

*Доц. др Радислав Лале*

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

## ЗАБРАНА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

*У радном законодавству Републике Српске (као и законодавству ФБиХ и БД БиХ) не постоји lex specialis који директно и свеобухватно регулише питање злостављања на раду. У правном смислу, међутим, злостављање на раду можемо посматрати са аспекта уставноправних, грађанскоправних, кривичноправних и радноправних норми нашег позитивног права. Таква фрагментарност у правном регулисању мобинга је недовољна и непотпуна за исказивање противправности и димензија овог социјалног феномена и не обезбјеђује адекватну заштиту жртвама злостављања на раду. С обзиром да позитивна радноправна регулатива Републике Српске у погледу злостављања на раду не обезбјеђује адекватну заштиту жртвама злостављања, аутор закључује да је питање злостављања на раду у домаћем праву неопходно уредити посебним прописом, по узору на Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије, а све у циљу стварања услова потребних за успостављање здраве и безбједне радне средине.*

**Кључне ријечи:** Достојанство на раду; Дискриминација; Злостављање на раду; Хоризонтални мобинг; Вертикални мобинг.

### 1. УВОД

Једно од основних права запослених лица јесте право на достојанство на раду. Оно произлази из гаранције права на рад, која заједно са гаранцијама права на праведне услове рада, правичну зараду и безбједност и здравље на раду, изражава захтјев за поштовањем достојанства личности запослених.<sup>1</sup> Отуда се поштовање достојанства мора разумјети као фундаментална вриједност, темељ, полазиште и циљ свих рад-

---

Радислав Лале, [radislav.lale@pravni.ues.rs.ba](mailto:radislav.lale@pravni.ues.rs.ba).

<sup>1</sup> Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 464.

ноправних института, што је потврђено у Филаделфијској декларацији као начело да „сви људи, без обзира на расу, увјерење или пол, имају право да остваре (...) материјално благостање (...) у условима слободе и достојанства“.<sup>2</sup> Наиме, за разлику од понашања која представљају опасност за физички интегритет и здравље радника, која су традиционално правно санкционисана, законодавци су дуго „затварали очи“ пред понашањима која поврјеђују психичко здравље и достојанство запослених, пристајући на њих као на „сурову реалност“ и неизбјежни дио радног окружења. Међутим, промјене које су се десиле у свијету рада посљедњих деценија, утицале су на стварање нових ризика за психичко здравље радника. Стога, заштита психичког здравља постаје предмет интересовања радног права, нарочито када је у питању забрана психичког злостављања на раду.<sup>3</sup>

## 2. О ЗЛОСТАВЉАЊУ НА РАДУ – МОБИНГУ

За злостављање на раду у земљама енглеског говорног подручја у САД и Великој Британији користи се и термин „*workplace bullying*“ – злостављање на радном мјесту, наилазимо и на појам „*employee abuse*“ – злоупотреба рада, „*workplace terrorism*“ – терорисање на раду, „*victimization at work*“ – виктимизација на раду, итд. У пракси се за злостављање на раду користи термин мобинг. Термин мобинг се у многим земљама прихвата без превођења (нпр. у шведској, њемачкој и италијанској стручној литератури), а на нашем језику не постоји још увијек општеприхваћен израз. Мобинг би се могао превести на српски језик као: злостављање на раду, морално злостављање, психолошко малтретирање, шиканирање.<sup>4</sup> Термин мобинг потиче из енгле-

---

<sup>2</sup> Декларација о циљевима и задацима Међународне организације рада, дио II, тачка а),. Цит. према Љ. Ковачевић, 464.

<sup>3</sup> *Ibid.*, 465; У том смислу, професор П. Јовановић истиче да се моралном интегритету запослених не посвећује довољна пажња нити у радном законодавству, нити у радном праву као научној дисциплини, мада заврјеђује пажњу у истој мјери као и физички интегритет запослених. У радном односу није само радна снага човјека, као његова психо-физичка компонента, већ и његова укупна личност са свим моралним, етичким и другим својствима. То чини легитимном потребу заштите моралног интегритета запослених. Међутим, тек од недавно, заштита личних података и забрана злостављања на раду су предмет радноправне заштите запослених. Дакле, у радном праву, традиционално и фрагментално, физички и морални интегритет запослених обезбјеђује се, прије свега, у поступку спровођења заштите на раду, као интегралног дијела те заштите. Више о томе вид. П. Јовановић, „Морални интегритет запослених и његов радноправни оквир“, Социјална права и европске интеграције, *Радно и социјално право*, Београд 2011, 87.

<sup>4</sup> С. Перић, *Пристојан рад*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд 2013, 216.

ског језика, од ријечи *mob* – олош, свјетина, руља, односно *mobbish* – простачки, вулгаран, груб. Из ове двије ријечи произашла је ријеч *mobbing* – застрашити методом олоша, психички догући, друштвено деградирати, уништити лично достојанство и искључити из социјалне средине.<sup>5</sup> Сама енглеска ријеч *mobbing* има своје далеке корјене у латинском језику: *mobile vulgus* – свјетина (олош) у покрету. Забиљежено је да су у политичким обрачунима старог Рима, опоненти каткад користили подмитљиву градску свјетину да се усмјери против опонената и да узвикују увредљиве паролe или на други начин психички злоставља.<sup>6</sup> За ову појаву се на енглеском говорном подручју користи и ријеч *bullying* од ријечи *bully*, што значи насилник, силеџија, свађалица и сл. То би булинг, као изведеница, представљао шиканирање, малтретирање, кињење, злостављање. Појава овог социјалног феномена се углавном везује са злостављањем ученика у школама.<sup>7</sup> Наиме, понекад се прави разлика између злостављања на раду – мобинг и злостављања у школи – булинг. Други термини за мобинг су „психички терор“ или „психо-агресија“, „емоционално насиље“, „трауме на радном мјесту“, „непријатељско окружење“. На тај начин, прави се разлика између мобинга као психичког насиља на радним мјестима, док појам булинг (у школи) укључује и психичко насиље (кињење), али и физички вид насиља који група ученика врши над другим учеником школе.<sup>8</sup>

Наиме, утврђивање појма злостављања на раду представља изузетно деликатан задатак, првенствено из разлога што је спектар понашања којима се успоставља узнемиравање врло широк, а перцепција допуштености тих понашања различита од једне до друге радне средине. Дакле, у научној и стручној литератури не постоји општеприхваћена дефиниција овог појма.<sup>9</sup> Прву дефиницију мобинга дао је шведски психолог др Хајнц Лејман (*Heinz Leymann*) 1984. године,<sup>10</sup> употребивши овај термин за непријатељско понашање на радном мјесту.<sup>11</sup> У својој „Енци-

---

<sup>5</sup> К. Westhues, *Workplace Mobbing in Academe*, Department of Sociology, University of Waterloo, 2007, 1. Вид. више: Б. Лубарда, „Мобинг/Булинг на раду“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије* 2008/2; С. Јашаревић, „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 171–191.

<sup>6</sup> Б. Лубарда, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 393.

<sup>7</sup> С. Перић, 216.

<sup>8</sup> Б. Лубарда, (2013), 393.

<sup>9</sup> Ј. Ковачевић, 473.

<sup>10</sup> Први који је почео да истражује мобинг и научно се бавио питањем мобинга био је Хајнц Лејман, шведски научник њемачког поријекла. Аутор је већег броја радова о овој проблематици.

<sup>11</sup> С. Перић, 218.

клопедији мобинга“ Лејман даје сљедећу дефиницију мобинга: „Мобинг или психички терор у радном окружењу укључује непријатељску или неетичку комуникацију, која је на систематичан начин усмјерена од стране једне или више особа, претежно према једном лицу, које је услед тога доведено у позицију беспомоћности или немогућности да се одбрани и које се у том положају задржава континуираним активностима мобинга. Ови поступци врше се често (најмање једном седмично), и током дужег временског периода (најмање током шест мјесеци). Услед такве учесталости и дугог трајања непријатељског понашања долази до значајних менталних, психосоматских и социјалних патњи“.<sup>12</sup>

Овако одређен појам психичког узнемиравања не укључује привремене сукобе који могу настати у радној околини, већ се односи само на случајеве у којима се непријатељско и неетичко општење остварује учестало и у дужем временском периоду. Посматране појединачно, активности које предузима носилац узнемиравања, по правилу, немају негативан карактер, већ њихов садржај и значење мијења њихова учесталост и дуготрајност, због којих мобинг може да проузрокује „значајне менталне, психосоматске и социјалне патње“.<sup>13</sup> Нешто комплекснију дефиницију „моралног узнемиравања на раду“ дала је француски психијатар Иригојан (*Marie-France Hirigoyen*) 1998. године чиме је дала значајан допринос афирмацији борбе против мобинга. Према њеној дефиницији: морално узнемиравање представља „свако увредљиво понашање, било да су у питању ријечи, погледи, гестови или писани текст, који систематично, односно кроз понављање, повређује личност, достојанство и физички или психички интегритет особе, као и понашање које угрожава запослење једног лица или деградира атмосферу на радном мјесту“.<sup>14</sup> Ова дефиниција уграђена је у француски Закон о раду 2002. године.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Н. Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Work Places“, *Violence and Victims* 5/1990, 119–126; <http://www.Leymann.se/English/frame.html>, 11. октобар 2016.

<sup>13</sup> Љ. Ковачевић, 473.

<sup>14</sup> М. Ф. Hirigoyen, *Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, Syros, Paris 1998, 55; Цит. према Љ. Ковачевић, 474.

<sup>15</sup> О томе вид. више: С. Перић, 218; Према мишљењу Ајнерсена мобинг је систематско прогањање од стране колеге, надређеног или подређеног, који, уколико се настави, може узроковати озбиљне друштвене психолошке и психосоматске проблеме код жртве; S. Einarsen, “The nature and causes of bullying at work“, *International Journal of Manpower* 1-2/1999, 17; Андреја Костелић-Мартић истиче да је најпрецизнија дефиниција мобинга дата у француском Закону о социјалној модернизацији из 2002. године, која гласи: „Мобинг је психичко малтретирање што се понавља путем акција којима је циљ или посљедица деградација радникових радних увјета, које могу узроковати напад и нанјети штету људским правима и људском достојанству, наштетити физичком или менталном здрављу или компромитирати жртвину професионалну будућност.“ А. Костелић-Мартић, *Мобинг: психичко малтретирање на рандом мјесту (како препознати мобинг, како се одбранити и како га спријечити)*, Школска књига, Загреб 2005, 11.

Међутим, ни једна од предложених ванправних дефиниција није у потпуности задовољавајућа. Слична ситуација је и у правној литератури, у којој доминира уздржавање од одређивања правног појма психичког узнемиравања на раду или упућивање на психолошке или социолошке дефиниције психичког узнемиравања, док се већи број аутора опредјељује за репродукцију законских дефиниција овог појма.<sup>16</sup>

Тако, професор Б. Лубарда одређује злостављање као „начин понашања на местима рада којим једно лице (ређе) или више (група) лица (по правилу, више од четири лица) – других запослених, надређених (ређе подређених) систематски психички злоставља или застрашује друго лице, у релативно дужем периоду (готово свакодневно или периодично више месеци), с намером да се запосленом оспоре професионални углед и морални интегритет – професионално и људско достојанство (својеврсна стигматизација, агресивна манипулација), у (релативно) дужем периоду, са циљем стварања неподношљивих услова рада (непријатељског и неетичног окружења, комуникације), при чему се жртва мобинга налази у готово беспомоћном положају, како би сам запослени отказао радни однос, чиме се избегава исплата накнаде због отпуштања од стране послодавца (из економских разлога), као и могућност вођења радног спора“.<sup>17</sup>

Наиме, тешкоћу дефинисања психичког узнемиравања на раду „осјећају на својој кожи“ и законодавци. Из тог ралога неки од њих уопште не дефинишу предметни појам, док се већина оних који то чине опредјељује за широке дефиниције, остављајући надлежним судовима могућност за флексибилно тумачење.<sup>18</sup> Законске дефиниције психичког узнемиравања новијег датума срећемо у француском, белгијском и српском законодавству. Француски Закон о социјалној модернизацији из 2002. године (који је постао дио Законика о раду) предвиђа да „ниједан запослени не би смио да трпи понављане поступке којима се успоставља психичко узнемиравање, који имају за циљ или посљедицу деградацију услова рада која може да повриједи његова права и достојанство, да наруши његово физичко и ментално здравље или да угрози његову професионалну будућност“.<sup>19</sup> Централна улога понављања, тј. учесталости одређеног понашања у успостављању узнемиравања истакнута је и у белгијском Закону о заштити од насиља и психичког или сексуалног узнемиравања на раду, којим је утврђено да психичко узне-

---

<sup>16</sup> Љ. Ковачевић, 474.

<sup>17</sup> Б. Лубарда, (2013), 392; О појму злостављања на раду вид. П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2015, 253–254.

<sup>18</sup> Љ. Ковачевић, 474.

<sup>19</sup> *Ibid.*, 475.

миравање успостављају „противправна и понављања владања ма ког поријекла, изван или унутар предузећа или установе, која се нарочито изражавају понашањем, ријечима, застрашивањем, радњама, гестовима и једностраним списима, а која имају за циљ или за посљедицу напад на личност, достојанство или физички или психички интегритет радника или другог лица на које се примјењује ово поглавље (Закон), угрожавање његовог радног односа или стварање застрашујућег, непријатељског, деградирајућег, понижавајућег или увредљивог окружења“.<sup>20</sup> Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије<sup>21</sup> дефинише злостављање на раду као „свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање, у смислу овог закона, јесте и подстицање или навођење других на такво понашање (чл. 6, ст. 1 и 2.).

Међународна организација рада дефинише мобинг као „увредљиво понашање које се манифестује као осветољубиви, сурови, злонамјерни или понижавајући покушај да се саботира један или група запослених“.<sup>22</sup> Такође, према Европском рјечнику индустријских односа, мобинг на раду карактерише систематско психолошко злостављање или понижавање особе од стране другог појединца или групе, са циљем да се наруши његова или њена репутација, углед, људско достојанство, интегритет, са коначним циљем да се жртва наведе да напусти посао.<sup>23</sup> Савјетодавни одбор Европске комисије за сигурност, хигијену и здравствену заштиту на раду мобинг дефинише као: „Негативан облик понашања између колега или између хијерархијски надређених и подређених, којима се појединац излаже поновљеном понижавању и нападу директно или индиректно од стране једне или више особа, са сврхом и циљем његовог отуђивања.“<sup>24</sup>

С обзиром на приказане дефиниције, под злостављањем на раду

<sup>20</sup> *Ibid.*, 475–476 .

<sup>21</sup> Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије, *Службени гласник Р. Србије*, бр. 36/10.

<sup>22</sup> С. Перић, 218.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 219; С. Јашаревић, „Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1-2/2008, 543–558 .

<sup>24</sup> Вид. Мишљење о насиљу на радном мјесту, преузето из: *Нацрт приједлога Закона о спречавању злостављања на раду*, Удруга за помоћ и едукацију жртава мобинга, Загреб 2007; Цит. према С. Перић, 219.

или мобингом подразумевају се сви акти којима су особе злостављање, малтретиране или нападане у околностима везаним за њихов посао, а који обухватају видљиво и невидљиво угрожавање њихове безбједности, живота и здравља.<sup>25</sup> Наиме, ако се узме у обзир све оно што су о овом социјалном феномену запазили психолози, правници, социолози, медицински стручњаци и други, могло би се закључити да су основна, битна обиљежја злостављања на раду: 1) намјера злостављања – циљно узнемиравање; 2) агресивност; 3) непостојање реалног основа; 4) учестало понављање радње<sup>26</sup> и 5) дужи период вршења (систематичност).<sup>27</sup> С друге стране, поједини теоретичари сматрају да анализа законских дефиниција психичког узнемиравања на раду показује да се као најважнији елементи понашања којим се оно успоставља могу уочити: а) понављање, односно учесталост одређеног понашања; б) (негативан) утицај одређеног понашања на личност (достојанство, интегритет, здравље) и рад запосленог, односно на радно окружење.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> У правној теорији и законодавству општеприхваћен став је да се психичко узнемиравање на раду успоставља понављањем одређеног понашања. Овај битни елемент узнемиравања треба разумјети као учестало, у неким случајевима и систематично, предузимање узнемиравајућих и понижавајућих активности. О томе вид. Љ. Ковачевић, 478; У вези са овим битним елементом злостављања на раду, међутим, можемо оправдано поставити питање колико треба да траје мобинг, односно колика треба да буде дужина временског периода у којем се предузимају радње мобинга да би се сматрало да постоји злостављање на раду? Лејман је примјеном статистичког метода закључио да је за успостављање психичког узнемиравања на раду неопходно да се непријатељске активности предузимају барем једном недељно и током периода од најмање шест мјесеци. Другачијег схватања је Иригујајанова, која сматра да одговарајуће понашање може произвести озбиљне последице по психичко здравље и добробит адресата ако траје и краће од шест мјесеци, док други аутори сматрају да је за постојање психичког узнемиравања на раду неопходно да се одговарајуће активности предузимају најкраће годину дана. Вид. А. Цветко, „Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih“, *Podjetje in delo* 5/2003, 898. Дакле, теоретичари се слажу да је ријеч о дужем временском периоду, док релевантне законске одредбе не прецизирају, чак ни оквирно, трајање недопуштеног понашања, с обзиром да законска дефиниција психичког узнемиравања мора бити довољно флексибилна да обухвати најразличитије облике узнемиравања. Вид. више: Љ. Ковачевић, 478; Законодавци се из тог разлога задржавају на констатацији да је узнемиравање понашање које се понавља, препуштајући пракси да у сваком конкретном случају процијени да ли је испуњен критеријум квалификације (временски услов) који се тиче понављања предметног понашања. У том смислу, веома је занимљива француска судска пракса у којој је, супротно од схватања да је за узнемиравање потребно вријеме, први пут афирмисан став да чињенице које успостављају психичко узнемиравање могу да се догађају и у једном врло кратком периоду. *Ibid.*, 478–479.

<sup>27</sup> С. Јашаревић, (2008), 543–558.

<sup>28</sup> Љ. Ковачевић, 478; Другачијег је мишљења професор Б. Лубарда који у појам злостављања укључује три битна елемента: а) злостављање или застрашивање од стране једног или (чешће) више лица на систематски начин; б) злостављање се одвија у дужем временском периоду на учестали начин (по неким ауторима најмање шест мјесеци,

Субјекти злостављања на раду по правилу су запослени и послодавци (претпостављени, група радника која злоставља колегу), али то могу да буду и друга лица ангажована на раду код послодавца (лица која раде на основу уговора о дјелу и сл).<sup>29</sup> Према томе, злостављање на раду одвија се у сљедећим фазама: 1) критични инциденти (иницијална ситуација којом мобинг почиње – конфликт); 2) мобинг и „печкање“ – понашање као радња мобинга не мора увијек да буде конфликтно, агресивно; 3) мијешање надлежног менаџмента – који најчешће рјешава проблем тако што мобовану особу одстрани; 4) дијагноза – нетачне дијагнозе о жртви (параноја, манична депресија, поремећај личности), које често дају психијатри, јер се такве особе обраћају за стручну помоћ; 5) избацивање – завршна фаза мобинга је отказ радног односа, односно избацивање са радног мјеста.<sup>30</sup>

### 3. УЗРОЦИ И РАЗЛОЗИ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Савремени токови глобализације и либерализација тржишта потиру концепт социјалне тржишне привреде и социјално одговорног менаџмента.<sup>31</sup> Идеал зван „Европски социјални модел“ нестаје у плими глобалних трендова међу којима је флексибилност рада најдоминантнија. Са флексибилношћу радног односа, потхрањеним дерегулацијом јавља се „отворен“ страх од отказа и, тиме, беспштедна борба за радно мјесто – „ма по коју цијену“. Такве околности су „пандорина кутија“ за односе на раду.<sup>32</sup> От-

---

једном недељно); в) циљ злостављања је да се запослени нађе у ситуацији продуженог стреса услед страха, понижавајућег, увредљивог, непријатељског – неподношљивог радног окружења, како би сам отказао радни однос. Б. Лубарда, (2013), 392. Професор П. Јовановић уочава сљедеће битне елементе мобинга: а) субјективни однос лица које врши мобинг (мобера) у односу на радњу мобинга; б) циљ таквог понашања; в) трајање и г) сукцесивност таквог понашања. Само истовремено присуство наведених карактеристичних обилежја, чини једно понашање мобингом. П. Јовановић, (2015), 254–255 .

<sup>29</sup> С. Перић, 219.

<sup>30</sup> *Ibid.*, 219–220.

<sup>31</sup> Професор Б. Лубарда истиче да је на одређени начин раст појаве злостављања условљен и процесима глобализације и либерализације, односно угрожавања традиционалних вриједности европског социјалног модела, чији је саставни дио концепт социјалне тржишне привреде и концепт социјално одговорног послодавца. Глобализација и либерализација праћене су склоности посебно малих послодаваца ка ауторитарном менаџменту, у коме се ефикасности одлучивања жртвује учешће (представника) запослених у одлучивању, а социјални дијалог антисиндикалној стратегији. Посебно се у условима транзиције у државама бившег социјалистичког система стварају неповољне претпоставке за ширење (тзв. стратешког) злостављања, као каткад сурове, нехумане, социјално неодговорне менаџерске политике како би се сами запослени навели да откажу уговор о раду, чиме послодавац избјегава законске обавезе у поступку колективног отпуштања и исплату отпремнина. Истраживања су показала да се злостављање чешће јавља у приватном него у јавном сектору. Б. Лубарда, (2013), 39–395.

<sup>32</sup> С. Перић, 220.



варају се путеви префињенијим и суптилнијим формама злостављања и виктимизације у радној средини. Парадоксално, али егзистирају упоредо са „предаторским“ примитивним облицима моралног насиља, као што су: оговарање, задирање у интиму и приватан живот. Са флексибилизацијом опада синдикална организованост, опада преговарачка моћ, тиме слаби партиципација запослених у одлучивању, што доводи до хроничне кризе социјалног дијалога. На таквим основима, ствара се плодно тле за мобинг, јер је мобинг у суштини недостатак комуникације.<sup>33</sup>

Наиме, успјешност радноправног односа, како са аспекта радник–радник, тако и на релацији радник–послодавац и комуникација са/или између удружења радника и послодаваца, зависи од културе преговарања и комуникационих вјештина.<sup>34</sup> Недостатак комуникације први је корак ка мобингу. Мобинг је, у том смислу, само један израз социјалних конфликта између два свијета различите моћи – свијета рада и свијета капитала.<sup>35</sup>

Узроци злостављања на раду могу да буду двојаки: 1) интерперсонални сукоб или 2) околности–ситуација у радној околини.<sup>36</sup> Као основни интерперсонални разлози учесталог злостављања наводе се: 1) појачана конкуренција између запослених; 2) смањење солидарности; 3) нерјешени спорови; 4) страх од промјена; 5) одсуство јасних правила о одговорности и руководећим овлашћењима; 6) осјећај угрожености подобних и мање способних радника; 7) покушај корумпираних запослених да одстране лица која указују на корупцију.<sup>37</sup> С друге стране, као фактори у организацији који подстичу мобинг помињу се: 1) атмосфера (култура у предузећу); 2) захтјеви (прегјерани); 3) контрола над условима рада; 4) социјални односи у предузећу; 5) развој предузећа (информисаност и могућност утицаја на политику развоја); 6) улога и вредновање рада запосленог у предузећу; 7) подршка у организацији (од руководства и других запослених); 8) компетентност запосленог (и могућност усавршавања).<sup>38</sup>

#### 4. ОБЛИЦИ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Хетерогеност поступања и различити аспекти манифестације злостављања на раду утичу на појаву ширег спектра облика мобинга.<sup>39</sup> Зло-

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*, 220–221.

<sup>35</sup> П. Јовановић, „Нормативни оквири мобинга“, *Радно и социјално право* 1/2008, 42.

<sup>36</sup> С. Перић, 221. О узроцима злостављања на раду вид. више: П. Јовановић, (2015), 255; Б. Лубарда, (2013), 393–394; Р. Букумирић-Катић, „Примена Закона о спречавању злостављања на раду“, *Радно и социјално право* 1/2010, 83.

<sup>37</sup> С. Перић, 221.

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> *Ibid.*, 223.

стављање на раду јавља се у два основна облика – хоризонтално и вертикално злостављање са мноштвом варијетета. Хоризонтално злостављање долази од стране запосленог/запослених усмјерено против другог запосленог на истом или сличним радним мјестима, при чему између злостављача и жртве злостављања нема субординације.<sup>40</sup> Неријетко, јавља се као последица непоштене социјалне (професионалне) конкуренције,<sup>41</sup> коју прати завист, љубомора и сличне људске слабости. Истраживања су показала да су жене чешће жртве злостављања од стране других жена запослених, као и да запослени мушкарци чешће прибјегавају злостављању према другим запосленим мушкарцима него према запосленим женама.<sup>42</sup>

Вертикално злостављање иницира послодавац, односно долази од стране претпостављеног (нижег или вишег менаџмента, рјеђе од самог извршног директора или главног извршног директора – генералног директора), при чему се у спровођењу злостављања јавља више запослених којима се ставља од стране менаџмента у изглед одређена погодност (напредовање на раду и сл.). Стога, вертикално злостављање може да се јави као прикривено вертикално злостављање, када се иза, на први поглед, хоризонталног крије вертикално злостављање.<sup>43</sup> Вертикално злостављање се испољава на мноштво начина.<sup>44</sup> Посебно озбиљни видови вертикалног

---

<sup>40</sup> Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014, 156–157. Хоризонтално злостављање се испољава у блажим видовима – сталне шале, подсмјех на рачун говора, држања, хода, одијевања, приватног живота итд., или тежим облицима – ширење клевета у погледу професионалног и приватног живота (нпр. измишљање сексуалних сплетки), стално прекидање у говору, искључење из друштвеног живота, односно избјегавање дружења у паузама рада и сл. испољавања „професионалног остракизма“. *Ibid.* О томе вид. П. Јовановић, (2015), 254–255.

<sup>41</sup> Б. Лубарда, „Социјална права и достојанство на раду“, *Радно и социјално право* 1/2008, 20.

<sup>42</sup> Б. Лубарда, (2014), 157.

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> На примјер, у виду „празног стола“ – када се раднику ускраћује обављање послова радног мјеста, или се додјељују тривијални послови испод стручног нивоа радника као би се повриједило његово/њено професионално достојанство, или у виду „пуног стола“ – кад се запосленом лицу даје превише посла, који не може успијешно да заврши у току радног времена (тако да остаје да ради прековремено, а да се не плаћа за прековремени рад), што води претјераном замору на раду. Више вид. Б. Лубарда, (2013), 396. Претјерани замор на раду је повећани ризик по здравље запослених, што може имати и фаталне последице – смрт на раду услед инфаркта или možданог удара. У јапанским индустријским односима је ова појава добила свој особен назив, који је ушао у међународни рјечник појмова – кароши (*karoshi*). *Ibid.* Вертикално злостављање се јавља у виду појачане контроле присуства запосленог на раду (а не и других запослених), појачане контроле у извршавању радних задатака, излагању сталној критици претпостављених због наводних пропуста, уз омаловажавање професионалних способности, до честог распоређивања на друге послове, у прекидању у говору или при покушају да се дају објашњења или оспоре упућене критике, до професионалног „остракизма“.

мобинга су усмјерени према запосленом (службенику) који је непожељан потенцијални свједок злоупотреба или незаконитог рада послодавца, или других запослених, посебно када је у питању корупција (*right to whistleblow*).<sup>45</sup> Наиме, посебан облик злостављања на раду је тзв. обрнуто злостављање (*upwords mobing*), који се знатно рјеђе јавља у пракси, када се као жртва злостављања јавља сам претпостављени/старјешина, а не запослени, што може бити посљедица некомпетентности менаџера или незадовољства запослених одлуком претпостављеног (руководиоца, старјешине државног органа одлуком о оцјени рада државних службеника).<sup>46</sup>

Према Лејману, као радња мобинга уочено је 45 различитих конкретних активности којима се врши злостављање на раду. У новијим истраживањима помиње се и преко 70 различитих облика понашања.<sup>47</sup> Лејман је ове радње сврстао у сљедеће групе: 1) напад на могућност комуникације; 2) напад на социјалне односе; 3) напад на личну репутацију; 4) напад на професионални живот и 5) напад на физичко здравље.<sup>48</sup>

избјегавања, односно изоловања запосленог. *Ibid.*, 396–397. Злостављање се јавља и у виду провокација реакције жртве злостављања, како би сама жртва злостављања повриједила обавезу понашања према другим запосленима или послодавцу, односно како би се против запосленог покренуо дисциплински поступак због увреде, или пак испровоцирала свађа, евентуални изгреди или прибјегавање насиљу на раду. Према томе, злостављање се јавља и у низу других варијетета, при чему су технике злостављања по правилу мање суптилне према запосленима са нижим квалификацијама, а знају бити суптилније (теже докучиве – „терор је суптилнији што је посао бољи“) према запосленима са високим/експертским квалификацијама. Више вид. *Ibid.*, 397–398.

Наводимо и примјере из судске праксе у вези тзв. „мобинга празног стола“: „Забрањено је туженом К. Р. као одговорном лицу у установи З. Р. вршење понашања које представља злостављање, даље вршење злостављања односно понављања злостављања. Наложено је одговорном лицу у установи да ради уклањања последица злостављања изврши следеће радње: додели тужиоцу основна средства рада неопходна за обављање послова радног места, телефон, компјутер, интернет везу, скенер, штампач и да изврши записничку примопредају ликовне збирке којом је задужен Ј. Д. Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 2332/12 од 23.08.2012. године; Преузето из: М. Поповић, *Дискриминација и мобинг у судској пракси*, 57; Доступно на: [http://pravosudje.ba/vstv/faces/pdfServlet.jsessionid...?p\\_id\\_doc=30179](http://pravosudje.ba/vstv/faces/pdfServlet.jsessionid...?p_id_doc=30179), 24.10.2016. „Реинтеграција радника без фактичког и активног укључивања у процес рада представља такозвани мобинг „празног стола“, односно специфични облик психичког злостављања и шиканирања на раду“ (Пресуда Врховног касационог суда, Рев2, 321/12, од 27.06.2012. године); Цит. према Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитет у Београду, Београд 2016, 179.

<sup>45</sup> Б. Лубарда, (2008), 20–21. Заштиту запослених који указују на незаконитост – корупцију код послодавца, укључујући и заштиту од мобинга предвиђа и Грађанско-правна конвенција о корупцији Савјета Европе из 1999. године, која предвиђа накнаду штете жртви злостављања, као и заштиту запослених који извијесте о корупцији. *Ibid.*

<sup>46</sup> Б. Лубарда, (2013), 398.

<sup>47</sup> С. Перић, 223.

<sup>48</sup> С. Јашаревић, (2008), 543–558.

Због разлога сложености радње мобинга, он се често мијеша са сличним облицима понашања и другим повредама права радника. Психичко злостављање на послу као ужи појам од насиља на раду, подразумева нападачко понашање кроз осветољубиве, злонамјерне или понижавајуће поступке који су усмјерени на подривање професионалног или личног угледа појединца или групе радника. Овакво понашање је непредвидљиво, неправедно и ирационално, а може се сматрати рационалним само ако му је претходио конфликт.<sup>49</sup> Злостављање на раду пореде са дискриминацијом и узнемиравањем повезаним са дискриминацијом. Као његова специфичност истиче се да је то неспецифичан вид узнемиравања, који се за разлику од дискриминације, обично не заснива на неком од дискриминационих основа, врши се на другачији начин (подразумева агресијивнији вид понашања), са другачијим циљевима (дискредитовање или добровољни отказ). Међутим, није ријеткост да је мобинг подстакнут неким од основа дискриминације.<sup>50</sup>

Надаље, мобинг треба разликовати и од конфликта. Разлика између конфликта и мобинга није у томе шта се и како чини, већ у фреквентности, трајању и намјери. Конфликт најчешће постоји између запослених са симетричним односом у хијерархији и у већини случајева је краткотрајан. Мобинг се врши систематично и смишљено, а вршилац обично покушава да успостави или има психолошку доминацију над жртвом.<sup>51</sup> Такође, разликује се и од шиканирања, које је слично мобингу, али нема све његове елементе. Злостављање на раду треба разликовати и од злоупотребе овлашћења од стране претпостављених лица, или тиранског понашања руководиоца, када је притисак и терор усмјерен према свим потчињенима.<sup>52</sup>

## 5. ПОСЉЕДИЦЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Наиме, злостављање на раду је у суштини патолошка комуникација која се одвија у радној средини.<sup>53</sup> Његов крајњи циљ јесте одстрањивање

---

<sup>49</sup> С. Перих, 221–222 .

<sup>50</sup> *Ibid.*, 222.

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> Постоји дилема и да ли мобинг представља искључиво психолошко злостављање или га чине и акти физичког злостављања (штипање, гурање, увртање руке и сл.). Иако је мобинг заиста примарно вид психолошког злостављања (зато захтјева понављање и дуже дјеловање), постоје мишљења да би у циљу ефикасне заштите, законском дефиницијом мобинга требало обухватити и облике физичког злостављања, који су најчест начин вршења мобинга код нас. С. Јашаревић, (2008), 543–558.

<sup>53</sup> В. Балтезаровић, „Организациона комуникација и мобинг“, *Темид* – часопис о виктимизацији, људским правима и роду 2/2009, 14.

вање мобираниог лица из колектива, тј. самоиницијативни отказ од стране жртве. Ако пођемо од става да је човјек друштвено биће, комуникациона јединка која има потребу, изражену природну потребу, за сталном комуникацијом (патолошка симптоматика код суицидних особа је престанак и непостојање комуникације са околином), онда је мобинг умишљајно убијање човјека игнорисањем, пуштањем да се затвори у сопствено биће, због чега остаје сам са собом. На тај начин, искључује се из колектива, као заједнице, што је најтежа људска казна, и свјесно гура у отуђеност, извлачећи му чврст егзистенцијални ослонац.<sup>54</sup> Са аспекта посљедица мобинга, може се рећи да је мобинг најкомплекснија болест савременог радног човјека, са вишедимензионалним реперкусијама. Његове штетне посљедице су и заинтригирале свјетске стручњаке, у свим научним областима, у мјери у којој то није учинила до сада ниједна свјетска појава, „изузев глобалног загријавања“.<sup>55</sup>

Злостављање на раду има нарочито штетне посљедице на психичко стање и здравље жртве злостављања, изазива економско-социјалне, породичне и правне посљедице.<sup>56</sup> Посебно штетне посљедице мобинга су на психичко стање и здравље жртве мобинга. Код жртве мобинга настају многе здравствене сметње (од мањих психолошких и физиолошких сметњи, па до смрти), нарушавају се породични и други односи, а нису ријетка ни самоубиства. У Великој Британији је израчунато да 75,6 % жртава мобинга има здравствене посљедице, пати од депресије и има пад самопоштовања. У Италији и Шведској се 15 % самоубистава приписује мобингу.<sup>57</sup> Истраживања показују, да су у појединим земљама, узрок боловања у око 10–15 % случајева посљедице злостављања на раду. Одсуствовањем са рада, жртва мобинга сноси и економске посљедице у виду смањења зараде усљед боловања.<sup>58</sup> Економске посљедице злостављања се испољавају и у имовинској штети коју трпи послодавац усљед трошкова исплате накнаде зараде за вријеме привремене спријечености за рад – боловања (по правилу у почетном периоду боловања – првих 30 дана, накнаду зараде исплаћује послодавац, а потом пада на терет фонда здравственог осигурања – домаће право). Посредно, послодавац трпи штету и због смањене продуктивности рада запосленог усљед злостављања, смањења мотивације на раду, губитка иноваторске мотивације или других иницијатива жртве

---

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> С. Перић, 224.

<sup>56</sup> Б. Лубарда, (2013), 398–402; О посљедицама злостављања на раду вид. П. Јовановић, (2015), 255–256; Р. Букумирић-Катић, 83–84.

<sup>57</sup> С. Перић, 224.

<sup>58</sup> *Ibid.*, 225.

злостављања.<sup>59</sup> Посљедице у случају дуготрајнијег злостављања огледају се у све већим трошковима фондова здравственог осигурања за лијечење и рехабилитацију, као и за исплату накнада зарада за вријеме боловања. Такође, одређени постотак случајева пријевременог пензионисања изазван је злостављањем, што води одређеним трошковима фондова пензијског и инвалидског осигурања (истраживања спроведена у скандинавским државама).<sup>60</sup>

Наиме, злостављање на раду је иначе тијесно повезано са једном такође штетном појавом, а то је стрес. Стрес је синоним савременог, урбаног живота. Свјетска здравствена организација издала је прије десетак година упозорење у којем је стрес на раду проглашен епидемијом свјетских размјера. У индустријализованим земљама око 40 % запослених сматра да им је посао изузетно стресан, а у земљама у транзицији то је много више.<sup>61</sup> Посљедице трајног стреса су бројни поремећаји у физиолошком и психолошком функционисању орга-

---

<sup>59</sup> Б. Лубарда, (2013), 400; Процјењује се да привреда у Енглеској губи двије милијарде фунти усљед мобинга; САД сваке године трпе губитке од 200 милијарди долара због стреса у предузећима; у Њемачкој један радник који је психички малтретиран кошта предузеће између 25.000 и 75.000 еура годишње. Према новијим подацима, у Финској је чак 17 % запослених било жртва мобинга. У Италији, према подацима за 2006. годину мобинг трпи око 1,5 милиона радника. У Француској су процјене да је чак 30–37 % запослених изложено мобингу. С. Перић, 225; У Босни и Херцеговини је 2005. године спроведено истраживање које је имало за циљ да понуди податке о учесталости пријављеног мобинга и повезаности мобинга, фактора радне средине, стреса, посљедица на здравље и типова личности на узорку доктора медицине у БиХ. Истраживање је спроведено на узорку од 511 доктора у БиХ из Тузланског кантона, Брчко Дистрикта и града Бања Луке. Од 511 испитаних, 353 или 69 % испитаних су биле жене, а 158 испитаних или 31 % су били мушкарци. Просјечне године испитаника су биле 44. Резултати су показали да је 387 или 76 % испитаних пријавило мобинг, док је 136 или 26 % испитаних изложено дуготрајном мобиншком поступању. Више од половине испитаних је било изложено пријетњама по властиту професионални статус, а скоро једнак број испитаних се због таквог третмана већ осјећао изолованим у радној средини. 320 од 387 испитаника или 83 % је навело шефове одјељења или надређене као мобере, а за 55 испитаника или 14 % су то били генерални менаџери. 251 испитаник или 65 % испитаних је пријавило да су шефови одјељења и колеге сличног статуса они који врше мобинг. Најчешћи типови мобинга којима су испитани били изложени су већ споменуте пријетње професионалном статусу и изолација, затим постављање неразумних рокова, деструктивни и саркастични коментари, као и одузимање нечијих обавеза и одговорности без претходног консултовања. Такође је утврђено да је изложеност мобингу један од основних узрока одсуства запослених са радног мјеста због болести, те да се мобиншка понашања могу довести у директну везу са сметњама психичком здрављу и губитком самопоуздања и самопоштовања код жртава таквих понашања. Вид. Н. Прањић, Љ. Малеш-Билић, А. Беганлић, Ј. Мустајбеговић, “Mobbing, Stress, and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study“, *Croatian medical journal* 47 (5), 2006.

<sup>60</sup> Б. Лубарда, (2013), 400.

<sup>61</sup> Вид. С. Јашаревић, (2008), 543–558.

низма (прво се јавља замор), а пролонгирани стрес јаког интензитета може да изазове болест, па и смрт. Данас, стрес изазивају претјерани захтјеви које средина или друге особе постављају пред појединца. Када се у све то умијеша и зла намјера према раднику – настаје мобинг. Многи стручњаци сматрају да је мобинг опаснији и са тежим психолошким посљедицама од стреса – који је често изазван околностима код којих нема намјере злостављања.<sup>62</sup> Стручњаци Међународне организације рада су израчунали да злостављање на раду кошта предузеће од 1000 запослених, годишње око 150.000 евра. Поред тога, процјењује се да узнемиравани запослени смањује радни учинак за 60 %, те да се трошкови компаније повећавају до 180 %. У САД се трошкови произашли из мобинга процјењују на четири милијарде долара.<sup>63</sup> Правне посљедице злостављања на раду подразумијевају повреду више социјалних права, као и повреду права приватности и опште достојанства на раду.<sup>64</sup>

## 6. ПРАВНА РЕГУЛИСАНОСТ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

У правној теорији, наиме, нису још увијек до краја утврђене основне карактеристике злостављања на раду, што је веома битно за његово спречавање и санкционисање, јер се правна анализа надовезује на већ утемељена сазнања у другим областима, препуштајући мобинг посредном регулисању.<sup>65</sup> Дакле, можемо рећи да правно уређење тог питања није на задовољавајућем нивоу нити на међународном нити на регионалном плану.<sup>66</sup> Правни третман злостављања на раду у међународном и европском праву (европском некомунитарном и европском комуни-тарном праву) изведен је посредним путем, тј. у свјетлу регулисања људских права и дискриминације у вези са тим правима.<sup>67</sup>

---

<sup>62</sup> С. Перић, 225.

<sup>63</sup> А. Костелић-Мартић, 76.

<sup>64</sup> Б. Лубарда, (2014), 158.

<sup>65</sup> С. Перић, 227. Исти аутор наводи, а с чим се и ми у основи слажемо, да правни аспект мобинга мора синтетисати све резултате, знања и особине мобинга (психолошка, социолошка, економска и медицинска гледишта), ради подробне анализе стања у циљу ефикасне правне заштите од злостављања на раду. Спречавање мобинга мора бити најприје резултат превентивне, а потом институционалне политике, затим адекватне казнене и ефикасне процесне политике. Законска регулатива у овој области треба да се руководи креирањем ефикасног система заштите од злостављања на раду у свој његовој цјеловитости – од превенције, преко пружања заштите запосленом као примарна дужност послодавца (стварање сигурне и здраве радне средине), до гаранција запосленом да оствари правну заштиту у ефикасном судском поступку. *Ibid.*

<sup>66</sup> П. Јовановић, (2015), 256.

<sup>67</sup> П. Јовановић, (2011), 100.

### 6.1. Право Организације уједињених нација

Од докумената међународног права, најприје треба имати у виду универзалне акте Организације уједињених нација. Прије свега, овдје се мисли на Повељу ОУН из 1945. године.<sup>68</sup> У Преамбули и чл. 1. Повеље је наведено да ОУН, поред осталог има за циљ да потврди вјеру у основна права човјека, у достојанство и вриједност људске личности, у равноправност мушкараца и жена и нација великих и малих; да се обезбједи економски и социјални напредак, те побољшање животних услова; да се унаприједи и подстиче поштовање права и основних слобода за све без обзира на расу, пол, језик или вјеру итд. Према чл. 56 Повеље, наведени циљ има приоритет над свим другим циљевима и задацима, те су све земље чланице ОУН, као и БиХ, дужне да предузимају одговарајуће акције ради постизања тог циља.<sup>69</sup>

Општом декларацијом о правима човјека<sup>70</sup> (чл. 1) утврђен је принцип да свако има право на живот, слободу и личну сигурност и да се сви људи рађају слободни и једнаки у достојанству и правима, без обзира на расу, пол, језик, вјеру, политичко или друго увјерење. Према чл. 23, ст. 1 Декларације, свако има право на правичне и задовољавајуће услове рада и право на животни стандард који обезбјеђује здравље и благостање.

Међународни пакт о грађанским и политичким правима,<sup>71</sup> као документ посвећен „првој генерацији“ људских права, уводи у међународно радно право стандард „изворног достојанства људске личности“ као претпоставке за постојање правде и мира у свијету. Према чл. 9 Пакта, свако има право на слободу, достојанство и личну безбједност. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима<sup>72</sup> је документ ОУН посвећен „другој генерацији“ људских права, тј. социјално-економским и културним правима. У Преамбули Пакта се указује да се основни принципи садржани у Повељи ОУН и Општој декларацији о правима човјека могу остварити само ако се створе услови који омогућавају свакоме да ужива своја економска, социјална и културна права. Међу овим правима наводи се и право на достојанствене услове рада и на безбједност и заштиту на раду.<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> Повеља Организације уједињених нација из 1945. године, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 4/1945.

<sup>69</sup> Вид. више П. Јовановић, (2011), 100.

<sup>70</sup> Усвојена 10. 12. 1948. године, не подлијеже ратификацији јер се не третира као међународни уговор.

<sup>71</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1971.

<sup>72</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1971.

<sup>73</sup> П. Јовановић, (2011), 100–101.



## 6.2. Право Међународне организације рада

У праву Међународне организације рада (МОП) питање мобинга се такође посредно третира. То питање је скопчано са напорима елиминације дискриминације и залагањима у потреби унапређења једнакости при запошљавању и у раду.<sup>74</sup> У Преамбули Устава МОП-а из 1919. године, речено је да се једино путем обезбјеђивања социјалне правде могу неутралисати штетна дејства таквих услова рада који великом броју лица наносе неправду, биједу и одрицање, који стварају велико незадовољство и доводе у опасност свјетски мир и склад. У Филаделфијској декларацији (I дио Декларације) из 1944. године, којом је новелиран Устав МОП-а – анекс на Устав, потврђено је и формулисано, између осталих, и начело да рад није роба, а на коме мора бити заснована укупна дјелатност МОП-а и свих земаља чланица како у сталним концентрисаним међународним напорима, тако неуморно и енергично унутар сваке земље у којима представници радника и послодаваца сарађују на бази једнакости са представницима влада, учествују у слободним дискусијама и у одлукама демократског карактера у циљу унапређења заједничке добробити. Ово начело дјеловања отвара просторе за квалитативне и концепцијске промјене на плану радних односа у смислу њихове даље хуманизације. У том смислу, Декларација прокламује принцип да „сва људска бића без обзира на њихову расу, вјеру или пол, имају право да слиједи како своје материјално благостање, тако и свој духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнаких могућности“.<sup>75</sup>

Међународна организација рада донијела је и читав низ конвенција и препорука, на основу којих је изграђен својеврстан међународни *corpus iuris* социјалне правде. Тим конвенцијама и препорукама регулисана су многа питања заштите запослених и забране дискриминације, а која се, мање или више, посредно могу довести у везу са злостављањем на раду.<sup>76</sup>

## 6.3. Европско право

Европско право (европско некомунитарно и европско комунитарно право) нема посебних прописа који директно регулишу питање злостављања на раду. Првенствено, на нивоу Савјета Европе (европско некомунитарно право) нема посебних прописа који на цјеловит и директан

---

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> *Ibid.*, 101–102.

<sup>76</sup> *Ibid.*; Вид. више: А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш 2009; П. Јовановић, (2008); П. Јовановић, (2015), 258.

начин регулишу мобинг. Превенција и заштита од мобинга се обезбјеђује на посредан начин, санкционисањем повреда одредаба Европске конвенције о заштити људских права (из 1950. године)<sup>77</sup> и Европске социјалне повеље<sup>78</sup> (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године).<sup>79</sup> Европска конвенција о заштити људских права више је посвећена грађанским и политичким правима, али се поједина гарантована права могу довести у везу са чињењем и последицама мобинга. То су: право на живот (чл. 2); заштита од мучења, нечовјечног или понижавајућег поступања и кажњавања (чл. 3); право на слободу и безбједност личности (чл. 5); право на поштовање приватног и породичног живота, дома и преписке (чл. 8); слобода мисли, савјести и вјероисповјести (чл. 9); право на слободу изражавања (чл. 10); забрана дискриминације у уживању права и слобода из ове Конвенције (чл. 14); забрана злоупотребе права из Конвенције (чл. 17).

Ревидирана европска социјална повеља предвиђа шири корпус социјалних права од Повеље из 1961. године. С обзиром на то да мобинг угрожава достојанство радника на раду, Ревидирана повеља је ријетки европски документ у коме се децидирано говори о праву на достојанству на послу.<sup>80</sup> Узроци мобинга могу бити инспирисани дискриминацијом, коју Повеља изричито забрањује по било ком основу. У прилог превенције мобинга иде одредба чл. 26. Повеље по којој: „стране уговорнице преузимају обавезу да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника: а) унаприједи свијест, информисаност и спријече сексуално злостављање на радном мјесту или у вези са послом, и да предузму одговарајуће мјере како би заштитиле запослене од таквог понашања; б) унаприједи свијест, информисаност и спријече такво понашање које је за осуду или је изразито офанзивно против појединог запосленог на радном мјесту или у вези са послом и да предузму одговарајуће мјере како би заштитиле запослене од таквог понашања“.

Такође, у оквиру Европске уније (европско комунитарно право), питање мобинга се индиректно третира, углавном у оквиру секундарних

---

<sup>77</sup> Према чл. II, ст. 2 Устава БиХ, Европска конвенција за заштиту људских права се директно примјењује у Босни и Херцеговини. Према томе, Конвенција је била директно имплементирана у домаћи правни систем годинама прије него што је БиХ постала чланица Савјета Европе. Устав БиХ одређује да ће примјена Конвенције имати приоритет над свим осталим законима и овако прихваћене међународне стандарде морају у потпуности поштовати држава Босна и Херцеговина, Федерација БиХ, Република Српска и Брчко Дистрикт БиХ.

<sup>78</sup> Босна и Херцеговина је потписала Повељу 11. маја 2004. године, ратификовала 7. октобра 2008. године, а ступила је на снагу 1. децембра 2008. године, *Службени гласник БиХ – Међународни уговори*, бр. 6/08.

<sup>79</sup> Вид. С. Перић, 228.

<sup>80</sup> *Ibid.*, 228–229.

правних извора.<sup>81</sup> Постоји, наиме, већи број директива које посредно предвиђају заштиту у погледу злостављања на раду. Због ограничености простора за писање овог рада, напоменућемо само неке. Тако, нпр., значајна је *Директива бр. 76/207/ЕЕЗ из 1976. године*<sup>82</sup> о примјени начела равноправности мушкараца и жена с обзиром на могућност запошљавања, стручног оспособљавања и напредовања те и на радне услове. Допуњује се *Директивом бр. 2002/73/ЕЗ од 2002. године*.<sup>83</sup> Затим, *Директива бр. 95/46/ЕЕЗ из 1995. године*,<sup>84</sup> у погледу прикупљања и саопштавања личних података. Имајући у виду да радња мобинга може да се састоји у злоупотреби личних података запосленог, то су одредбе Директиве важне у превенцији ових стања. Надаље, *Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ из 1989. године*<sup>85</sup> о увођењу мјера за подстицање побољшања безбједности и здравља радника на раду, предвиђа обавезу послодавца да се старају о здрављу и безбједности у сваком аспекту који се односи на рад. Заштита од узнемиравања као посљедица дискриминације на раду према било ком основу, које може да узрокује радњу мобинга, прописана је *Директивом бр. 2000/78/ЕЗ из 2000. године*<sup>86</sup> о установљавању опитних оквира за једнак третман у запошљавању и занимању. Директива забрањује директну и индиректну дискриминацију код запошљавања и у погледу услова рада. *Директива бр. 97/80/ЕЗ из 1997. године*<sup>87</sup> о обавези доказивања, битна је са аспекта жртве злостављања, јер у погледу *onus probandi* у парницама о постојању дискриминације, терет доказивања је на послодавцу.

У европским земљама мали број законодавстава предвиђа законску заштиту радника од мобинга (било посебним законом о мобингу, било одговарајућим одредбама у оквиру закона којима се регулишу радни односи). То су законодавства сљедећих земаља: Норвешка (1993); Шведска (1993); Холандија (1994); Швајцарска (1995); Белгија (2002); Данска (2002); Финска (2002); Француска (2002).<sup>88</sup>

<sup>81</sup> На нивоу ЕУ, једини документ који се директно односи на злостављање на раду као посебно питање, јесте Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду, закључен 2006. године између Европске конфедерације синдиката, с једне стране, и удружења послодавца која дјелују на европском нивоу BUSINESS EUROPE с друге стране (UNICE, СЕЕР УЕАРМЕ). У Споразуму су социјални партнери осудили узнемиравање и насиље на раду у свим његовим облицима и истакли да злостављање и насиље представља неприхватљиво понашање које потенцијално представља озбиљан ризик у радној средини, односно може да угрози сваког радника и свако радно мјесто.

<sup>82</sup> Official Journal, L 39/40, 14/02/76.

<sup>83</sup> Official Journal, L 269/15, 15/10/02.

<sup>84</sup> Official Journal, L 281, 02/11/1995.

<sup>85</sup> Official Journal, L 183, 29/06/1989.

<sup>86</sup> Official Journal, L 303, 02/12/2000.

<sup>87</sup> Official Journal, L 014, 20/01/1998.

<sup>88</sup> П. Јовановић, (2015), 259.

#### 6.4. Право Републике Српске

У радном законодавству Републике Српске (као и законодавству ФБиХ и БД БиХ) не постоји *lex specialis* који директно и свеобухватно регулише питање злостављања на раду.<sup>89</sup> У правном смислу, међутим, злостављање на раду можемо посматрати са аспекта уставноправних, грађанскоправних, кривичноправних и радноправних норми нашег позитивног права. Таква фрагментарност у правном регулисању мобинга је недовољна и непотпуна за исказивање противправности и димензија овог социјалног феномена<sup>90</sup> и не обезбјеђује адекватну заштиту жртвама злостављања на раду.

*Уставноправни оквир* третирања питања у вези са мобингом односи се на основна људска права и слободе.<sup>91</sup> Злостављање на раду, наиме, угрожава основна људска права и слободе која гарантује Устав Републике Српске<sup>92</sup>: 1) *забрана дискриминације и равноправност полова*: „Грађани Републике су равноправни у слободама, правима и дужностима, једнаки су пред законом и уживају исту правну заштиту без обзира на расу, пол, језик, националну припадност, вјероисповјест, социјално поријекло, рођење, образовање, имовно стање, политичко и друго увјерење, друштвени положај или друго лично својство“ (чл. 10); 2) *слобода и лична безбједност*: „Слобода и лична безбједност човјека су неповредиви“ (чл. 12, ст. 1); 3) *достојанство и неповредивост физичког и психичког интегритета*: „Људско достојанство, тјелесни и духовни интегритет, човјекова приватност, лични и породични живот су неповредиви. Нико не смије бити подвргнут мучењу, свирепом, нехуманом или понижавајућем поступању или кажњавању...“ (чл. 13 и 14); 4) *заштита приватности*: „Зајамчена је заштита тајности података о личности. Прикупљање, обрада и сврха коришћења личних података, уређују се законом. Забрањено је коришћење података о личности које је супротно утврђеној сврси њиховог прикупљања...“ (чл. 23); 5) *слобода савјести и увјерења*: „Зајамчена је слобода мисли и

---

<sup>89</sup> Прва судска одлука у БиХ за мобинг донешена је пред Основним судом у Приједору по захтјеву институције Омбудсмана БиХ за покретање прекршајног поступка. У овом случају шеф ватрогасне станице је узнемиравао запосленог ватрогасца понављањем радњи које имају понижавајући ефекат за жртву, а чија је сврха или посљедица деградација радних услова или професионалног статуса запосленог. Вид. <http://www.glassrpske.com/drustvo/.../Prvapresuda...BiH...mobing.../85464.ht..>, 13. октобар 2016.

<sup>90</sup> У том смислу вид. С. Перић, 236.

<sup>91</sup> Вид. П. Јовановић, (2015), 259.

<sup>92</sup> Устав Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 3/1992, 6/1992, 8/1992, 15/1992, 19/1992, 21/1992 – пречишћени текст, 28/1994, 8/1996, 13/1996, 15/1996 – испр., 16/1996, 21/1996, 21/2002, 26/2002 – испр., 30/2002 – испр., 31/2002, 69/2002, 31/2003, 98/2003, 115/2005, 117/2005 и 48/2011.

опредјелјења, савјести и увјерења, као и јавног изражавања мишљења“ (чл. 25); 6) *заштита здравља*: „Свако има право на заштиту здравља. Зајамчено је право на здравствену заштиту, у складу са законом...“ (чл. 37); 7) *право на рад*: „Свако има право на рад и слободу рада. Принудни рад је забрањен. Свако је слободан у избору занимања и запослења и под једнаким условима му је доступно радно мјесто и функција. Запосленима може престати радни однос противно њиховој вољи на начин и под условима који су утврђени законом и колективним уговором. Свако по основу рада има право на зараду, у складу са законом и колективним уговором“ (чл. 39); 8) *право на поштовање достојанства на раду*: „Запослени имају право на ограничено радно вријеме, дневни и седмични одмор, те плаћени годишњи одмор и одсуства, у складу са законом и колективним уговором. Запослени имају право на заштиту на раду, у складу са законом. Омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту“ (чл. 40); 9) Такође, када је у питању област социјалног осигурања, односно осигурања за случај незапослености, Устав у чл. 43 прописује да се „право запослених и чланова њихових породица на социјалну сигурност и социјално осигурање уређује законом и колективним уговором. Јамчи се, под условима утврђеним законом, право на материјално обезбјеђење за вријеме привремене незапослености. Грађанима који су дјелимично способни за рад обезбјеђују се оспособљавање за одговарајући посао и услови за њихово запошљавање, у складу са законом. Република обезбјеђује помоћ и социјалну сигурност грађанима који су неспособни за рад и немају средства за издржавање“.

*Грађанскоправни оквир* третирања питања повезаних са мобингом садржан је у Закону о облигационим односима<sup>93</sup>, посебно у вези са сљедећим одредбама: 1) појам и врсте штете: умањење нечије имовине (обична штета) и спречавање њеног увећања (измакла корист), као и доношење другог физичког или психичког бола или страха (нематеријална штета) (чл. 155); 2) захтјев да се уклони узнемиравање или опасност штете (чл. 156); 3) захтјев да се престане са повредом права личности (чл. 157); 4) накнада штете у случају тјелесне повреде или нарушеног здравља (чл. 195); 5) накнада штете у облику новчане ренте у случају смрти, тјелесне повреде или оштећења здравља – доживотно или за одређено вријеме (чл. 188); 6) новчана накнада нематеријалне штете, за претрпљене душевне болове, наруженост, повреду угледа, части, слободе или права личности, ... као и за страх (чл. 200); 7) сатисфакција у посебним случајевима (чл. 202), итд.

<sup>93</sup> Закон о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 и 57/89, *Службени гласник РС*, бр. 21/92, 17/93, 3/96, 39/03 и 74/04; О томе вид. П. Јовановић, (2015), 260.

*Кривичноправни оквир* стања и односа повезаних са мобингом садржан је у Кривичном законнику Републике Српске,<sup>94</sup> којим је извршена инкриминација мобинга, односно злостављања на раду. Законик у чл. 210 нормира: „Ко на раду или у вези с радом другог вријеђа, понижава, злоставља или на други начин узнемирава и тиме наруши његово здравље, казниће се новчаном казном или казном затвора до двије године. Гоњење за кривично дјело из става 1. овог члана, предузима се по приједлогу“. Мишљења смо да овакво законско рјешење употпуњује кривичноправни третман злостављања на раду у смислу заштите жртве злостављања. Какви ће бити ефекти те заштите у пракси, остаје нам да видимо.

*Радноправни оквир* третирања питања у вези са мобингом садржан је у Закону о раду<sup>95</sup> и Закону о заштити на раду Републике Српске.<sup>96</sup> Према чл. 12, ст. 1, тач. 2), 3), 4) Закона о раду, радник има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту и заштиту личног интегритета. Са друге стране, послодавац је дужан да раднику обезбиједи услове рада и организује рад ради безбједности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима (чл. 16, тач. 4)).

Нови Закон о раду садржи одредбе о забрани дискриминације. Дакле, Законом о раду Републике Српске (чл. 19–25.) предвиђен је принцип забране дискриминације на коме се темељи читав систем права, обавеза и одговорности субјеката у индивидуалном радном праву.<sup>97</sup> Законом о раду су дефинисани појмови: непосредна, посредна дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола и мобинг. Према чл. 20, ст. 2 Закона, „*непосредна дискриминација*, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из чл. 19 овог закона којим се лице које тражи запослење, као и радник ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији. *Посредна дискриминација*, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, правило или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и радника, због одређене особине, ста-

---

<sup>94</sup> Кривични закон Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 64/17.

<sup>95</sup> Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/16 и 66/18.

<sup>96</sup> Закон о заштити на раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/08 и 13/10; У том смислу вид. П. Јовановић, (2015), 260–265. Према чл. 10, ст. 1. и 2. Закона о заштити на раду, „Послодавац је дужан да обезбиједи раднику рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду и одговоран је за непримјењивање тих мјера. Послодавац је дужан да обезбиједи да радни процес буде прилагођен тјелесним и психичким могућностима радника, а радна средина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбијеђени да не угрожавају заштиту и здравље радника и других лица“.

<sup>97</sup> У том смислу види: П. Јовановић, (2015), 155.

туса, опредјељења или убјеђења из чл. 19 овог закона“. У том смислу, забрана дискриминације односи се на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање у послу и 5) отказ уговора о раду. Одредбе општег акта и уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неким од основа из чл. 19 овог закона су незаконите и ништаве (чл. 22). У циљу заштите достојанства на раду, Закон о раду забрањује узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола и мобинг. Ови облици заштите достојанства смјештени су у одредбама о дискриминацији и сматрају се важним сегментом обезбјеђења једнакости. Наиме, под узнемиравањем се подразумијева свако нежељено понашање узроковано неким од дискриминушућих основа, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење (чл. 24, ст. 2). Сексуално узнемиравање се дефинише као свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара понижавајуће или увредљиво окружење (чл. 24, ст. 3). Насиље на основу пола представља било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима које озбиљно спутавају лица да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у раду и/или у вези са радом (чл. 24, ст. 4).

Наиме, Закон о раду дефинише мобинг као „специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета“ (чл. 24, ст. 5). Елементи дефиниције мобинга према Закону о раду су следећи: 1) мобинг се дефинише као специфичан облик понашања на радном мјесту, што га разликује од других облика угрожавања достојанства запослених; 2) радња мобинга је одређена као психичко злостављање или понижавање; 3) психичко злостављање и понижавање се врши систематски и у дужем временском периоду, чиме се испуњава захтјев учесталости и систематичности радње мобинга; 4) циљ мобинга је угрожавање угледа, части, људског достојанства и интегритета жртве.<sup>98</sup>

<sup>98</sup> Вид. И. Розић, Ј. Бешлагич, „Позитивноправни приступ проблематици мобинга у БиХ“, *Радно и социјално право* 1/2012, 204. Закон о забрани дискриминације БиХ, *Службени гласник БиХ*, бр. 59/09 и 66/16., у чл. 4, ст. 3. дефинише мобинг као „облик нефизичког узнемиравања на радном мјесту који подразумијева понављање радњи које имају понижавајући ефекат на жртву чија је сврха или посљедица деградација радних услова или професионалног статуса запосленог“.

Такође, битно је нагласити да Закон о раду (чл. 24, ст. 6) нормира да је послодавац дужан да предузме правовремене и ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг. Међутим, *de lege ferenda*, потребно је кроз законску регулативу прецизније дефинисати које су то „правовремене и ефикасне мјере“ за сузбијање дискриминације и злостављања на раду које је послодавац обавезан предузети. У складу са чл. 25, ст. 1 Закона о раду Републике Српске, у случајевима дискриминације лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за остваривање права и накнаду штете од послодавца у складу са законом. Опсег штете обухвата: 1) повреду права радника; 2) нарушавање здравља радника; 3) материјалну штету – изгубљена примања; 4) нематеријалну штету – страх, бол, поремећај психичке и емоционалне равнотеже посебно ако је посљедица злостављања (мобинга).<sup>99</sup>

У циљу олакшавања доказивања дискриминације, односно њеног сузбијања, у упоредном законодавству (нпр. у америчком), у европском комунитарном радном праву, као и у домаћем, предвиђају се особена правила о терету доказивања у (судским) споровима у вези са дискриминацијом, при чему терет доказивања пада на туженог – на послодавцу да је основ прављења разлике оправдан, односно послодавац треба да докаже да постоји неопходност за таквим основом прављења разлика (ако је у току поступка тужилац – запослени учинио вјероватним да је извршен акт дискриминације). Другим ријечима, у случајевима посредне дискриминације на послодавцу је терет доказивања оправданости различитог поступања.<sup>100</sup>

Дакле, у случају спора, на послодавцу је терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено из-

<sup>99</sup> П. Јовановић, (2015), 156; Наводимо и примјер из судске праксе: „Запосленом који је трпео злостављање на раду, јер је његов непосредни руководилац увредљиво поступао према њему, псовао га, лицемерно и агресивно се односио према њему, давао му увредљиве надимке, безразложно га оптуживао, слао му и упућивао претеће и увредљиве поруке, карактеришући га неспособним за обављање послова на којима је ангажован, припада право на накнаду нематеријалне штете... С обзиром на наведено наложено је туженом да спречи злостављање које трпи тужилац, обавезан је тужени да му на име нематеријалне штете исплати 50.000 динара, и наложено је објављивање пресуде у дневном гласилу „Народне новине“ Ниш о трошку туженог“. *Пресуда Апелационог суда у Нишу*, 24Гж1 3379/14 од 22.10.2014. године; Преузето из: Избор судске праксе 3/2015, Глосаријум, Београд, 53.

<sup>100</sup> Б. Лубарда, (2013), 126.



несе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно закону (чл. 25, ст. 2 ЗОР). Из реченог произлази, према нашем мишљењу, да је највећа слабост домаћих одредби о заштити од дискриминације и злостављања на раду одсуство брзе и ефикасне процедуре заштите жртве како у интерним поступцима, тако и у судској процедури.

Наиме, тренутна нормативна рјешења у радном законодавству Републике Српске у погледу злостављања на раду су фрагментарна, недовољна и непотпуна и не обезбјеђују адекватну заштиту жртвама злостављања на раду.<sup>101</sup> Злостављање на раду присутно је у земљама Европске уније, земљама у окружењу, и код нас, с тим што је у БиХ, у условима транзиције и евидентних вишкова запослених, ова појава још више присутна код појединих послодаваца, који на разне начине покушавају да изврше притисак на неке запослене да сами раскину радно-правни однос.<sup>102</sup> Посљедица транзиције, осим отпуштања већег броја радника, јесте и појава „злостављања на раду“ од стране послодаваца, који у циљу да се ријеше вишкова запослених без исплате припадајуће отпремнине, непрестаним притиском (додјелјивањем неадекватних послова, честим премјештајем на друге послове и у друго мјесто рада, сталним атаком на професионални и лични углед запослених и др.), доводе до тога да се запослени изолује и да на своју иницијативу раскине радни однос. Такође, у условима стално присутног страха од отказа и поједини запослени прибјегавају понашању којим покушавају да дискредитују своје колеге, да их прикажу као нераднике, некомпетентне и др., у жељи да се на један нелојалан начин ријеше могуће конкуренције.<sup>103</sup> С друге стране, поједини запослени због страха од губитка посла и у борби за материјалну егзистенцију трпе злостављање на раду. С обзиром на наведено, у теорији постоје мишљења,<sup>104</sup> а с чим се и ми у

---

<sup>101</sup> У том смислу, вид. И. Розих, Ј. Бешлагић, 201.

<sup>102</sup> Вид. више Р. Букумирић-Катић, 84.

<sup>103</sup> *Ibid.*

<sup>104</sup> Види: И. Розих, Ј. Бешлагић, 212. Исти аутори предлажу да, када је у питању законодавство у БиХ и регулација питања мобинга, будућа законска рјешења, тј. измјене постојећих би се могле кретати у три правца – у правцу измјена и допуна радног законодавства, доношења *lex specialis*, те у правцу измјена и допуна кривичног законодавства. *Ibid.*, 211. Према њиховом мишљењу, трећи правац потенцијалног дјеловања законодаваца у БиХ би се односио на кривично законодавство, односно његове измјене и допуне. По узору на Француску или Словенију, у одговарајућу групу кривичних дјела би требало инкорпорирати и кривично дјело мобинга на радном мјесту, те прописати одговарајућу санкцију за учиниоца тог кривичног дјела. Инкриминација мобинга, поред репресивног карактера такве правне норме, представљала би и неку врсту превентивног дјеловања, јер би на такав начин био стављен акценат на друштвени значај спречавања таквих понашања, што би могло имати одређеног утицаја и на умишљај потенцијалног учиниоца тога дјела. *Ibid.*, 212.

потпуности слажемо, да оваква ситуација сама по себи намеће потребу да питање злостављања на раду треба да буде предмет регулисања посебног закона којим би се уредиле обавезе послодавца и запослених у погледу предузимања превентивних мјера за стварање здраве радне околине и спречавање појаве злостављања на раду и у вези са радом и уредио поступак заштите лица које је изложено злостављању, као и санкције за такво понашање.<sup>105</sup> Ово је нарочито потребно имајући у виду да злостављање на раду проузрокује штетне последице по психичко стање и здравље жртве злостављања, изазива економско-социјалне, породичне и правне последице.<sup>106</sup>

Према томе, с обзиром да позитивна радноправна регулатива Републике Српске у погледу злостављања на раду не обезбјеђује адекватну заштиту жртвама злостављања, сматрамо да је питање злостављања на раду у домаћем праву неопходно уредити посебним прописом, по узору на Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије.<sup>107</sup> Тај посебан пропис би требало да уређује појам злостављања<sup>108</sup> (подробније и свеобухватније у односу на дефиницију коју даје Закон о раду), облике злостављања, права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са злостављањем, поступак за заштиту од злостављања код послодавца (поступак подршке и поступак посредовања), судску заштиту, надзор над спровођењем закона и одговарајуће казнене одредбе.

Наиме, веома је битно напоменути да је у Републици Српској, још 2012. године, израђен Нацрт Закона о спречавању злостављања на раду уз учешће социјалних партнера, који је усвојила Народна скупштина Републике Српске на сједници одржаној 07.11.2012. године.<sup>109</sup> Нацртом Закона о спречавању злостављања на раду (који садржи седам поглавља)

---

<sup>105</sup> Види: Р. Букумирић-Катић, 85.

<sup>106</sup> У том смислу вид. Б. Лубарда, (2013), 398–402;

<sup>107</sup> Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 36/10. Поред овог закона, постоји и Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 62/10.

<sup>108</sup> Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије (чл. 6, ст. 1 и 2) дефинише злостављање на раду као „свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање, у смислу овог закона, јесте и подстицање или навођење других на такво понашање.

<sup>109</sup> О томе вид. више Р. Кличковић, „Заштита од злостављања на раду у Републици Српској – тренутно стање и перспективе“, *Радно и социјално право* 2/2015, 105.

предвиђено је да се уреди начин и поступак спречавања злостављања на раду код свих послодаваца без обзира на карактер власништва и облик организовања, у органима републичке управе и локалне самоуправе и код послодаваца када ангажују лица ван радног односа. Министарство рада и борачко-инвалидске заштите је организовало и спровело јавну расправу о Нацрту Закона о спречавању злостављања на раду, након чега је утврђен и Приједлог Закона.<sup>110</sup> Међутим, доношење посебног прописа о злостављању на раду је пропало из разлога што су, на расправама пред одборима Народне скупштине о Приједлогу Закона о спречавању злостављања на раду представници Уније удружења послодаваца излобировали чланове Одбора за привреду да предложи да Влада повуче Приједлог са сједнице Народне скупштине (Приједлог закона није добио подршку Одбора за привреду, те, самим тим није разматран на сједници Народне скупштине Републике Српске која је одржана дана 19.03.2013. године), јер је потребно у већој мјери узети у обзир интересе послодаваца и овај закон ставити у процедуру заједно са новим Законом о раду.<sup>111</sup> Неусвајањем Закона о спречавању злостављања на раду као *lex specialis*, позитивно радно законодавство остало је и даље на фрагментарном правном регулисању мобинга, што за посљедицу има и изостанак потпуног и квалитетног система превенције и ефикасне заштите запослених лица од злостављања на раду као негативног социјалног феномена.

## 7. ЗАКЉУЧАК

У радном законодавству Републике Српске (као и законодавству ФБиХ и БД БиХ) не постоји *lex specialis* који директно и свеобухватно регулише питање злостављања на раду. У правном смислу, међутим, злостављање на раду можемо посматрати са аспекта уставноправних, грађанскоправних, кривичноправних и радноправних норми нашег позитивног права. Таква фрагментарност у правном регулисању мобинга је недовољна и непотпуна за исказивање противправности и димензија овог социјалног феномена и не обезбјеђује адекватну заштиту жртвама злостављања на раду. Радноправни оквир третирања питања у вези са мобингом садржан је у Закону о раду и Закону о заштити на раду Републике Српске. Наиме, Закон о раду дефинише мобинг као „специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета“ (чл. 24, ст. 5). Такође, битно је нагласити да Закон о раду (чл. 24, ст. 6) нормира да је послодавац дужан да предузме правовремене и

<sup>110</sup> *Ibid.*, 105–106.

<sup>111</sup> *Ibid.*, 107.

ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг. Међутим, *de lege ferenda*, потребно је кроз законску регулативу прецизније дефинисати које су то „правовремене и ефикасне мјере“ за сузбијање дискриминације и злостављања на раду које је послодавац обавезан предузети. У складу са чл. 25, ст. 1 Закона о раду Републике Српске, у случајевима дискриминације лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за остваривање права и накнаду штете од послодавца у складу са законом. Такође, у случају спора, на послодавцу је терет доказивања да није било дискриминације, односно да је поступљено у складу са законом, уколико лице које тражи запослење, односно лице које је запослено изнесе чињенице које оправдавају сумњу да је послодавац поступио противно закону (чл. 25, ст. 2 ЗОР). Из реченог произлази, према нашем мишљењу, да је највећа слабост домаћих одредби о заштити од дискриминације и злостављања на раду одсуство брзе и ефикасне процедуре заштите жртве како у интерним поступцима, тако и у судској процедури. С обзиром на то да позитивна радноправна регулатива Републике Српске у погледу злостављања на раду не обезбјеђује адекватну заштиту жртвама злостављања, сматрамо да је питање злостављања на раду у домаћем праву неопходно уредити посебним прописом, по узору на Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије, а све у циљу стварања услова потребних за успостављање здраве и безбједне радне средине. Тај посебан пропис би требало систематично да уређује појам злостављања (подробније и свеобухватније у односу на дефиницију коју даје Закон о раду), облике злостављања, права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са злостављањем, поступак за заштиту од злостављања код послодавца (поступак подршке и поступак посредовања), судску заштиту, надзор над спровођењем закона и одговарајуће казнене одредбе. Неусвајањем Закона о спречавању злостављања на раду као *lex specialis*, позитивно радно законодавство остало је и даље на фрагментарном правном регулисању мобинга, што за посљедицу има и изостанак потпуног и квалитетног система превенције и заштите запослених лица од злостављања на раду као негативног социјалног феномена. Имајући у виду штетне посљедице које злостављање на раду има по психичко стање и здравље радника као жртве злостављања, али и економске посљедице које трпи послодавац, реформа домаћег радног законодавства у правцу темељног и цјеловитог правног регулисања питања мобинга путем посебног прописа, јесте у интересу и државе и друштва у цјелини.

## ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

### Библиографске референце

1. Балтезаровић, Весна, „Организациона комуникација и мобинг“, *Темида – часопис о виктимизацији, људским правима и роду* 2/2009;
2. Букумирић-Катић, Радмила, „Примена Закона о спречавању злостављања на раду“, *Радно и социјално право* 1/2010;
3. Einarsen, Stale, “The nature and causes of bullying at work“, *International Journal of Manpower* 1-2/1999;
4. Јовановић, Предраг, „Нормативни оквири мобинга“, *Радно и социјално право* 1/2008;
5. Јовановић, Предраг, „Морални интегритет запослених и његов радноправни оквир“, Социјална права и европске интеграције, *Радно и социјално право*, Београд 2011;
6. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2015;
7. Јашаревић, Сенад, „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право* 1-6/2006;
8. Јашаревић, Сенад, „Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1-2/2008;
9. Ковачевић, Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013;
10. Ковачевић, Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2016;
11. Кличковић, Рајко, „Заштита од злостављања на раду у Републици Српској – тренутно стање и перспективе“, *Радно и социјално право* 2/2015;
12. Костелић-Мартић, Андреја, *Мобинг: психичко малтретирање на рандом мјесту (како препознати мобинг, како се обранити и како га спријечити)*, Школска књига, Загреб 2005;
13. Лубарда, Бранко, „Мобинг/Булинг на раду“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије* 2/2008;
14. Лубарда, Бранко, „Социјална права и достојанство на раду“, *Радно и социјално право* 1/2008;
15. Лубарда, Бранко, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013;
16. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014;
17. Leumann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Work Places“, *Violence and Victims* 5/1990;
18. Петровић, Александар, *Међународни стандарди рада*, Ниш 2009;

19. Перић, Слободанка, *Пристојан рад*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд 2013;
20. Прањић, Нурка, Малеш-Билић, Љиљана, Беганлић, Азијада, Мустајбеговић, Јадранка, *Mobbing, Smress, and Work Abilimy Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Smudy*, Croatian medical journal, 47 (5), 2006;
21. Розић, Иво, Бешлагић, Јасмина, „Позитивноправни приступ проблематици мобинга у БиХ“, *Радно и социјално право* 1/2012;
22. Hirigoeyen, Marie-France, *Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, Syros, Paris 1998;
23. Цветко, Алексеј, „Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih“, *Podjetje in delo* 5/2003;
24. Westhues, Kenneth, *Workplace Mobbing in Academe*, Department of Sociology, University of Waterloo, 2007;
25. Избор судске праксе 3/2015, Глосаријум, Београд.

#### Правни прописи

1. Повеља Уједињених нација (26. јул 1945.), *Службени лист ФНРЈ*, бр. 4/1945;
2. Универзална декларација УН о правима човјека, усвојена 10.12.1948. године;
3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима и слободама човјека из 1966. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1971;
4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима из 1966. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1971;
5. Европска конвенција о заштити људских права (из 1950. године);
6. Европска социјална повеља (ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године), *Службени гласник БиХ*, Међународни уговори, бр. 6/08;
7. *Директива бр. 76/207/ЕЕЗ из 1976. године о примјени начела равноправности мушкараца и жена с обзиром на могућност запошљавања, стручног оспособљавања и напредовања те и на радне услове*, Official Journal, L 39/40, 14/02/76;
8. *Директива бр. 2002/73/ЕЗ од 2002. године*, Official Journal, L 269/15, 15/10/02;
9. *Директива бр. 95/46/ЕЕЗ из 1995. године, у погледу прикупљања и саопштавања личних података*, Official Journal, L 281, 02/11/1995;
10. *Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ из 1989. године о увођењу мјера за подстицање побољшања безбједности и здравља радника на раду*, Official Journal, L 183, 29/06/1989;
11. *Директива бр. 2000/78/ЕЗ из 2000. године о установљавању опитих оквира за једнак третман у запошлењу и занимању*, Official Journal, L 303, 02/12/2000;

12. Директива бр. 97/80/ЕЗ из 1997. године о обавези доказивања, *Official Journal*, L 014, 20/01/1998;
13. Устав Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 3/1992, 6/1992, 8/1992, 15/1992, 19/1992, 21/1992 – пречишћени текст, 28/1994, 8/1996, 13/1996, 15/1996 – испр., 16/1996, 21/1996, 21/2002, 26/2002 – испр., 30/2002 – испр., 31/2002, 69/2002, 31/2003, 98/2003, 115/2005, 117/2005 и 48/2011;
14. Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/16 и 66/18;
15. Закон о заштити на раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/08 и 13/10;
16. Закон о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89 и *Службени гласник РС*, бр. 17/93, 3/96, 37/01 – др. закон, 39/03 и 74/04;
17. Кривични законик Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 64/17;
18. Закон о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини, *Службени гласник БиХ*, бр. 59/09 и 66/16;
19. Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 36/10;
20. Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 62/10.

#### Интернет извори

1. <http://www.Leymann.se/English/frame.html>;
2. <http://www.glassrpske.com/drustvo/.../Prvapresuda...BiH...mobing.../85464.ht.;>
3. Поповић, Мирјана, *Дискриминација и мобинг у судској пракси*, [http://pravosudje.ba/vstv/faces/pdfservlet.jsessionid...?p\\_id\\_doc=30179](http://pravosudje.ba/vstv/faces/pdfservlet.jsessionid...?p_id_doc=30179).

*Assistant Professor Radislav Lale, LL.D.*

Faculty of Law, University of East Sarajevo

## PROHIBITION OF MOBBING IN THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF SRPSKA

### *Summary*

In the labour legislation of the Republic of Srpska (as well as FBiH and BD BiH legislation) there is no *lex specialis* that directly and comprehensively regulates the issue of abuse at work. In legal terms, however, abuse at work can be viewed from the aspect of constitutional, civil, criminal and legal norms

of our positive law. Such fragmentation in the legal regulation of mobbing is insufficient and incomplete for expressing the unlawfulness and dimensions of this social phenomenon and does not provide adequate protection for victims of abuse at work. Considering the fact that the positive labour legislation of the Republic of Srpska in relation to abuse at work does not provide adequate protection to victims of abuse, the author concludes that the issue of abuse at work in domestic law is necessary to be regulated by a special regulation, modeled on the law of the Republic of Serbia, in order to create the conditions necessary for establishing a healthy and safe working environment.

**Key words:** *Dignity at Work; Discrimination; Harassment at work; Horizontal mobbing; Vertical mobbing.*