaštitu od mobinga, i sva četiri radna zakonodavstva u Bosni i Hercegovini (na nivou države Bosne i Hercegovine, njena dva entiteta i Brčko distrikta)<sup>8</sup> sadrže odredbe koje uređuju pravni položaj radnika po pitanju zaštite njihovog dostojanstva. Zakonska normativa iz područja radnih odnosa uređuje zabranu diskriminacije u oblasti rada i propisuje obavezu poslodavca da osigura uslove na radu koji ne ugrožavaju zdravlje i štite dostojanstvo radnika.<sup>9</sup>

Svi navedeni propisi institut mobinga prihvataju kao oblik posredne diskriminacije. To je na tragu (još uvijek) preovlađujućeg koncepta pravnog uređenja instituta mobinga, kako na međunarodnom tako i u evropskom kontekstu, koji mobing regulišu posrednim putem, u kontekstu regulisanja ljudskih prava i otklanjanja diskriminacije.<sup>10</sup> Propisivanjem zabrane

5 Jovanović Predrag, *Zlostavljanje na radu kao pravno pitanje u međunarodnom i evropskom pravu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1-2, 2008, 222.

6 „Sl. glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16.

7 Perkušić Trpimir, *Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 42, br. 3, 853.

8 Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Sl. glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13, 93/17, 59/22i 88/23); Zakon o radu (FBiH) („Sl. novine FBiH“, br. 26/16, 89/18, i 44/22); Zakon o radu (RS) („Sl. glasnik RS“, br. 1/16, 66/18 i 119/21); Zakon o radu (BDBiH) („Sl. glasnik BDBiH“, br. 34/19, 2/21, 6/21 i 15/22).

9 Perkušić Trpimir, *op. cit.*, 854.

10 U tom kontekstu najznačajniji dokumenti su svakako Povelja Organizacije ujedinjenih nacija iz 1945. god., Univerzalna deklaracija o pravima čovjeka

mobinga u radnom zakonodavstvu štiti se dostojanstvo radnika i lica koja traže zaposlenje.<sup>11</sup> Posebno značajan napredak u pravnom regulisanju mobinga načinio je entitet Republika Srpska koji je 2021. godine donio Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu<sup>12</sup> kao poseban zakon koji reguliše problematiku mobinga.

## 2. POJAM I DEFINICIJA MOBINGA

Mobing zbog načina njegovog nastanka, pojavnih oblika, a posebno posljedica predstavlja multidisciplinarnu pojavu koja je predmet istraživanja mnogih naučnih disciplina. Prvo su ga počeli proučavati psiholozi, da bi nakon toga postao predmetom razmatranja i drugih istraživača: ljekara, sociologa, ekonomista, pravnika. Svi oni problem mobinga izučavaju sa svog aspekta, pa se tako psiholozi bave negativnim uticajem mobinga na pojedinca i njegovu porodicu, sociolozi njegovim društvenim uticajima i posljedicama, ekonomisti njegovim uticajima na poslovanje i funkcionisanje privrednih subjekata, dok pravници istražuju mogućnosti

---

iz 1948. god., Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. god., Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. god., Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1967. god. Od akata Vijeća Evrope posebno se izdvajaju Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda iz 1950. god., Evropska socijalna povelja iz 1961. god., kao i Revidirana evropska socijalna povelja iz 1996. god., koje direktno uređuju pravo radnika na dostojanstvo na radu (član 26. Povelje). Kada su u pitanju akti Evropske unije sa aspekta zaštite od diskriminacije najznačajniji izvori prava su direktive, prije svega, Direktiva 89/391 EEZ o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu iz 1989. god., Direktiva 2000/78 iz 2000. god., te Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu iz 2001. god. (Detaljnije: Jovanović Predrag, *op. cit.*, 217-234). Također, postoje brojne konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada kojima su regulisana mnoga pitanja zaštite zaposlenih i zabrane diskriminacije, a koja se, manje ili više, posredno mogu dovesti u vezu sa mobingom (Detaljnije: Učur Đ. Marinko, *Konvenciju MOR-a br. 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja treba ratificirati*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 43, br. 3, 2022, 859-872.).

11 Detaljnije o diskriminaciji prilikom zapošljavanja: Bešlagić Jasmina, *Krivično pravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini*, Pravni vjesnik, god. 30, br. 2, 2014.

12 Sl. glasnik RS“, br. 90/21.



njegovog najadekvatnijeg normativnog uobličavanja sa ciljem eliminisanja ili barem umanjena nastalih posljedica.<sup>13</sup>

Bez obzira na to što se mobing istražuje već decenijama, još uvijek nije usvojena niti jedinstvena definicija, niti je jedinstven naziv za ovu društvenu pojavu. Zbog toga se u stručnoj i naučnoj literaturi susrećemo sa različitim nazivima i definicijama mobinga.

Prije svega, u literaturi se još uvijek za pojam koji označava mobing koriste različiti nazivi.<sup>14</sup> U domaćem zakonodavstvu (Zakon o zabrani diskriminacije (BiH) i Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, entitetski zakoni o radu i Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine), ali i naučnoj i stručnoj literaturi, sve do donošenja Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu dominantnose koristiopojam mobing. Taj pojam je došao iz engleskog jezika, pri čemu etimološki imenica „mobing“ dolazi od imenice „mob“ ima značenje: rulja, nasilna gomila, te njenog glagolskog oblika „to mob“ koji znači: nasrnuti na nekoga.<sup>15</sup> Navedeni pojam je, u kontekstu u kojem ga danas koristimo, još 1984. godine upotrijebio švedski psiholog njemačkog porijekla Heinz Leymann. On je prvi upotrijebio ovaj pojam opisujući njime određena društveno neprihvatljiva ponašanja uznemiravanja na radnom mjestu, ali je istovremeno odredio i njegove karakteristike te evidentirao neke od njegovih posljedica na zdravlje. Taj pojam Leymann je „posudio“ iz etologije Konrada Lorenza koji je tim pojmom nazvao ponašanje nekih vrsta životinja koje se udružuju protiv jednog svog člana, napadaju ga i istjeruju iz zajednice, dovodeći ga ponekad i do smrti.<sup>16</sup> Leymann je slična ponašanja ljudi u radnoj sredini nazvao mobingom.<sup>17</sup> Treba istaći da se pojava mobinga počela istraživati i prije

13 Jašarević Senad, *Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1-2/2008, 543.

14 U Švedskoj, Njemačkoj i Italiji koristi se pojam „mobing“, u Francuskoj se koristi pojam „moralno uznemiravanje“, dok se u Sjedinjenim Američkim Državama i Velikoj Britaniji koristi pojam „nasilje“ ili „agresivnost na radnom mjestu“. Pored ovih naziva, za označavanje ovog pojma koriste se i nazivi „zloupotreba rada“, „psihički teror ili uznemiravanje“, „viktimizacija na poslu“. Kod nas je općeprihvaćen pojam „mobing“. - Sinanović Faruk, *Radno pravo, Off-set*, Tuzla, 2016, 115.

15 Jovanović Predrag, *op.cit.*, 217.

16 Godine 1963. austrijski naučnik Konrad Lorenz je prvi opisao koncept mobinga u životinjskom svijetu opisujući ponašanje grupe gusaka u specifičnim okolnostima.

17 Pražetina Kaleb Renata, *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga*, Policija i sigurnost, Zagreb, god. 21, br. 4, 2012, 823-836.

Leymanna, još sedamdesetih godina 20. stoljeća u Sjedinjenim Američkim Državama. Naime, još 1976. godine američki psihijatar Carroll M. Brodsky je identifikovao nekoliko slučajeva psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu.<sup>18</sup>

Definicije mobinga su mnogobrojne i po svom sadržaju različite.<sup>19</sup> Leymann je mobing definisao kao sistematsku neprijateljsku i neetičnu komunikaciju usmjerenu od strane jednog ili više lica, prema (uobičajno) jednom licu koje je stavljeno u bespomoćnu poziciju koja mu onemogućuje odbranu, te se u istoj poziciji drži ponavljanim aktivnostima mobinga (barem jednom sedmično) tokom dužeg vremenskog perioda (najmanje šest mjeseci).<sup>20</sup> S druge strane, Međunarodna organizacija rada mobing je definisala kao „uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaj da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih“.<sup>21</sup>

Na osnovu naprijed navedenih teorijskih stavova naš zakonodavac je u Zakonu o zabrani diskriminacije (BiH) mobing definisao kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu, čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.<sup>22</sup> S obzirom da je mobing oblik uznemiravanja, bitno je podsjetiti da je uznemiravanje definisano kao diskriminacija u svakoj situaciji u kojoj takvo ponašanje, vezano za jedan od diskriminacionih osnova, ima za svrhu ili čiji je efekat povreda dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.<sup>23</sup> Dakle, možemo reći da mobing predstavlja konstantan psihički pritisak u odnosu na žrtvu mobinga koji se vrši emotivnim zlostavljanjem, manipulacijom, izazivanjem stresa i psi-

---

18 Vinković Mario, *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu*, Udru ga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb, 2016, 6-7.

19 Jašarević Senad, *op. cit.*, 545.

20 Leyman Heinz, *cit. prema: Bešlagić Jasmina, Mobbing u teoriji i zakonodavstvu Bosne i Hercegovine*, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, Bihać, 2021, 13.

21 <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm/>.

22 Čl. 4. st. (3) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

23 Čl. 4. st. (1) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).



hološkim terorom<sup>24</sup>, koji u nekim situacijama može preći i u fizičko nasilje.<sup>25</sup>

U kontekstu definicije mobinga bitno je i da se mobing razlikuje od (običnog) konflikta. Mobing je dakako više od povremenih konflikata ili kolegijalnih svađa.<sup>26</sup> Obični konflikt se, u pravilu, završava u jednoj radnji, dok se mobingaradnja ponavlja i to kroz relativno duži vremenski period. Pored toga, kod mobinga se, za razliku od konflikta, naglasak stavlja na posljedicu koja se ogleda u psihološkom pritisku na pojedinca, a ne na same postupke.<sup>27</sup> Dakle, možemo reći da je osnovna razlika između konflikta i mobinga u njihovoj frekventnosti, namjeri i trajanju.<sup>28</sup>

### 3. OBLICI MOBINGA

Tri su ključna elementa koja određuju pojam mobinga, a to su subjekti mobinga, ciljevi mobinga, te mjesto vršenja mobinga.

Kada govorimo o subjektima mobinga prije svega mislimo na žrtvu mobinga i počinioca mobinga. Bitno je istaći da žrtva mobinga može postati bilo koji zaposleni, bez obzira na njegovu životnu dob, spol, izgled, socijalni status, stepen obrazovanja, radnu ili profesionalnu poziciju.<sup>29</sup> I pored toga, najčešće su to lica koja se nalaze na nižem položaju na hijerarhijskoj ljestvici.<sup>30</sup> Što se tiče počinitelaca mobinga, i to mogu biti različiti zaposleni. Sa medicinsko-psihološkog aspekta smatra se dasu počinioci mobinga u velikom broju slučajeva licasa određenim poremećajem ličnosti.<sup>31</sup> Riječ je o naizgled moćnim i sposobnim licima kojavršenjem mobinga zapravo

prikrivaju svoju slabost u drugim aspektima života kao što su ljubav,

24 Divinkova Alexandra, Sivakova Bernadeta, *Mobing at workplace and its impact on employee performance*, Human Resources Management&Ergonomics, vol. VIII, br. 2/2014, 21.

25 Gligorić M. Slađana, *Zlostavljanje na radu - ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021, 45.

26 Poredoš Daša, Kovač Marina, *Stres i "mobbing" na radnom mjestu*, Kriminologija & socijalna integracija, vol. 12, br. 1, 2004, 67.

27 Sinanović Faruk, *op. cit.*, 116.

28 Jašarević Senad, *op. cit.*, 546.

29 Poredoš Daša, Kovač Marina, *op. cit.*, 66.

30 *Ibid.*

31 Papac Fran, Švaco Mislav, *Pravno-teorijski aspekti mobbinga i njegova pojava na tržištu rada*, Paragraf, god. 2, br. 1/2018, 227.

prijateljstvo i saradnja s drugima.

U odnosu na to ko susubjekti mobinga, može se govoriti o vertikalnom i horizontalnom mobingu. Vertikalni mobing predstavlja nasilničko, odnosno zlostavljачko ponašanje između lica koja nisu na istom hijerarhijskom nivou u okviru istog poslodavca. Ova vrsta mobinga ima dva pojavna oblika. Dominantno, vertikalni mobing je mobing nadređenog prema podređenom. Kod ove vrste mobinga hijerarhijski viši pozicionirani zaposleni izlažu mobingu niže pozicioniranog zaposlenog.<sup>32</sup> Međutim, može se raditi i o obrnutom vertikalnom mobingu, kod kojeg podređeni uznemirava nadređenog. Posebna vrsta vertikalnog mobinga jeste tzv. strateški mobing (bossing), koji se manifestuje u neprijateljskom odnosu prema zaposlenom na nižem položaju kontinuiranim agresivnim, uvredljivim ponašanjem, sa ciljem postepenog udaljenja zaposlenog iz radne sredine.<sup>33</sup> To je oblik mobinga kod kojeg se, na nivou menadžmenta, dogovori da se nepoželjni radnici mobinguju kako bi sami napustili svoja radna mjesta. Prema dostupnim podacima, u Sjedinjenim Američkim Državama 81% žrtava mobinga su bile žrtve vertikalnog mobinga, dok je taj procenat u Velikoj Britaniji iznosio 83%.<sup>34</sup> Kod vertikalnog mobinga do izražaja dolazi zloupotreba moći korištenjem formalnog statusa, čime se stvara nezdrava i neproduktivna atmosfera u cijeloj organizaciji.<sup>35</sup>

Za razliku od vertikalnog, kod horizontalnog mobinga njegova pojava nije vezana za odnos nadređenosti i podređenosti. Horizontalni mobing predstavlja zlostavljачko ponašanje između međusobno hijerarhijski nesubordiniranih radnika u istoj radnoj sredini. Hijerarhijska nesubordiniranost se ogleda u istom ili sličnom radnom položaju u pogledu stručne spreme i drugih posebnih uslova obavljanje poslova istim ili sličnim radnim mjestima. To je mobing unutar istog pozicijskog ili hijerarhijskog reda.<sup>36</sup> Do njega dolazi zbog želje za bržom i uspješnijom karijerom, kao i zbog ljubomore i zavisti prema uspjehu kolega, ali i kao posljedica klasične

---

32 Vehabović Faris, Izmirlija Midhat, Kadribašić Adnan, *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu*, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2010, 69.

33 Sinanović Faruk, *op. cit.*, 116.

34 Budimir Šoško Gabrijela, Katavić Ivica, Kopecki Dragan, *Povezanost postojanja mobinga na radnom mjestu i uspješnog upravljanja organizacijom*, Obrazovanje za poduzetništvo - E4E, 2016, 36.

35 *Ibid.*

36 Vehabović Faris, Izmirlija Midhat, Kadribašić Adnan, *op. cit.*, 69.



psihopatije.<sup>37</sup> Cilj ovog oblika mobinga jeste favorizovanje rada i radnih rezultata određenih zaposlenih na račun rada i radnih rezultata drugih zaposlenih, odnosno sabotiranje rada, radnih napora i rezultata drugih zaposlenih.

I vertikalni i horizontalni mobing mogu prerasti u tzv. „serijski mobing“. Pod serijskim mobingom se podrazumijevaju zlostavljačke aktivnosti koje potiču od jednoglica- zlostavljača, koji po svom odabiru sistematski „uništava“ jednog po jednog zaposlenog, čime se ostvaruje primarni cilj serijskog mobinga. Međutim, takvo ponašanje zlostavljača može prerasti u tzv. „sekundarni mobing“. Posljedice sekundarnog mobinga se manifestuju na psihičkom zdravlju ostalih zaposlenih.<sup>38</sup>

## 4. UZROCI I POSLJEDICE MOBINGA

Među glavnim uzrocima koji pogoduju razvoju mobinga u radnoj sredini navodi se disfunkcionalna organizaciona struktura koja podrazumijeva lošu organizaciju rada, nedjelotvorne menadžere, potcjenjivanje zaposlenih, nedostatak komunikacije, loše upravljanje konfliktima i narušenu ravnotežu u organizaciji (loše rukovođenje, zloupotreba odnosa moći, borba za moć, zavist i slično), a tu su svakako i specifične osobine pojedinca, kako žrtve, tako i zlostavljača.<sup>39</sup>

Kada su u pitanju posljedice mobinga, treba istaći da mobing nije samo problem pojedinca, nego složen društveni problem koji pogađa prvenstveno žrtvu i njenu porodicu, ali i poslodavca, radnu sredinu, a u širem kontekstu i društvo u cjelini.

Na ličnom planu, žrtva mobinga je demotivisana za rad, smanjuje joj se radna produktivnost, gubi samopoštovanje i samopouzdanje, a u slučaju gubitka posla dolazi i do težih psihosomatskih oboljenja. Moguće su promjene zdravstvenog stanja: učestale glavobolje, poremećaji sna, poremećaji probave, gubitak koncentracije, slabije pamćenje, vrtoglavice, osjećaj pritiska u grudima i nedostatak vazduha i sl.<sup>40</sup> Promjene na socijalno-emocionalnom nivou uključuju: promjene raspoloženja, anksioznost, prisutnost tuge, plača, panike, stalnog razmišljanja o problemima, osjećaja

---

37 Poredoš Daša, Kovač Marina, *op. cit.*, 66.

38 Sinanović Faruk, *op. cit.*, 117.

39 Vinković Mario, *op. cit.*, 13.

40 Poredoš Daša, Kovač Marina, *op. cit.*, 67.

depersonalizacije, socijalne izolacije, nedostatak interesa za članove porodice i druge ljude, emocionalnu otupljenost.<sup>41</sup> Promjene su vidljive i u ponašanju: hetero ili autoagresija, pasivnost, smanjenje ili povećanje apetita, učestalo korištenje alkohola, cigareta, lijekova i sl., poremećaji u seksualnoj aktivnosti i sl.<sup>42</sup> U određenom broju slučajeva javlja se i tzv. burnout (sagorjevanje) kao kompleksan sindrom sa dominantno psihološkom komponentom, koji ima svoje specifične karakteristike kao što su emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i nedostatak lične ispunjenosti. Obim promjena na žrtvici koje se dešavaju kao posljedica mobinga zavise od intenziteta mobinga, socijalnog statusa i ličnih psiho-fizičkih karakteristika žrtve mobinga. Međutim, u svakom slučaju je potrebno zatražiti stručnu (prije svega psihološku, psihijatrijsku i pravnu) pomoć i podršku. Pored lične podrške evidencija o tome da je žrtva tražila stručnu pomoć (nalazi i mišljenja psihologa, specijalista i sl.) može predstavljati jedan od značajnih dokaza u eventualnom sudskom postupku zaštite od mobinga. Naime, ukoliko stručnjaci na osnovu profesionalnih i stručnih pregleda utvrde da su promjene koje su se dogodile kod žrtve posljedica mobinga takav nalaz i mišljenje zasigurno će predstavljati značajan dokaz u postupku.<sup>43</sup> Međutim, treba istaći da zdravstveni problemi koje ima žrtva sami po sebi nisu dovoljan dokaz da je neko zaista i mobingovan. Potrebno je utvrditi uzročno-posljedičnu vezu između ponašanja za koje radnik tvrdi da predstavljaju mobing i njegovih zdravstvenih problema. Ukoliko se utvrdi da nema protivpravnog ponašanja za koje je odgovoran poslodavac, tada nema ni pretpostavki za njegovu materijalnu odgovornost.<sup>44</sup> U nalazu i mišljenju utvrđuje se dali postoji povezanost između ponašanja za koje radnik tvrdi da predstavlja mobing i njegovih zdravstvenih problema, zatim postoje li zdravstveni problemi koje radnik navodi. U medicinskom vještačenju trebaju dati i elemente na osnovu kojih će se moći procijeniti

---

41 *Ibid.*

42 *Ibid.*

43 Pored nalaza i mišljenja kao dokazna sredstva za utvrđivanje ponašanja koja se mogu okarakterisati kao mobing najčešće se koriste saslušanje stranaka i svjedoka, uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnike sa sastanaka, e-mailove i sl.

44 Ista situacija u pogledu naknade štete postoji i onda kada se utvrdi da zdravstveni problemi koje mobingovana osoba ima nisu u uzročno-posljedičnoj vezi sa izvršenim mobingom. Dakle, to su one situacije kada je utvrđeno postojanje mobinga, ali ne i uzročno-posljedične veze sa zdravstvenim problemima žrtve. U tim situacijama poslodavac neće materijalno odgovarati za zdravstvene probleme žrtve.



šteta. Dakle, vještak nije ovlašten da utvrđuje činjenični supstrat tužbe, odnosno ne donosi ocjenu je li radnik bio izložen ponašanju koje on opisuje kao mobing, njegov je zadatak da utvrdi postojanje zdravstvenih problema i ono šta je i u kojoj mjeri utjecalo na njihov nastanak.<sup>45</sup> U sudskim postupcima vezanim za mobing kao vještaci se pojavljuju specijalisti psihijatri, specijalisti medicine rada, specijalisti porodične medicine, a po ocjeni suda i potrebi i ljekari drugih specijalnosti, te psiholozi.

Osim na žrtvu mobing utiče i na žrtvi bliska lica, prije svega njenu porodicu i širu okolinu koja je indirektno izložena negativnom uticaju mobinga pa ih samim time možemo nazvati indirektnim žrtvama.<sup>46</sup> Posljedice mobinga se odražavaju na porodične odnose, roditeljsku ulogu i povećanje sukoba među članovima porodice.<sup>47</sup> U socijalnom smislu, dovodi se u pitanje i egzistencija žrtvine porodice.

Na strani poslodavca koji nema odgovarajuće mehanizme borbe protiv mobinga, posljedice mobinga su višestruke i ogledaju se u materijalnim gubicima koje trpi zbog porasta bolovanja, smanjenja radne produktivnosti i inventivnosti, što će u konačnom uticati i na lošiji tržišni položaj poslodavca i pad profesionalnog ugleda u poslovnom svijetu. To stoga jer zaposleni koji su izloženi mobingu pate od mentalne uznemirenosti, fizičkih bolesti, emocionalnih oštećenja što jasno ukazuje da uticaj izloženosti mobingu na radnom mjestu mora uticati i na njihov radni učinak.<sup>48</sup> I u konačnom, šira društvena zajednica, odnosno država snosi posljedice mobinga vezane za zdravstveni i penzijski sistem zbog čestih bolovanja, liječenja, te prijevremenih odlazaka u penziju radnika izloženih mobingu.<sup>49</sup>

## 5. MOBING I DISKRIMINACIJA: SLIČNOSTI I RAZLIKE

Iako i diskriminacija i mobing predstavljaju negaciju zagarantovanih osnovnih ljudskih prava i sloboda, između ovih pojava, bez obzira na određene sličnosti, postoje i značajne razlike. Naime, po samoj prirodi, načinu ispoljavanja i posljedicama, između diskriminacije na radu i mobinga postoje dodirne tačke, sličnosti i istovjetnosti, međutim, ipak se radi o

---

45 Vinković Mario, *op. cit.*, 53-54.

46 Papac Fran, Švaco Mislav, *op. cit.*, 228.

47 *Ibid.*

48 Budimir Šoško Gabrijela, Katavić Ivica, Kopecki Dragan, *op. cit.*, 38.

49 Vinković Mario, *op. cit.*, 14.

različitim pojavama, koje su različito motivisane i protiv kojih se mora boriti na različite načine.<sup>50</sup>

Zajedničko za ove dvije pojave jeste postojanje velikog broja društveno neželjenih i pravno nedozvoljenih aktivnosti koje se preduzimaju, a kojima se, direktno ili indirektno, negativno utiče na dostojanstvo ličnosti i izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Dakle, kod obje pojave zaštitni objekat je dostojanstvo ličnosti. Međutim, ono što će u konkretnom slučaju opredijeliti nedozvoljeno ponašanje kao diskriminaciju na radu ili, pak, mobing jeste motiv izvršioca takve radnje, odnosno ponašanja.<sup>51</sup> Diskriminacija je motivisana postojanjem određenog ličnog svojstva žrtve, odnosno njenom pripadnošću nekoj široj društvenoj grupi (etničkoj, rasnoj, vjerskoj i slično).<sup>52</sup> To lično svojstvo predstavlja prvenstveni motiv počinioca da vrši diskriminaciju i takvo ponašanje je izazvano širim društvenim kontekstom (predrasude, stereotipi).<sup>53</sup> S druge strane, za postojanje mobinga nije potreban niti relevantan motiv počinioca izražen u postojanju ličnog svojstva žrtve.<sup>54</sup> Naime, kod mobinga osnovni pokretač nedozvoljenog postupanja jeste lični odnos prema žrtvi (ljubomora, zavist, ljutnja, netrpeljivost) koji ne potiče od postojanja predrasuda prema grupi kojoj ona pripada, ili čista ekonomska dobit (tzv. strateški mobing).<sup>55</sup> Dakle, mobing se primarno veže za proces rada, a ne za specifična lična svojstva žrtve ili njenu pripadnost nekoj široj društvenoj grupi,<sup>56</sup> dok se diskriminacija zasniva na kulturi, obrazovanju, političkom ili vjerskom opredjeljenju, vaspitanju, usvojenim obrascima ponašanja i kao takva obuhvata sve oblasti društvenog života i sve aktivnosti pojedinca.<sup>57</sup>

Nadalje, za postojanje mobinga bitna je posljedica, dok kod diskriminacije to nije slučaj. Naime, svrha mobinga je u zastrašivanju i stvaranju nepovoljne radne atmosfere, dok diskriminacija postoji uvijek kada postoji

---

50 Reljanović Mario, Petrović K. Aleksandra, *Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu - zakonska regulativa i praksa*, Pravni zapisi, god. II, br. 1, 187.

51 Petrović K. Aleksandra, *Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije*, Pravni vjesnik, god. 30, br. 2, 2014,80-81.

52 Reljanović Mario, Petrović K. Aleksandra, *op. cit.*, 192.

53 Reljanović Mario, *op. cit.*, 2.

54 *Ibid.*, 5.

55 Reljanović Mario, Petrović K. Aleksandra, *op. cit.*, 192.

56 Reljanović Mario, *op. cit.*, 1.

57 Reljanović Mario, Petrović K. Aleksandra, *op. cit.*, 192.

objektivna radnja, a subjektivni doživljaj žrtve nije od primarnog značaja. Tako će diskriminacija postojati uvijek kada poslodavac manje plaća zaposlene žene od muškaraca koji rade na istim poslovima, bez obzira na to da li su zaposlene žene toga svjesne ili ne.<sup>58</sup>

Razlika između diskriminacije i mobinga postoji i po pitanju radnje mobinga. Radnju mobinga čini veliki broj različitih, nedozvoljenih ponašanja, kako aktivnih tako i pasivnih.<sup>59</sup> Još je Leymann identifikovao 45 pojava oblika mobinga koji se mogu razvrstati u pet skupina napada, a to su: napadi na mogućnost izražavanja/komunikacije; napadi na socijalne kontakte, napadi na reputaciju žrtve, napadi na profesionalni rad i napadi na fizičko zdravlje.<sup>60</sup> Da bi se radilo o mobingu, prema većini teoretičara, nužan uslov je da se radi o radnji koja se ponavlja. Na važnost ponavljanja nedozvoljene aktivnosti prilikom određivanja mobinga je ukazao Leymann koji je istraživanjem konflikata na radnom mjestu došao do zaključka da se razlika između običnog konflikta i mobinga na radnom mjestu ogleda, ne u nedozvoljenoj radnji, odnosno načinu na koji se ona vrši, već na učestalosti radnje i njenom trajanju. Prema Leymannovoj definiciji, mobing može da izazove ozbiljne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje, ukoliko je nedozvoljeno ponašanje učestalo i ponavlja se najmanje jedanput sedmično tokom vremenskog perioda koji ne bi trebao da bude kraći od šest mjeseci. Kako danas nemamo jednu općeprihvaćenu

58 Reljanović Mario, *op. cit.*, 2.

59 I u sudskoj praksi su prepoznati elementi mobinga, odnosno radnje koje predstavljaju mobing. Tako npr. Vrhovni sud FBiH u presudi, broj: 65 0 P 106515 19 Rev od 02.07.2019. god., kao radnje mobinga prepoznaje i označava sljedeće: „učestalo, dugotrajno i neopravdano izricanje disciplinskih mjera kojima se zaposleni drži u stalnom strahu da će ostati bez posla, nagomi lavanje radnih zadataka (fenomen punog stola), uskraćivanje radnih zadataka, uskraćivanje edukacije, ismijavanje, vrijeđanje i omalovažavanje pred kolegama i pacijentima što je dovelo do izolacije tužitelja, eskalacija manjih konflikata, onemogućavanje tužitelja da iznese svoje mišljenje, a poslodavac propušta da uoči šta se događa i da ukloni neprijatno, ponižavajuće i uvredljivo radno okruženje koje traje i ponavlja se duži vremenski period“. Kantonalni sud u Bihaću, u presudi, broj: 17 0 P 044231 18 Gž od 03.01.2019. god., navodi da „činjenica što je tužena nazivala tužiteljicu pogrdnim imenima, govorila joj da je nepismena, neškolorvana, da je pjevačica, oslovljavala je sa „protokol“ jer je radila poslove na protokolu kod poslodavca, neosnovano i zlonamjerno je optužila da je ukrala kancelarijski materijal zbog čega je bila pokrenuta ali i obustavljena istraga protiv tužiteljice jer je utvrđeno da ništa nije ukrala, da je tužena lupala šakom o stol i galamila te prijetila tužiteljici, ukazuje na elemente mobinga.“

60 Vinković Mario, *op. cit.*, 9-11.

definiciju mobinga, tako nema ni jedinstvenog stava u pogledu toga koliko često, odnosno u kom vremenskom intervalu izvršilac mobinga treba da preduzima nedozvoljene aktivnosti da bi se smatralo da postoji mobing. Međutim, autori se slažu da je redovno riječ o dužem vremenskom periodu, a i sudska praksa je zauzela isti stav.<sup>61</sup> Od pravila da se mobing uspostavlja samo nedozvoljenim ponašanjem koje se ponavlja, postoji izuzetak koji je predviđen samo u entitetu Republika Srpske i to donošenjem Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu<sup>62</sup>, dok u ostalim propisima koji tretiraju mobing kao oblik diskriminacije, taj izuzetak nije predviđen, iako je općeprihvaćen u pravnoj teoriji i velikom dijelu sudske prakse.<sup>63</sup> Naime, riječ je o jednokratnom nedozvoljenom ponašanju, čije je dejstvo produženo, a posljedice trajne i kontinuirane. Kod diskriminacije na radu, i uopće diskriminacije, ponavljanje radnje nije uslov, te se ona može izvršiti

---

61 I sudska praksa je zauzela isti stav, što je vidljivo iz presude Kantonalnog suda u Mostaru, broj: 56 0 Rs 055102 17 Rsž od 24.09.2019. god., u kojoj, između ostalog, stoji: „Specifičnosti radnji koje se mogu definisati kao mobing su učestalost i trajanje, a cilj je destrukcija i uništenje ličnog, profesionalnog i društvenog digniteta i integriteta mobirane osobe“, zatim, iz presude Vrhovnog suda FBiH, broj: 17 0 P 044231 19 Rev od 21.11.2019. god. u kojoj stoji sljedeće: „Kako Zakonom o zabrani diskriminacije nije određeno koliko puta ili u kojem vremenskom periodu se radnje mobinga trebaju ponoviti, u svakom pojedinačnom slučaju se mora procjenjivati da li se radi o kontinuiranom ponašanju koje je proizvelo neku od posljedica koje se mogu okarakterisati kao mobing na radu.“ Nadalje, u obrazloženju Presude Okružnog suda u Bijeljini, broj: 83 0 RS 036815 19 Rsž od 10.03.2020. god., stoji: „Budući da je karakteristika mobinga ponavljanje radnje, za postojanje mobinga je nužno utvrditi da se konkretne radnje mobinga ponavljaju sistematično kroz duži period...Ponavljanje radnji podrazumijeva učestalo – sistematsko ponavljanje i u dužem trajanju. To je faktičko pitanje, a u teoriji psiholozi smatraju da se može govoriti o mobingu ako se ponavljanje dešava jedan do dva puta sedmično u periodu od najmanje šest mjeseci“.

62 U čl. 6. st. (2) Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu je propisano da uznemiravanje na radu može biti izvršeno jednom radnjom, povremenim ili učestalim, aktivnim ili pasivnim postupanjem.

63 I francuska literatura zastupa stav da ponašanje zlostavljača može obuhvatiti samo jedan čin agresije koji ima za cilj poniziti napadnuto lice jer se drži kako je čovjeka moguće uništiti samo riječima, pogledima i skrivenim značenjima koja predstavljaju nasilje i psihičko zlostavljanje, odnosno da mobing može biti iscrpljen i u samo jednom agresivnom činu koji ima nesagledive posljedice na psihofizičko zdravlje žrtve. Međutim, dominantno zauzimanje za sistemsko šikaniranje i maltretiranje tokom dužeg vremena rezultat je zahtjeva koje su najčešće postavljali sudovi u postupcima povodom mobinga, ali puno prije toga i Leymann u istraživanjima koja je provodio. (Detaljnije: Vinković Mario, *op. cit.*, 9.).



i samo jednom jedinom nedozvoljenom aktivnošću.

Zbog navedenih specifičnosti mobinga u odnosu na diskriminaciju, kao i zbog činjenice da je zaštita od mobinga normativno fragmentirana kroz više različitih propisa (antidiskriminacione, radno-pravne, te građansko-pravne i krivično-pravne propise) sve više se prepoznaje potreba za posebnim pravnim regulisanjem mobinga kroz donošenje posebnog propisa koji će regulisati zaštitu od ovog društveno štetnog oblika ponašanja.<sup>64</sup> Posebni zakoni koji regulišu zabranu mobinga postoje naprimjer u Francuskoj, Švedskoj, Norveškoj, Danskoj, Finskoj, Belgiji, Holandiji, Švicarskoj, Srbiji.<sup>65</sup>

## 6. REGULACIJA MOBINGA U BOSNI I HERCEGOVINI

Sve do 2021. godine institut mobingau Bosni i Hercegovini je regulisan isključivo posredno, kroz antidiskriminaciono te radna zakonodavstva. Od 2021. godine izuzetak je načinio entitet Republika Srpska koji je paralelno, pored navedenih pravnih propisa donio i poseban Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu. Bitno je istaći da svi relevantni propisi koji uređuju ovu materiju, tretiraju mobing kao oblik diskriminacije da se pravni režim zaštite od mobinga neodvaja od pravnog režima zaštite od diskriminacije.

### 6.1. Regulacija mobinga u antidiskriminacionom zakonodavstvu

U Zakonu o zabrani diskriminacije (BiH) mobing je definisan kao jedan od ostalih oblika diskriminacije, uz uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, segregaciju, izdavanje naloga, pomaganje i podsticanje na diskriminaciju.<sup>66</sup> Njime je mobing definisan kao „*oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog*“.<sup>67</sup> To je jedina odredba koja se direktno tiče mobinga. S obzirom da Zakon o zabrani diskriminacije (BiH) mobing definiše isključivo kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu,

64 Jovanović Predrag, *op.cit.*, 219.

65 Reljanović Mario, *op. cit.*, 1-4.

66 Čl. 4. Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

67 Čl. 4. st. (3) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

zbog čega se može pogrešno doći do zaključka da se pod mobingom ne podrazumijevaju fizički napadi ili nedolična ponašanja u oblasti polnog života, već samo psihičko uznemiravanje, postavlja se pitanje adekvatnosti ovakve definicije mobinga.<sup>68</sup>

## 6.2. Regulacija mobinga u radnom zakonodavstvu

Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, kao najznačajniji radnopravni propis na nivou Bosne i Hercegovine, zabranjuje mobing i definiše ga kao specifičnu vrstu ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.<sup>69</sup> Zakon o radu (RS) daje identičnu definiciju mobinga, te ga takođe tretira kao oblik diskriminacije.<sup>70</sup>

Zakon o radu (FBiH) također reguliše uznemiravanje i nasilje na radu kao oblike diskriminacije.<sup>71</sup> Njime je zabranjeno poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.<sup>72</sup> Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova diskriminacije koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.<sup>73</sup> Zakon definiše mobing kao specifičnu formu *nefizičkog uznemiravanja* na radnom mjestu koja podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija uslova rada ili profesionalnog statusa (identična definicija je data i u članu 10. stav (4) Zakona o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine).<sup>74</sup> Ako malo detaljnije analiziramo navedene odredbe Zakona o radu FBiH prema kojima je mobing definisan kao oblik sistematskog uznemiravanja na radu, a pod

68 I Leymann je među 45 pojavnih oblika mobinga identifikovao fizičko nasilje.

69 Čl. 86e. st. (5) Zakona o radu u institucijama BiH.

70 Čl. 24. stav (5) Zakona o radu (RS).

71 Čl. 9. Zakona o radu (FBiH).

72 Čl. 9. st. (1) Zakona o radu (FBiH).

73 Čl. 9. st. (2) Zakona o radu (FBiH).

74 Čl. 9. st. (5) Zakona o radu (FBiH).



uznemiravanjem se podrazumijeva svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova diskriminacije, mogao bi se opravdano izvesti zaključak da mobing mora biti povezan sa nekim od osnova za diskriminaciju, odnosno da bi se neko neželjeno ponašanje smatralo mobingom mora biti uzrokovano nekim od propisanih zabranjenih osnova diskriminacije. Ovo bi nas moglo navesti na pogrešan zaključak, jer mobing može, ali ne mora nužno biti povezan sa nekim od zakonom zabranjenih osnova diskriminacije.<sup>75</sup>

Bitni elementi uznemiravanja i nasilja na radu su: neželjeno ponašanje (koje se može ispoljiti u činjenju ili nečinjenju a koje radnik nije tražio, na drugi način potakao i kojem se protivi), motivi neželjenog ponašanja (koji se odnose na neki od osnova diskriminacije), cilj ponašanja (koji se ogleda u povredi dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje) i posljedice ponašanja koje se ispoljavaju u uzrokovanju straha ili neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja kod radnika.<sup>76</sup>

### 6.3. Novi normativni pristup regulisanju zaštite od mobinga

Značajan iskorak u promjeni pristupa normiranju zaštite od mobinga predstavlja donošenje Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu kao posebnog zakona koji od 2021. godine uređuje predmetnu materiju. Njime se uređuje zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, zatim, ono što je posebno pohvalno, definisane su radnje koje se smatraju radnjama uznemiravanja na radu, prava i obaveze poslodavca i radnika po pitanju uznemiravanja na radu.

Njime se uznemiravanje na radu definiše kao svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu, koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode. Pojam uznemiravanja na radu je postavljen široko tako da obuhvata i vertikalni i horizontalni mobing, a prepoznat je i strateški mobing koji za posledicu ima iznuđeni otkaz radnika. Takođe je propisano da uznemiravanje na radu može biti izvršeno jednom radnjom,

75 „Postojanje osnove za diskriminaciju nije uslov za utvrđivanje mobinga. Ipak, potrebno je naglasiti da u međunarodnom i uporednom pravu mobing u pravilu nije definiran kao oblik diskriminacije“ (Detaljnije u: Adnan Kadribašić, Vodič za primjenu izmijenjenog i dopunjenog Zakona o zabrani diskriminacije BiH, Pregled izmjena i dopuna sa objašnjenjima i odgovorom pravosuđa BiH, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, 2017, 10, fn 15.)

76 Sinanović Faruk, *op. cit.*, 113.

povremenim ili učestalim, aktivnim ili pasivnim postupanjem, a vršilac radnje uznemiravanja na radu može biti poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, radnik, grupa radnika kod poslodavca ili treće lice sa kojim radnik ili poslodavac redovno dolazi u kontakt u obavljanju poslova.<sup>77</sup> Analizirajući član 8. predmetnog Zakona u kojem su taksativno pobrojane radnje koje se smatraju radnjama uznemiravanja na radu, ali i u kojem je ostavljena mogućnost da se pod radnjama uznemiravanja podrazumijevaju i sve druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja radnika, koje izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršavaju uslove rada ili dovode do toga da se radnik izoluje, ili navede na to da otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor, možemo zaključiti da je data jedna cjelovita i sveobuhvatna definicija radnji koje predstavljaju uznemiravanje na radu, te koja u praksi rješava najveći broj dilema po pitanju aktivnosti koje se mogu smatrati radnjom mobinga, odnosno uznemiravanja na radu.

U cilju ostvarenja sveobuhvatne zaštite posebno je značajno da je propisano da se na sva pitanja koja nisu regulisana Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radu supsidijarno primjenjuju propisi kojima se uređuje oblast rada, mirnog rješavanja radnih sporova, diskriminacije, obligacionih odnosa, izvršnog postupka, inspekcija i zdravstvene zaštite. Ovakvo normiranje ostavlja prostora za različita tumačenja pojedinih pitanja, posebno imajući u vidu odredbu člana 24. Zakona o zabrani diskriminacije (BiH) koji je propisao da će se u slučaju neusaglašenosti drugih zakona sa ovim zakonom u postupcima po ovom zakonu primjenjivati Zakon o zabrani diskriminacije (BiH). Ovo pitanje će zasigurno biti otvoreno jer je različitim zakonima na različit način uređeno isto pitanje. To tim prije u onim situacijama u kojima bi odredbe Zakona o zabrani diskriminacije (BiH) bile povoljnije za žrtvu.

---

77 Čl. 6. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu.

## 7. ZAŠTITA OD MOBINGA U ZAKONODAVSTVU BOSNE I HERCEGOVINE

Generalno gledajući, oblici zaštite prava radnika se mogu podijeliti na internu i eksternu zaštitu.<sup>78</sup> Zaštita žrtava mobinga se osigurava kroz više različitih vrsta postupaka, kako sudskih tako i vansudskih.<sup>79</sup> Tako i u pozitivnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini zaštita od diskriminacije, pa tako i mobinga (koji se smatra oblikom diskriminacije), ostvaruje se: (1) pokretanjem postupka kod poslodavca – interna zaštita; (2) u upravnom postupku (upravna zaštita) – putem aktivnosti inspekcija rada i slično; (3) u sudskom postupku (sudska zaštita) pokretanjem postupaka pred nadležnim sudovima: parničnom, krivičnom, prekršajnom i izvršnom; (4) u vansudskim postupcima (vansudska zaštita) – pokretanjem postupaka mirenja, arbitraže i sličnih postupaka i (5) u postupku pred Institucijom ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine – (specijalizovani oblici zaštite).<sup>80</sup>

Pored radnopravne zaštite, radnik ili lice koje traži zaposlenje ima pravo zahtijevati zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radu kod nadležnog suda u krivičnom i građanskom postupku,<sup>81</sup> što znači da se ti postupci međusobno ne isključuju, čime je i kvalitativno i kvantitativno pojačana pravna zaštita od diskriminacije i uznemiravanja i nasilja na radu. U upravnom postupku, zaštita od diskriminacije i uznemiravanja i nasilja na radu ostvaruje se podnošenjem zahtjeva za zaštitu nadležnom inspektoratu rada za oblast radnih odnosa i oblast zaštite na radu.<sup>82</sup>

U praksi, zaštita se najčešće ostvaruje u parničnom postupku.<sup>83</sup> Tako i Zakon o zabrani diskriminacije (BiH) propisuje da se sudska zaštita ostvaruje u parničnom postupku, za koji su, u odnosu na opća pravila parničnog postupka, predviđene određene procesne specifičnosti čiji je cilj jačanje procesnog položaja žrtve, koja po definiciji ima slabiji

---

78 Dedić Sead, Gradašćević-Sijerčić Jasminka, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005, 403.

79 Hanušić Adrijana, *Sudska zaštita od diskriminacije u Bosni i Hercegovini*, Analitika - Centar za društvena istraživanja, Sarajevo, 2013, 10.

80 Bešlagić Jasminka, *Mobbing u teoriji i zakonodavstvu Bosne i Hercegovine*, 64.

81 Vinković Mario, *op. cit.*, 54.

82 Čl. 159-162. Zakona o radu (FBiH) i čl. 74-82. Zakona o zaštiti na radu (FBiH) („Sl. novine FBiH“, br. 79/20).

83 Hanušić Adrijana, *op. cit.*, 10.

položaj u odnosu na počinitelja.<sup>84</sup> To je u prvom redu specifičnost kod dokazivanja u antidiskriminacionim postupcima. Naime, opće je pravilo da u parničnim postupcima tužilac, odnosno lice koje traži ostvarivanje ili zaštitu prava ili pravnog interesa mora dokazati postojanje činjenica na kojima zasniva svoje pravo ili pravni interes. Sud svoju odluku zasniva samo na onim činjenicama koje su stranke iznijele i na onim dokazima koje su predložile.<sup>85</sup> Ako stranka ne dokaže te činjenice primjenom pravila o teretu dokazivanja,<sup>86</sup> sud će uzeti da činjenično stanje nije dokazano i takav zahtjevodbiti kao neosnovan. Međutim, u antidiskriminacionim sporovima je izvršeno odstupanje od tog pravila na način da je utvrđeno da je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije na poslodavcu, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.<sup>87</sup> To znači daje stranka koja tvrdi da joj je povrijeđeno pravo na jednako postupanje dužna učiniti vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, dok teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci, odnosno protivna stranka mora dokazivati da ako je i bilo nejednakog postupanja za to postoji opravdan razlog. Nesporno je da je položaj tuženog u antidiskriminacionim sporovima mnogo složeniji jer će morati dokazivati da postoji negativna činjenica, odnosno da nije tačna tvrdnja da činjenice određenog sadržaja ne postoje.<sup>88</sup> Analizom presuda sudova u Bosni i Hercegovini može se zaključiti da sudije nemaju dilemu po pitanju tereta dokazivanja u postupcima pokrenutim radi zaštite od mobinga, odnosno da se u sudskoj praksi ne gubi iz vida je pravilo o teretu dokazivanja drugačije regulisano Zakonom o zabrani diskriminacije (BiH) (*lex specialis*) u odnosu na opće pravilo koje važi za parnični postupak.<sup>89</sup>

---

84 *Ibid*, 10-11.

85 Čl. 12. Zakona o parničnom postupku pred Sudom Bosne i Hercegovine („Sl. glasnik BiH“, br. 36/04, 84/07, 58/13, 94/16 i 34/21), čl. 7. Zakona o parničnom postupku (FBiH) („Sl. novine FBiH“, br. 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15), čl. 7. Zakona o parničnom postupku (RS) („Sl. glasnik RS“, br. 58/03, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09 i 61/13).

86 Zasnovano je na dva pravila iz rimskog prava: „*Ei incubit probatio qui dicit non qui negat. Factum negantis probatio nulla est*“ (Teret dokazivanja leži na onome ko nešto tvrdi, a ne na onome ko poriče) i „*acturi incubit probatio*“ (Na tužiocu je da dokaže).

87 Čl. 15. st. (1) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

88 Gradašćević-Sijerčić Jasminka, *Jednakost i diskriminacija u radnom zakonodavstvu BiH*, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LII, 2009, 139-140.

89 Vidjeti: Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj: 65 0 P 106515 19 Rev od 02.07.2019. god.; Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj: 53 0 Rs 062501 22



- U parničnom postupku se tužbom za zaštitu od mobinga može tražiti:
- 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 (tužba za utvrđivanje diskriminacije);
  - 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);
  - da se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih zakonom (tužba na nadoknadu štete) i
  - da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženog objavi u medijima.<sup>90</sup>

U slučaju dokazane diskriminacije po bilo kojem osnovu, poslodavac je dužan radniku uspostaviti pravo koje mu je povrijedio (npr. zasnovati radni odnos sa licem koje traži zaposlenje ili vratiti radnika na rad, ili osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, ili isplatiti platu ili druge novčane naknade i naknaditi mu štetu nastalu diskriminacijom koja obuhvata i materijalnu i nematerijalnu štetu). Osnov za naknadu materijalne štete predstavlja neobavljeni rad koji se ispoljava kroz izgublenu zaradu, a osnova za naknadu nematerijalne štete u slučaju diskriminirajućeg ponašanja poslodavca mogu biti ponižavanje radnika, odnosno lica koje traži zaposlenje, izrugivanje, uvreda časti, nemogućnost novog zaposlenja i slično.<sup>91</sup> Dakle, žrtva ima pravo na naknadu štete pod uslovom da je dokazana diskriminacija po bilo kojem osnovu i da postoji uzročno-posljedična veza između mobinga kao stresora radnog mjesta i posljedične štete.

Prema Zakonu o radu (FBiH), u slučajevima diskriminacije po bilo kojem osnovu, radnik ili lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu prava u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva ne udovolji zahtjevu, radnik ili lice koje traži zaposlenje ima pravo u daljem roku od 30

---

Rev od 23.08.2022. god.; Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj 46 0 Rs 077157 Rev od 18.11.2020. god.. U svim ovim Presudama je Vrhovni sud FBiH potvrdio pravilnu primjenu odredbe čl. 15. Zakona o zabrani diskriminacije (BiH) koja reguliše teret dokazivanja.

90 Čl. 12. st. (1) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

91 Sinanović Faruk, *op. cit.*, 119.

dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.<sup>92</sup> Pokretanje postupka pred sudom u slučajevima diskriminacije nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava. Identično zakonodavno rješenje sadrže i Zakon o radu (RS), kao i Zakon o radu Brčko Distrikta BiH.<sup>93</sup> Rokovi u kojima se prema odredbama radnog zakonodavstva u Bosni i Hercegovini može tražiti zaštita prava kod poslodavca i kod nadležnog suda su, ne samo kratki i restriktivni, nego su i u suprotnosti sa rokovima koji su utvrđeni u Zakonu o zabrani diskriminacije (BiH), po kojem je objektivni rok za podnošenje tužbe za zaštitu od diskriminacije pet godina od dana učinjene povrede, a subjektivni rok je tri godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava. U slučaju kontinuirane diskriminacije, rok se računa od dana posljednje učinjene radnje, a u slučajevima sistemske diskriminacije, rokovi se ne računaju. Rok za podnošenje zahtjeva za reviziju je tri mjeseca od dana uručenja drugostepene presude.<sup>94</sup> Međutim, imajući u vidu ključni standard radnog prava *in favorem laboratoris*, koji nalaže primjenu najpovoljnijeg prava za radnika, te posebno imajući u vidu odredbe člana 24. stav (1) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH),<sup>95</sup> možemo zaključiti da radnik ili lice koje traži zaposlenje ima pravo tražiti sudsku zaštitu u rokovima utvrđenim u Zakonu o zabrani diskriminacije (BiH).

U entitetu Republika Srpska, kao što je već ranije spomenuto, postupak zaštite od uznemiravanja na radu je pored normi antidiskriminacionog i radnog zakonodavstva regulisan i odredbama Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu kojima je propisano da se postupak sprovodi kod poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, organa nadležnog za inspekcij-ski nadzor i nadležnog suda. Rokovi za podnošenje zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca, pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ali i pred sudom, su kraći od rokova propisanih Zakonom o zabrani diskriminacije (BiH).<sup>96</sup> Osim toga, pravo na podnošenje

92 Čl. 12. st. (1) i (2) Zakona o radu (FBiH).

93 Čl. 201. st. (2) Zakona o radu (RS); čl. 131. st. (2) Zakona o radu (BDBiH).

94 Čl. 13. st. (4) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

95 „(1) U slučaju neusaglašenosti drugih zakona s ovim zakonom u postupcima po ovom zakonu, primjenjivat će se ovaj zakon.“ - član 24. stav (1) Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

96 Rok za podnošenje poslodavcu zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu je 30 dana od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja (čl. 14. st. (1) Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu). Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja, odnosno od dana pokretanja postupka za utvrđivan je odgovornosti za povredu radne discipline, sprovede postupak zaštite od



prijedloga Agenciji za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe uslovljeno je prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu,<sup>97</sup> što nije predviđeno odredbama Zakona o zabrani diskriminacije (BiH), kao ni odredbama Zakona o radu (RS). To zasigurno nisu najbolja rješenja i potencijalno mogu dovesti u pitanje pozitivne aspekte donošenja ovog zakona. Međutim, neka druga pitanja postupka zaštite, kao što su pravilo o teretu dokazivanja, pravilo o hitnosti postupka, učešće trećih lica u postupku, pitanje tužbenog zahtjeva itd., su identično riješena kao u Zakonu o zabrani diskriminacije (BiH).

Pored sudske zaštite u parničnom postupku postoji i mogućnost sankcionisanja počinitelaca putem prekršajnog ili krivičnog postupka. Iako prvenstveno imaju funkciju sankcionisanja počinitelaca, oni indirektno mogu pružiti zaštitu žrtvi.<sup>98</sup> Za razliku od pravila antidiskriminacionih propisa u prekršajnom ili krivičnom postupku je potrebno dokazati diskriminatorsku namjeru. To je opravdano jer krivično i prekršajno zakonodavstvo propisuje puno teže sankcije. Osim toga, prebacivanje tereta dokazivanja bilo bi suprotno načelu presumpcije nevinosti. Zbog toga jer je vjerovatnije da će lakše uspjeti dokazati stepen vjerovatnosti da je došlo do diskriminacije žrtve se češće odlučuju na pokretanje parničnog postupka.<sup>99</sup>

Osim toga, Zakon o zabrani diskriminacije (BiH) kao centralnu instituciju nadležnu za zaštitu od diskriminacije predviđa Ombudsmena za ljudska

---

uznemiravanja na radu. Ukoliko se postupak kod poslodavca obustavi bez zaključenog sporazuma, radnik koji smatra da je pretrpio uznemiravanje na radu može da podnese prijedlog za mirno rješavanje spora Agenciji u roku od tri mjeseca od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu, odnosno tri mjeseca od isteka roka u kojem je poslodavac bio dužan da sprovede postupak zaštite od uznemiravanja na radu. Rok za podnošenje tužbe je tri mjeseca od dana obustavljanja postupka mirnog rješavanja radnog spora kod Agencije, odnosno šest mjeseci od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu (čl. 18. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu).

97 Izuzetak postoji u slučaju kada je uznemiravanje počinio poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen, odnosno odgovorno lice kod poslodavca. Tada pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu. (čl. 18. st. (3) Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu).

98 Hanušić Adrijana, *op. cit.*, 13.

99 Vinković Mario, *op. cit.*, 29.

prava Bosne i Hercegovine<sup>100</sup>. Njemu žrtva diskriminacije može podnijeti žalbu, a on povodom te žalbe može: (1) pokrenuti istražni postupak, (2) stranama u postupku predložiti medijaciju, kao i (3) pokrenuti i učestvovati u prekršajnom postupku koji je pokrenut po osnovu diskriminacije.<sup>101</sup>

## 8. POTREBA POSEBNOG ZAKONSKOG REGULISANJA PREVENCIJE MOBINGA

I pored velikog broja aktivnosti koje mogu doprinijeti prevenciji mobinga, udomaćem zakonodavstvu prevenciji, odnosno normiranju radnji i postupaka koji bi trebali spriječiti da do mobinga uopće dođe, nije poklonjena dovoljna pažnja. Prevencija mobinga obuhvata kako pravne, tako i vanpravne aktivnosti. Prije svega, procesu prevencije mobinga 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.<sup>102</sup> Propisi nedovoljno regulišu obavezu preventivnog djelovanja, uključujući detaljno propisivanje obaveza poslodavca da preduzme radnje sprečavanja mobinga, npr. kroz donošenje internih akata koji će regulisati pitanje mobinga (pravilnik o radu, pravilnik o disciplinskoj odgovornosti, kodeksi profesionalnog i etičkog ponašanja i slično), kao obavezu da se uzdrži, odnosno zaštiti zaposlene od viktimizacije.

Na osnovu analize postojećih zakonskih rješenja, može se reći da je pitanje preventivne zaštite od mobinga najadekvatnije regulisano u entitetu Republika Srpska. Tako je Zakonom o radu (RS) propisana obaveza poslodavca da preduzme blagovremene i efikasne mjere sa ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja na radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, te je također propisana obaveza poslodavcu da ne preduzima bilo kakve negativne radnje prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.<sup>103</sup> Izričito je propisano

---

100 Zakon o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine („Sl. glasnik BiH“, br. 32/00, 19/02, 35/04, 32/06, 38/06 i 61/23).

101 Čl. 7. Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

102 Vuković Aleksandra, *Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu BiH*, *Analiza poslovne ekonomije*, god. V, sv. 2, br. 9, 209.

103 Čl. 24. st. (6) Zakona o radu (RS).





da poslodavac može da otkáže ugovor o radu radniku koji svojom krivicom izvrši nasilje na osnovu pola, diskriminaciju, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje drugih radnika ili mobing.<sup>104</sup> Nadalje, odredbama Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu propisana je obaveza poslodavca i radnika da se uzdrže od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje na radu, te da je poslodavac dužan da radni proces organizuje na način koji sprečava pojavu uznemiravanja na radu i osigurava uslove rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju na radu od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica, drugog radnika i trećih lica.<sup>105</sup> Dodatno, propisana je obaveza poslodavca da informiše radnike o mjerama prevencije i sprečavanja, uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama uznemiravanja na radu, kao i da u tom smislu omogući osposobljavanje predstavniku sindikata i drugom predstavniku radnika sa ciljem prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravanja na radu.<sup>106</sup> Takođe je propisana i obaveza poslodavca koji zapošljava 15 i više radnika da općim aktom propiše postupak zaštite od uznemiravanja na radu.<sup>107</sup>

Također, iako ne tako detaljno kao pomenuti propisi doneseni na nivou entiteta Republike Srpske, i Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, kao i Zakon o radu Brčko Distrikta BiH, takođe propisuju obavezu poslodavca da preduzme efikasne mjere sa ciljem sprečavanja svih oblika diskriminacije na radu i u vezi sa radom, kao i obavezu uzdržavanja od preduzimanja mjera prema radniku koji se žali na diskriminaciju. I Zakon o zabrani diskriminacije (BiH) predviđa zaštitu lica koja prijavljuju diskriminaciju ili učestvuju u postupku.<sup>108</sup>

U Zakonu o radu (FBiH) ne nalazimo slične odredbe koje izričito obavezuju poslodavca na uzdržavanje od viktimizacije, kao ni izričitu obavezu da preduzima blagovremene i efikasne mjere sa ciljem sprečavanja diskriminacije, odnosno mobinga. Ono što se može istaći kao zamjerka propisima koji regulišu predmetnu materiju jeste što ne propisuju odgovornost poslodavca koji je propustio da zaštiti zaposlenog koji je zlostavljan od strane drugog zaposlenog (u slučajevima horizontalnog mobinga).

Svi navedeni propisi bi trebali izričito propisivati obavezu poslodavca da unutrašnjim općim aktom uredi postupak preventivne zaštite od mobinga u smislu propisivanja konkretnih radnji, mjera i postupaka koje je

104 Čl. 179. st. (2) tč. 9. Zakona o radu (RS).

105 Čl. 9. st. (1) i čl. 10. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu.

106 Čl. 11. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu.

107 Čl. 15. st. (4) Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu.

108 Čl. 18. Zakona o zabrani diskriminacije (BiH).

dužan poduzeti u cilju sprečavanja pojave mobinga, kao što je to naprimjer učinjeno odredbama Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu.

Na kraju treba istaći da, iako se ne odnose direktno na zaštitu od mobinga, propisi koji tretiraju pitanja zaštite na radu bi se indirektno mogli primijeniti i na zaštitu radnika u slučajevima mobinga.<sup>109</sup>

## 9. NORMATIVNA RJEŠENJA ZAKONA O ZAŠTITI UZNEMIRAVANJA NA RADU

Donošenjem Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu prvi put je posebnim zakonom cjelovito regulisana zaštita od mobinga u Bosni i Hercegovini. Ovim zakonom je regulisana zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.<sup>110</sup> Njime su propisane radnje uznemiravanja, ali i obaveze poslodavca za preventivno djelovanje radi njihovog sprečavanja, uključujući informisanje radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima u vezi sa mobingom, te uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama mobinga. Osim preventivnog djelovanja, propisani su i postupci za zaštitu od uznemiravanja.

Zakon o zaštiti od uznemiravanja je propisao da se pravo na zaštitu ostvaruje kod poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Inspekcije rada i Upravne inspekcije te nadležnog suda. Radnik ima pravo da se sa svojim zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja, u formi zahtjeva, prijedloga ili tužbe, obrati naprijed navedenih subjektima radi zaštite svojih prava.

Ipak, i pored brojnih prednosti i ovaj zakon ima određenih nedostataka. Oni se ogledaju u obavezi radnika da se prije pokretanje tužbe za zaštitu od uznemiravanja na radu ili podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova mora prethodno obratitismom poslodavcu sa zahtjevom za zaštitu prava. Iako se može razumjeti ova odredba na način da se njome smanjuje broj pokrenutih postupaka, ipak se ista nije trebala normirati kao procesna pretpostavka.

---

109 Zakon o zaštiti na radu (FBiH) („Sl. novine FBiH“, br. 79/20), Zakon o zaštiti na radu (RS) („Sl. glasnik RS“, br. 1/08 i 13/10) i Zakon o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika na radu (BDBiH), („Sl. glasnik BDBiH“, br. 20/13 i 7/21).

110 Čl. 1. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu.

## 10. ZAKLJUČAK

Zaštita dostojanstva radnika na radu, proklamovana brojnim međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, predstavlja jedan od postulata modernog svijeta. Obaveza je država da pronađu najbolja normativna rješenja njegove regulacije, dok njegova primjena mora biti imperativ za poslodavca kao osnov za kreiranje radne sredine bez mobinga.

U našem zakonodavstvu mobing je regulisan kao poseban oblik diskriminacije, što je u skladu sa evropskim standardima u ovoj oblasti. Međutim, opravdano se postavlja pitanje da li postojeća normativna rješenja imaju sadržajnih nedostataka u pružanju adekvatne pravne zaštite žrtvama mobinga.

Nedostatak trenutnih zakonskih rješenja koja regulišu predmetnu problematiku se ogleda, prije svega, u tome što nisu precizno definisani postupci i aktivnosti koje se smatraju radnjama mobinga (osim u Zakonu o zaštiti od uznemiravanja na radu). Drugi nedostatak je što nije preciziran vremenski okvir koji je neophodan za vršenje određene radnje da bi se ona smatrala mobingom. Termin "ponavljanje" koji je korišten prilikom definisanja mobinga je neodređen i predstavlja faktično pitanje koje će se cijeliti u svakom konkretnom slučaju, jer nije određeno minimalno trajanje radnji mobinga.

Nadalje, navedeni propisi koji regulišu materiju mobinga (osim Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu), ne predviđaju mogućnost da radnja mobinga može biti izvršena i samo jednom radnjom čije su posljedice dugoročne, što znači da se ne mora raditi o ponavljanju nedozvoljenog ponašanja.

Važan nedostatak predstavlja i činjenica što se pitanju preventivne zaštite od mobinga ne posvećuje potrebna pažnja, kako u teoriji, tako još više u praksi.

Imajući u vidu trenutna zakonska rješenja koja regulišu pitanje mobinga, uključujući i prethodno pobrojane ključne nedostatke, može se zaključiti da institut zaštite od mobinga egzistira. Međutim, obzirom da se veže za institut diskriminacije koji ne uzima u obzir sve specifičnosti mobinga kao pojave, postavlja se pitanje da li je neophodno donošenje posebnog zakona koji bi na jedan sveobuhvatan način regulisao zabranu mobinga i koji bi na neki način omogućavao žrtvi lakši pristup zaštiti.

## Literatura

1. Bešlagić Jasmina (2014), *Krivično pravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini*, Pravni vjesnik, god. 30, br. 2.
2. Bešlagić Jasmina (2021), *Mobbing u teoriji i zakonodavstvu Bosne i Hercegovine*, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, Bihać.
3. Budimir Šoško Gabrijela, Katavić Ivica, Kopecki Dragan (2016), *Povezanost postojanja mobinga na radnom mjestu i uspješnog upravljanja organizacijom*, Obrazovanje za poduzetništvo - E4E.
4. Dedić Sead, Gradašćević-Sijerčić Jasminka (2005), *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo.
5. Divinkova Alexandra, Sivakova Bernadeta (2014), *Mobbing at workplace and its impact on employee performance*, Human Resources Management&Ergonomics, vol. VIII, br. 2/2014.
6. Gligorić M. Slađana (2021), *Zlostavljanje na radu - ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
7. Gradašćević-Sijerčić Jasminka (2009), *Jednakost i diskriminacija u radnom zakonodavstvu BiH*, Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu, LII.
8. Hanušić Adrijana (2013), *Sudska zaštita od diskriminacije u Bosni i Hercegovini*, Analitika - Centar za društvena istraživanja, Sarajevo.
9. Jašarević Senad (2008), *Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, vol. 42, br. 1-2.
10. Jovanović Predrag (2008), *Zlostavljanje na radu kao pravno pitanje u međunarodnom i evropskom pravu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, vol. 42, br. 1-2.
11. Kadribašić Adnan (2017), *Vodič za primjenu izmijenjenog i dopunjenog Zakona o zabrani diskriminacije BiH, Pregled izmjena i dopuna sa objašnjenjima i odgovorom pravosuđa BiH*, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo.
12. Monaco Edoardo et al. (2004), *Emergent pathology in occupational medicine: the mobbing*, Giornale Italiano di Medicina del Lavoro Ed Ergonomia, Jan-Mar, 26(1).
13. Papac Fran, Švaco Mislav (2018), *Pravno-teorijski aspekti mobbinga i njegova pojava na tržištu rada*, Paragraf, god. 2, br. 1/2018.
14. Perkušić Trpimir (2021), *Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 42, br. 3.



15. Petričević Anton, Medarić Davor (2014), *Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa*, Pravni vjesnik, god. 30, br. 2.
16. Petrović K. Aleksandra (2014), *Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije*, Pravni vjesnik, god. 30, br. 2.
17. Poredoš Daša, Kovač Marina (2004), *Stres i „mobbing“ na radnom mjestu*, Kriminologija & socijalna integracija, vol. 12, br. 1.
18. Pražetina Kaleb Renata (2012), *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga*, Policija i sigurnost, Zagreb, god. 21, br. 4.
19. Reljanović Mario, Petrović K. Aleksandra (2011), *Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu - zakonska regulativa i praksa*, Pravni zapisi, god. II, br. 1.
20. Reljanović Mario (2015), *Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije*, Policy Brief 17.
21. Simonović Dragoljub (2010), *Pojam, oblici i regulativa mobinga*, Socijalna misao, 2/2010.
22. Sinanović, Faruk (2016), *Radno pravo*, Off-Set, Tuzla.
23. Učur Đ. Marinko (2022), *Konvenciju MOR-a broj 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja treba ratificirati*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 43, br. 3.
24. Vehabović Faris, Izmirlija Midhat, Kadribašić Adnan (2010), *Komentar Zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu*, Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo.
25. Vinković Mario (2016), *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, Zagreb.
26. Vuković Aleksandra (2013), *Pravni okvir zaštite od mobinga u zakonodavstvu BiH*, Anali poslovne ekonomije, god. V, sv. 2, br. 9.

# LEGAL REGULATION OF MOBBING IN BOSNIA AND HERZEGOVINA: IS THERE A NEED FOR SPECIFIC LAW ON MOBBING PROTECTION?

**Emir Mehmedović, associate professor**

Faculty of Administration, University of Sarajevo

e-mail: emir.mehmedovic@fu.unsa.ba

**Lejla Avdić, MA**

Ph.D. candidate at the Faculty of Law, University of Tuzla

e-mail: lejla.karic@tuzla.ba

## SUMMARY

*In modern society, mobbing is becoming more prominent and serious problem. Although mobbing as a phenomenon has been known for a long time, it has only been recognized as a distinct form of harassment in the last fifty years. To reduce the impact of mobbing on the life and health of individuals who are its victims, as well as on the working and social communities where it occurs, a significant number of countries have taken action to legally regulate it. The concept of mobbing and its prevention are still primarily regulated indirectly through norms governing human rights protection and discrimination related to those rights. While mobbing is recognized in domestic legislation, in Bosnia and Herzegovina, the issue of mobbing is still primarily regulated indirectly through anti-discrimination and labor laws. In these regulations, mobbing is treated as a form of indirect discrimination. An exception to this is the Republika Srpska entity, where in 2021, a specific law on protection against harassment at work was enacted as a separate law that regulates the issue of mobbing. Existing normative solutions are largely in line with European and international standards regulating this issue. However, there is a need for a specific law that will directly and comprehensively regulate this negative and increasingly common social phenomenon due to the specificity of mobbing compared to discrimination. This paper will, after introductory discussions on the concept, definition, types, causes, and consequences of mobbing, consider the issue of the legal qualification of*



*mobbing, present the positive legal framework for mobbing regulation, especially prevention and protection against mobbing, and finally provide suggestions for improving the situation in this field.*

**Keywords:** *mobbing, discrimination, mobbing protection, labor law protection.*