

Mobing, primjena zakonskih odredbi u sudskoj praksi u Republici Srpskoj

Zoran Perić

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

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

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

Datum prijema rada: 24. maj 2015.

Datum odobrenja rada: 30. maj 2015.

UVOD

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

Termin mobing je korišten prilikom izrade Zakona o radu u Republici Srpskoj i Zakona o zabrani diskriminacije. Pored njega može se koristiti i naš termin zlostavljanje na radu koji jasnije označava ovo isto. U zakonodavstvu, koje je u primjeni u Republici Srpskoj, mobing je uveden izmjenama Zakona o radu RS od 22.3.2007. godine („Sl. Glasnik RS“ br. 20/07) u kojem je dodato novo poglavlje „Zabrana diskriminacije“ te je u njemu i mobing definisan kao „specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.“

Ovom tematikom se takođe bavi i Zakon o zabrani diskriminacije koji posle ovoga, tokom 2009. godine donijet na nivou BiH, a koji u članu 4. definiše mobing, među ostalim oblicima diskriminacije kao „oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.“

Dakle, jasno je da je sam termin tek odskora definisan

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

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

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

LITERATURA:

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

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

Zoran Perić

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

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

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