

PRAVNI ASPEKT MOBBINGA

Nimac, Luka

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic of Šibenik / Veleučilište u Šibeniku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:143:521280>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported / Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-21**

Repository / Repozitorij:

[VUS REPOSITORY - Repozitorij završnih radova Veleučilišta u Šibeniku](#)



VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
UPRAVNI ODJEL
PREDDIPLOMSKI STRUČNI UPRAVNI STUDIJ

LUKA NIMAC

PRAVNI ASPEKTI MOBBINGA

Završni rad

Šibenik, 2016.

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
UPRAVNI ODJEL
PREDDIPLOMSKI STRUČNI UPRAVNI STUDIJ

PRAVNI ASPEKTI MOBBINGA

Završni rad

Kolegij: Osnove radnog, socijalnog i službeničkog prava

Mentor: dr. sc. Dragan Zlatović

Student: Luka Nimac

Matični broj: 141171351

Šibenik, lipanj, 2016.

SADRŽAJ

I. UVOD	1
II. POJAM I POVIJEST MOBBINGA	2
III. MOBBING NA RADNOM MJESTU	5
3.1. VRSTE MOBBINGA.....	6
3.2. ZLOSTAVLJAČ I ŽRTVE MOBBINGA.....	7
3.3. KARAKTERISTIKE RADNIH ORGANIZACIJA U KOJIMA SE JAVLJA MOBBING.....	9
3.4. FAZE MOBBINGA.....	9
3.5. POSLJEDICE MOBBINGA NA ZDRAVLJE.....	11
3.6. POSLJEDICE MOBBINGA ZA POJEDINCA, RADNU ORGANIZACIJU I DRUŠTVO.....	11
3.7. REAKCIJE ŽRTVE MOBBINGA.....	13
3.8. PREVENCIJA MOBBINGA.....	14
IV. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBBINGA	16
4.1. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBBINGA U ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE.....	16
4.2. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBBINGA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	20
4.2.1. Izvori antidiskriminacijskog prava u Republici Hrvatskoj.....	20
4.2.2. Prijedlog Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu iz 2007. godine.....	22
4.2.3. Građanskopravna zaštita od mobbinga u Republici Hrvatskoj.....	24
4.2.4. Kaznenopravna zaštita od mobbinga u Republici Hrvatskoj.....	25
V. ZAKLJUČAK	28
VI. LITERATURA	29

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Veleučilište u Šibeniku

Završni rad

Upravni odjel

Preddiplomski stručni upravni studij

PRAVNI ASPEKTI MOBBINGA

Luka Nimac

Istarska 36, 22 000 Šibenik, luka.nimac0@gmail.com

Fenomen mobbinga ili zlostavljanja na radu je relativno nova pojava u društvenim odnosima. U ovom radu autor iznosi povijesni razvoj mobbinga kao društvene pojave, te definira njegov pojam. Poseban osvrt autor daje na mobbing na radnom mjestu, kojom prilikom se definiraju vrste i faze mobbinga, određuju karakteristike zlostavljača, zlostavljanog i radnih organizacija u kojima se javlja mobbing. Također autor u radu piše o posljedicama mobbinga za pojedinca, radnu organizaciju i društvo u cjelini, te daje osvrt na prevenciju mobbinga.

Središnji dio ovog rada je fokusiran na pravnu zaštitu od mobbinga, gdje autor iznosi zakonsku regulativu pravne zaštite od mobbinga u zemljama Europske unije, a zatim i sve oblike pravne zaštite (kaznenopravna i građanskopravna) od mobbinga u Republici Hrvatskoj.

(30 stranica / 0 slika / 0 tablica / 44 literaturnih navoda / jezik izvornika: hrvatski)

Rad je pohranjen u: Knjižnici Veleučilišta u Šibeniku

Ključne riječi: mobbing, zakoni, pravna zaštita

Mentor: dr.sc. Dragan Zlatović

Rad je prihvaćen za obranu:

BASIC DOCUMENTATION CARD

Polytechnic of Šibenik

Final paper

Department of Administrative studies

Professional Undergraduate Studies of Administrative studies

LEGAL ASPECTS OF MOBBING

Luka Nimac

Istarska 36, 22 000 Šibenik, luka.nimac0@gmail.com

The phenomenon of mobbing or harassment at work is relatively new phenomenon in social relations. In this paper the author of the historical development of mobbing as a social phenomenon and defines his term. Special emphasis given by the mobbing in the workplace on that occasion to define the type and stage of mobbing, determine the characteristic of the abuser, abused and of companies in which it occurs mobbing. Also the author of this paper writes about the consequences of mobbing for the individual, work organization and society as a whole, and looks at the prevention of mobbing.

Central part of this paper is focused on the legal protection of mobbing where the author presents legal regulations of protection of mobbing in the countries of the European Union, then all forms of legal protection (criminal and civil) in the Republic of Croatia.

(30 pages / 0 figures / 0 tables / 44 references / original in Croatia language)

Paper deposited in: Library of Polytechnic of Šibenik

Keywords: mobbing, laws, legal protection

Supervisor: dr. sc. Dragan Zlatović

Paper accepted:

1. UVOD

Mobbing kao oblik nasilja karakterizira psihičko zlostavljanje ili maltretiranje, psihički teror ili moralno zlostavljanje. Osnovna razlika ovog psihičkog zlostavljanja od drugih oblika zlostavljanja leži u činjenici da se sve to događa na radnom mjestu. Kao fenomen mobbing je identificiran početkom 90-ih godina prošlog stoljeća¹, a kao pojam u Hrvatsku dolazi tek u 21. stoljeću². Dakle, tek u zadnjih 30-ak godina mobbing kao fenomen počinje biti predmet interesa znanstvene i stručne javnosti, prvenstveno iz razloga jer postaje sve učestaliji i agresivniji. Kao modernom društvenom problemu i krajnje nepoželjnoj pojavi, fenomenu mobbinga se može pristupiti s psihološkog, socijalnog, medicinskog i pravnog polazišta, a sve sa ciljem pronalaska najefikasnijih metoda i tehnika prevencije mobbinga, te njegovih posljedica za pojedinca, njegovu obitelj i radnu organizaciju. Ovo tim više jer je sve veća svijest o tome da mobbing nije pojedinačna epizoda, individualna poteškoća, već je riječ o strukturiranom strategijskom problemu koji svoje korijene ima u organizacijskim, kulturnim i širim društvenim okvirima.

Mobbing se počeo proučavati kako bi se odnosi između radnika poboljšali i smanjila njegova učestalost³. Na razvoj mobbinga je utjecala velika konkurencija na tržištu, globalizacija, organizacijske promjene, ekonomska kriza, nesigurnost radnih mjesta i očekivanje fleksibilnosti od radnika. U današnjem društvu mobbing se više ne odnosi samo na pojedinca već i na cijelo društvo, a osim psihičkih posljedica za pojedinca, donosi i troškove za poslodavca i državu.

U ovom radu autor će dati prikaz povijesnog razvoja mobbinga i njegovog definiranja, potom će se osvrnuti na oblike mobbinga, žrtve mobbinga, posljedice mobbinga na žrtve, prevenciju mobbinga, a poseban osvrt će se dati na oblike pravne zaštite od mobbinga na radnom mjestu u Republici Hrvatskoj, kao i u nekim drugim zemljama.

¹ Prvi kongres znanstvenika u Europi na kojem se počelo raspravljati o mobbingu je bio VII. Europski kongres psihologije rada u Mađarskoj 1995. godine.

² Prvi put pojam mobbing u Republici Hrvatskoj je uveden na 8. godišnjoj konferenciji hrvatskih psihologa u Zagrebu 2000. godine, a prvi opis mobbinga u Republici Hrvatskoj je dat u časopisu „Socijalna psihijatrija“ 2003. godine.

³ Prva tvrtka u Europi koja je odlučila investirati u kvalitetu svojih radnika i upravljačkog osoblja, a osobito u kvalitetne međuljudske odnose, te koja je zbog toga uvela i novi profesionalan pojam „odgovoran za mobbing“ je bio Wolksvagen u Njemačkoj.

2. POJAM I POVIJEST MOBBINGA

Današnji tempo modernog života ima izrazito galopirajući trend, pa je čovjek svakodnevno izložen i suočen s novim situacijama koje pred njega stavljaju konkretni ciljevi. U nastojanju da se ti ciljevi ostvare čovjek preuzima zadane uloge u obitelji, prijateljstvu, partnerskom odnosu, užoj i široj radnoj okolini, a što ga uvodi u nebrojene interakcije s drugim osobama. Takve interakcije su često popraćene pozitivnim i negativnim emocijama i iskustvima. Početni prijekori, hladni pogledi često eskaliraju u pogrдне riječi, grube nasrtaje i druga neželjena ponašanja, a posebice u odnosima u kojima se žrtva nalazi u podređenom položaju prema počinitelju. U okviru slabije socijalne sigurnosti i nerazvijenog tržišta rada, radni odnos kao odnos zaposlenika i poslodavca u svezi s radom jedan je od takvih odnosa. U strahu za svoju materijalnu egzistenciju i egzistenciju svoje obitelji zaposlenici su nerijetko bili izloženi krajnje neprihvatljivim ponašanjima poslodavca. U slučajevima kad takva ponašanja prerastu u opetovano, trajno i sustavno grubo povrjeđivanje prava na dostojanstvo, ugled i čast, privatnost ili tjelesnu cjelovitost i zdravlje zaposlenika govorimo o mobbingu⁴.

Po etiološkom porijeklu riječ mobbing⁵ je izvedenica iz latinske kovanice mobile vulvus što znači pokretna, prevrtljiva, nestalna svjetina. Latinski korijen riječi se zadržao i u engleskom jeziku, u imenici mob koja označava svjetinu, rulju, buntovno mnoštvo, mafiju ili u slengu fukaru. U vrijeme neposredno prije Građanskog rata mobbingom su se opisivala zvjerstva jušnjaka nad zagovornicima ukidanja ropstva, pa je tako danas "the mob law" istoznačnica za zakon rulje i nasilja. 1958. godine prilikom opisivanja neprijateljskog izolirajućeg ponašanja životinja u čoporu usmjereno prema novopridošlom članu čopora austrijski etolog Lorenz prvi put upotrebljava riječ mobbing. Američka psihijatrica Carroll Brodsky je još 1976. godine prepoznala nekoliko slučajeva psihičkih zlostavljanja na radnom mjestu i kategorizirala ih kao profesionalne bolesti, te ih prijavila California Worker's Compensation Appeals Board, no mobbing je tek u posljednjih 30-ak godina privukao pozornost znanstvenika. Prvu poveznicu pojma mobbing s ljudskim ponašanjem daje švedski dječji psiholog Heinemann koji je s tim pojmom opisao grupno ponašanje neke djece kojim se izdvojeno dijete ismijava, napada i povremeno izlaže nasilju. Prvi znanstvenik koji je upotrijebio naziv mobbing za određena

⁴ Ovakvu definiciju mobbinga nalazimo u Rittossa, D. -Trbojević Palalić, M.: Kaznenopravni pristup problematici mobbinga, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v. 28. br. 2, 1325-1351 (2007)

⁵ "Mobbing". Rječnik stranih riječi, Zagreb, Novi Liber, 1999., str.859

ponašanja na radnome mjestu, odredio njegove karakteristike, posljedice na zdravlje, a ujedno osnovao i kliniku za pomoć žrtvama je bio njemački psiholog Heinz Leymann koji je djelovao u Švedskoj. On je mobbing definirao kao sustavnu neprijateljsku i neetičnu komunikaciju koja je sustavno usmjerena od strane jedne ili više osoba, prema pretežito jednoj osobi koja je time gurnuta u bespomoćan položaj bez mogućnosti obrane i u tom se položaju zadržava ponovnim činjenjem radnji mobbinga kroz duže vremensko razdoblje. Te aktivnosti odvijaju se s visokom učestalošću (barem jednom u tjednu) i u duljem razdoblju (najmanje šest mjeseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje⁶. Kasnijim istraživanjima ovog fenomena je uočeno da je ova Leymannova definicija suženog opsega jer u prvi plan nije postavila sadržaj radnji zlostavljanja na radnom mjestu, već vremensko trajanje neprihvatljivog ponašanja i njegovu sustavnost. Sukladno ovakvoj definiciji pojma mobbinga, svako prolazno incidentno napastovanje predstavlja konfliktan događaj i neće se smatrati mobbingom. Za razliku od Leymanna, francuska psihologinja Marie-France Hirigoyen smatra da je o mobbingu riječ već i u samom jednom činu agresije ukoliko je prisutna namjera poniziti napadnutu osobu⁷. Temeljem znanstvenih analiza Hirigoyenove, Francuska je među prvim zemljama pristupila izradi novog francuskog zakona o mobbingu i to donošenjem Zakona o socijalnoj modernizaciji 2002. godine kojim je data i možda najpotpunija definicija mobbinga⁸. Mobbing su definirali i Gary i Ruth Namie prema kojima je zlostavljanje na radnom mjestu ponovljeno međuljudsko loše ponašanje koje po svojoj težini dovoljno da povrijedi zdravlje odabrane žrtve i njezin ekonomski status, a takvo ponašanje pokreće potreba zlostavljača kontrolirati druge podrievanjem legitimnih poslovnih interesa. Već iz ovog kratkog pregleda nekih od definicija mobbinga u znanstvenoj literaturi je vidljiva kompleksnost i slojevitost ove pojave. Definicije su opisne i njima autori nastoje obuhvatiti radnje mobbinga, interakciju između žrtve i nasilnika, motive nasilnika i posljedice po žrtvu.

⁶ Kostelić-Martić, A.: Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, Školska knjiga Zagreb, 2005., str. 11

⁷ Unatoč ovakvoj fleksibilnijoj definiciji, s obzirom na trajnost devijantnog ponašanja Hirigoyenova poput Leymanna isključuje iz svoje definicije fizičko nasilje i spolno napastovanje, te smatra da se radnje mobbinga iscrpljuju u verbalnim napadima, pogledima, gestama i pisanim izjavama kojima se vrijeđa osobnost, dostojanstvo ili fizički integritet drugoga, ali isto tako to su takve radnje koje ugrožavaju zaposlenje osobe ili degradiraju radnu klimu. Hirigoyenova u svojoj knjizi *Le Harcelement Moral* iz 2000. godine veliku pažnju posvećuje analizi osobe zlostavljača.

⁸ Taj Zakon definira mobbing kao psihičko maltretiranje što se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.

Prethodno je spomenuto da se o mobbingu u Republici Hrvatskoj prvi put govori tek 2000. godine premda je potpuno sigurno da je i u hrvatskim radnim organizacijama mobbing egzistirao i ranije. Jedno od značajnijih istraživanja o mobbingu u Republici Hrvatskoj je provedeno 2002. godine u Zagrebu kojom prilikom je utvrđeno da je čak do 53,4% ispitanika okusilo određeni oblik mobbinga što predstavlja zabrinjavajuću visoku učestalost mobbinga u našim radnim organizacijama.

Govoreći o mobbingu u Republici Hrvatskoj je potrebno napomenuti i osnivanje Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga sa sjedištem u Zagrebu⁹. Riječ je o nestranačkoj i neprofitnoj organizaciji koja provodi edukaciju, i istraživanje mobbinga s posebnim ciljem poštivanja i zaštite ljudskih prava, te neprihvatljivosti svih oblika diskriminacije. Prva edukacija iz mobbinga u Republici Hrvatskoj je organizirana 2005. godine na Filozofskom fakultetu od strane Centra za psihologijske instrumente.

Postoji veliki broj termina kojima se mobbing pokušava prevesti, pa tako u literaturi nailazimo na psihičko zlostavljanje, psihičko maltretiranje, psihički teror, moralno zlostavljanje itd. Termin mobbing se najčešće upotrebljava u Švedskoj, Njemačkoj i Italiji dok se u zemljama engleskog govornog područja više koristi termin bullying¹⁰, a u SAD-u su najčešći termini "work abuse" ili "employee abuse". Ostale države Europske Unije prepoznaju mobbing kao psihološki teror ili uznemiravanje (engl. psychological terror or harassment).

⁹ www.mobbing.hr od 27.05.2016.

¹⁰ Bullying je i termin kojim se u engleskoj literaturi često označava maltretiranje učenika u školi od drugih učenika ili nastavnika.

3. MOBBING NA RADNOM MJESTU

Mobbing predstavlja mnogo više od povremenih konflikata ili uredskih svađa između pretpostavljenog i radnika ili između samih radnika. Onaj tko prakticira mobbing najčešće postupaju svjesnom namjerom da naškodi radniku i da ga na kraju prisili da napusti radnu sredinu.

Aktivnosti kojima se radnik zlostavlja se mogu podijeliti u sljedeće kategorije:

- 1) napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja – nadređeni i kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve; žrtva se prekida u razgovoru; odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom,
- 2) napadi na mogućnosti održavanja socijalnih odnosa – žrtva se stalno izolira i nitko joj se ne obraća; svi se ponašaju kao da žrtva ne postoji; žrtva je premještena u ured daleko od kolega; žrtvu ne pozivaju na zajedničke sastanke; žrtva se ne poziva na neformalna druženja kolega,
- 3) napadi na osobnu reputaciju – izmišljanje priča o žrtvi i njezinom privatnom životu; ogovaranje, ismijavanje, vrijeđanje i ponižavanje; sumnja u mentalne bolesti žrtve; zadirkivanje zbog fizičkog hendikepa ili zbog privatnog života; prisiljavanje žrtve na obavljanje ponižavajućih zadataka,
- 4) napadi na kvalitetu profesionalne situacije – stalne kritike i prigovori; pretjerana kontrola; stalna kažnjavanja i niska ocjena rada; žrtvi se ne daju radni zadaci i oduzimaju joj se sredstva za rad ili joj se postavljaju besmisleni zadaci; žrtvi se daju zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji; zadaci su ili prejednostavni ili preteški pa od žrtve zahtijevaju sposobnost koju ona nema s ciljem da žrtva pogriješi u poslu; zatrpavanje zadacima i određivanje kratkih rokova; stalno mijenjanje radnih zadataka; izazivanje štete na radnom mjestu u cilju ometanja žrtve u radu; podmetanje i falsificiranje dokumenata,

- 5) napadi na zdravlje – žrtvu se prisiljava na obavljanje zadataka koje narušavaju njeno zdravlje; ne dopušta joj se odlazak na godišnji odmor ili na slobodne dane; prijeti se i fizički se žrtva napada; žrtvu se seksualno zlostavlja¹¹.

3.1. VRSTE MOBBINGA

Osnovne dvije podjele mobbinga su podjele na vertikalni i horizontalni mobbing, te na strateški i emotivni mobbing. Kriterij podjele mobbinga na vertikalni i horizontalni je osoba zlostavljača odnosno žrtve, kao i smjer akcija mobbinga.

O vertikalnom mobbingu govorimo kada pretpostavljeni zlostavlja jednog podređenog radnika ili ako je riječ da pretpostavljeni zlostavlja serijski jednog po jednog radnika dok ne uništi cijelu grupu kao i kad jedna grupa radnika (podređenih) zlostavlja jednog pretpostavljenog. Posebna vrsta vertikalnog mobbinga je i bossing o kojem govorimo onda kad se pretpostavljeni neprijateljski odnosi prema radniku na nižem položaju, a svoje neprijateljstvo očituje agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem.

Horizontalni mobbing se javlja između radnika koji su u jednakom položaju u hijerarhijskoj organizaciji. Osjećaj ugroženosti, ljubomora, i zavist mogu potaknuti želju da se eliminira neki kolega pogotovo ako postoji uvjerenje da eliminacija dotičnog njega vodi ka napretku u karijeri. S druge pak strane cijela grupa radnika zbog unutarnjih problema, napetosti i ljubomore može izabrati jednog radnika "žrtvenog jarca" na kojem će iskazati svu svoju frustraciju i dokazati da su snažniji i sposobniji.

Druga podjela mobbinga je kako je već navedeno podjela na strateški i emotivni mobbing. Uzrok emotivnog mobbinga se najčešće nalazi u različitim aspektima osobe zlostavljača, ali i žrtve mobbinga. Naime zlostavljači su često osobe s ozbiljnim poremećajima ličnosti koje zlostavljaju žrtvu zbog osjećaja antipatije, ljubomore, zavisti, straha ili želje za vlašću. Emotivni mobbing se pojavljuje u situacijama koje imaju korijene u različitim osjećajima, a najčešće se očituje kao kritika, bojkotiranje, razno podmetanje, ponižavanje, uvrede,

¹¹ U nekim istraživanjima pod terminom mobbing se podrazumijeva samo psihološko zlostavljanje i proučava se odvojeno od seksualnog zlostavljanja i tjelesnog nasilja, dok su u drugim istraživanjima tjelesno i seksualno nasilje samo jedan od oblika mobbinga kao moralno zlostavljanje.

blokiranje dotoka informacija na koje radnik ima pravo i njegovo postupno izoliranje. Strateški tip mobbinga se prakticira onda kad postoji želja za uklanjanjem neugodnih osoba ili osoba koje se smatraju suvišnim u radnoj sredini. Takav mobbing se najčešće očituje putem dekvalifikacije, fizičke izolacije radnika, slanjem liječničke kontrole bolovanja radnika, fizičkim premještanjem radnika u druga sjedišta tvrtke koja su često daleko od mjesta stanovanja, određivanjem novih funkcija bez prethodne obuke ili usavršavanja radnika, slanjem pisama u kojima mu se prigovara, kritizira i poziva ga na red. Zajedničko za ova dva tipa mobbinga je da za posljedicu ima osjećaj poniženosti, obezvrijeđenosti, degradiranosti, diskreditiranosti, gubitka profesionalnog ugleda, posramljenosti i bespomoćnosti¹².

3.2. ZLOSTAVLJAČ I ŽRTVE MOBBINGA

Zlostavljač ne poštuje žrtvu na osobnoj i profesionalnoj razini. Njegovo temeljno obilježje je patološko ponašanje karakteristično za osobe s poremećajem osobnosti, a jedna od najvažnijih karakteristika zlostavljača je egocentričnost¹³. To je osoba koja psihološki zlostavlja svoju žrtvu napadima usmjerenim na ličnost radnika i na njegov rad. Zlostavljač može biti:

- pretpostavljeni koji sam ili uz pomoć svojih najbližih suradnika zlostavlja jednog radnika ili grupu radnika koje su najviši šefovi odredili za eliminaciju,
- pretpostavljeni koji zbog osjećaja ugroženosti, ljubomore, zavisti ili želje za vlašću zlostavlja radnika ili grupu radnika,
- grupa radnika koja zbog nezadovoljstva ili privučena nekim slabostima zlostavlja svog pretpostavljenog,
- radnik koji zbog osjećaja ugroženosti, ljubomore, zavisti ili želje za vlašću zlostavlja svog kolegu na istom položaju,
- grupa radnika koja sve svoje napetosti i frustracije usmjeruje prema jednoj žrtvi tzv. "žrtvenom jarcu", a koja je često izabrana za mobbing zbog svoje različitosti.

U cilju realizacije plana eliminacije žrtve zlostavljač često pronalazi suradnike koje uvjerava kako je izabrana žrtva štetna za tvrtku i stvara brojne negativne posljedice.

¹² Laklija, M. - Janković, J.: Mobbing – osobni, obiteljski i radni problem i njegova prevencija, Kriminologija i socijalna integracija. Vol. 18 (2010) br. 1. 1-130

¹³ U svojoj knjizi *Le Harcelement Moral* Marie-France Hirigoyen opisuje zlostavljača kao krvnika, perverzno narcisoida, osobu koja doživljava veliko zadovoljstvo ozljeđivanjem i napadanjem drugih, kao psihopatu bez simptoma koji svoj ekvilibrij pronalazi istresajući na drugoga svoju bol koju ne osjeća i prenosi svoje unutarnje konflikte koje negira, a taj transfer boli mu omogućuje da se osjeća vrijednijim na račun drugoga.

Žrtve mobbinga mogu biti i muškarci i žene s tim da muškarci češće doživljavaju prijetnje ili fizičke nasrtaje. Među najčešćim žrtvama mobbinga su osobe koje su odgovorne, motivirane za rad, uredne, savjesne, osjetljive na priznanje i na kritiku, i s visokim osjećajem za socijalnu pravdu idealne žrtve. Kao žrtve mobbinga se javljaju i:

- "poštenjaci" – osobe koje su uočile i prijavile nepravilnosti u radu, nepoštivanje pravila rada ili nepoštivanje zakonskih odredbi koje su uočili u svojoj tvrtki,
- fizički invalidi, mladi, novozaposleni, kao i starije osobe pred mirovinom,
- osobe koje traže više samostalnosti u radu ili bolje uvjete rada,
- osobe koje nakon godina besprijekornog rada traže priznavanje radnog položaja i povećanje plaće,
- višak radne snage,
- "različite" osobe s obzirom na svoju ideologiju, religiju, etničko ili regionalno podrijetlo, spol, različitu seksualnu orijentaciju,
- vrlo kreativne osobe koje svojim idejama odskaču od grupe pa time izazivaju ljubomoru drugih, zavist i želju za uništenjem,
- ekscentrične osobe,
- bolesne osobe – često izbjivanje s radnog mjesta zbog bolovanja, bilo da je riječ o fizičkim ili mentalnim bolestima mogu izazvati velika nezadovoljstva poslodavca, koji najprije počinje zlostavljati radnika da bi mu pokazao svoju ljutnju, a nakon toga je često jedini cilj mobbinga eliminacija radnika,
- posljednje zaposleni u novoj tvrtki.

Žrtve mobbinga pokazuju uobičajni obrazac reagiranja na zlostavljanja uz sljedeće karakteristične reakcije:

- početno samookrivljavanje – prva pomisao žrtve je da je ona kriva uz karakteristične osjećaje zbunjenosti i anksioznosti,
- osamljenost – osjećaj da je ostao sam i da se to samo njemu događa, žrtva se često srami zbog svega što se događa te strahuje da joj drugi neće vjerovati pa ne govori o svom problemu uz bojazan kako bi ga drugi mogli okrivljavati. Ponekad i kad iznese svoj problem ne nailazi na obiteljsku podršku ili podrška nakon nekog vremena nestane. U tom slučaju govorimo o tzv. dvostrukom mobbingu kad se mobbing osim na radnom mjestu nastavlja i kod kuće u vlastitoj obitelji,

- osobno obezvrjeđivanje je jedna od čestih posljedica mobbinga je i najčešće predstavlja jedan od simptoma prave depresije.

3.3 KARAKTERISTIKE RADNIH ORGANIZACIJA U KOJIMA SE JAVLJA MOBBING

Premda je mobbing moguće doživjeti u svim radnim organizacijama, i iako nitko nije lišen opasnosti od mobbinga, određena istraživanja ukazuju da se mobbing češće javlja u radnim organizacijama koje imaju sljedeća obilježja:

- radna sredina izuzetno je kompetitivna, s kulturom "karijerizma" i strogom hijerarhijskom strukturom,
- radne organizacije svoju pozornost usmjeravaju isključivo na povećanje ekonomske dobiti i vode malu brigu o radnoj klimi i međuljudskim odnosima,
- postoji velika zabrinutost zbog viška radne snage,
- autoritarni stil u nadgledanju i upravljanju,
- loše planiranje organizacijskih promjena i stalna nesigurnost u izborima,
- loše i nedostatno uključivanje i sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- slabe mogućnosti za profesionalno osposobljavanje i usavršavanje,
- nedostatak međusobnog poštovanja, pogotovo nedostatak poštovanja kulturnih razlika,
- nedostatak jasnih pravila u radu i pravila ponašanja,
- pretjerano radno opterećivanje ili besmisleni radni zadaci,
- nedovoljno definirane uloge (dvosmislene, konfliktne) i nedostatak profesionalnosti.

3.4. FAZE MOBBINGA

Analizom pojedinih slučajeva mobbinga uočava se da mobbing prolazi kroz određene faze pa tako postoje dva modela mobbinga, odnosno faza u mobbingu i to model Leymanna i model njemačkog istraživača Ege. Po Leymannu mobbing prolazi kroz četiri faze i to svakodnevni konflikti kao prva faza, početak mobbinga i psihološkog terora kao druga faza, pogreške i zloupotreba od odgovornih za upravljanje ljudskim potencijalima kao treća faza, te isključenje iz okoline kao finalna faza.

Za razliku od Leymanna, Egeov model ima šest faza i jednu predfazu, tzv. "situacija nula". Ta situacija označava konfliktnu situaciju izrazite međusobne kompetitivnosti, svi protiv svih, koja postoji u mnogim poduzećima, ali bez težnje da se drugoga uništi, nego samo s ciljem da se netko uzdigne iznad drugih. Nakon te predfaze mobbing po Egeu prolazi kroz sljedeće faze:

- prva faza: ciljani konflikt- individualizira se žrtva i na nju se usmjerava cjelokupni konflikt. Cilj je zlostavljača ne samo uzdizanje iznad drugih nego i uništavanje protivnika, a konflikt se ne odnosi samo na posao nego i na privatni život,
- druga faza: počinje mobbing – putem različitih aktivnosti započinje mobbing koji najprije stvara osjećaj nelagode, a žrtva polako počinje shvaćati da se nešto događa i da postaje meta napada,
- treća faza: prvi psihosomatski simptomi – javljaju se prvi zdravstveni poremećaji,
- četvrta faza: pogreške i zloupotreba odgovornih za upravljanje ljudskim potencijalima – negiraju problem žrtve mobbinga ili mu umanjuju veličinu,
- peta faza: ozbiljno pogoršanje tjelesnog i psihičkog zdravlja žrtve,
- šesta faza: isključenje iz radne sredine.

Iz ovih faza mobbinga je vidljivo da zlostavljačevo proganjanje uzrokuje nelagodu, strah i anksioznost žrtve mobbinga, a što upravo uzrokuje i dovodi do pogrešaka na radu iako je žrtva mobbinga baš to htjela izbjeći. Pogreške u radu su upravo ono što zlostavljač čeka da bi mogao prigovarati i kažnjavati žrtve mobbinga, a na kraju i otpustiti ili nastaviti s još žešćim zlostavljanjima i proganjanjima dok ne dođe do svog cilja, a to je da žrtva sama da ostavku ili bude otpuštena.

3.5. POSLJEDICE MOBBINGA NA ZDRAVLJE

Svako zlostavljanje, pa tako i ono na radnom mjestu nosi rizik trajnog oštećenja zdravlja. Intenzitet i vrsta posljedica ovisi o tri kategorije čimbenika: intenzitetu mobbinga, razdoblju trajanja mobbinga i karakteristikama zlostavljača žrtve.

Sve zdravstvene smetnje¹⁴ i simptome žrtava mobbinga se mogu podijeliti u tri kategorije:

- promjene socijalno-emotivne ravnoteže – dolazi do poremećaja raspoloženja kao što je depresija, anksioznost, kriza plača, napadi panike, smanjenje interesa prema drugima, socijalna izolacija, emocionalna otupjelost¹⁵,
- promjene psihofiziološke ravnoteže – javljaju se simptomi glavobolje, poremećaj spavanja, gubitak ravnoteže s vrtoglavicom, osjećaj pritiska u grudima, nedostatak zraka, tahikardija itd,
- promjene ponašanja¹⁶ – agresivnost prema drugima ili sebi, potpuna pasivnost i izolacija, poremećaj hranjenja poput anoreksije ili bulimije, povećano uzimanje alkohola i cigareta, te seksualni poremećaj.

3.6. POSLJEDICE MOBBINGA ZA POJEDINCA, RADNU ORGANIZACIJU I DRUŠTVO

Osim mogućih zdravstvenih problema kao posljedica mobbinga javljaju se i učestali odlasci na bolovanje s čime povratak na posao postaje sve upitniji što u konačnici može dovesti do dragovoljnog otkaza zbog potpune iscrpljenosti ili dobivanja otkaza. Nakon gubitka zaposlenja mogući problemi se javljaju oko pronalaska novog zaposlenja jer je kao posljedica mobbinga žrtva izgubila samopoštovanje i socijalnu ulogu, te se osjeća bezvrijednom i beskorisnom, te nesposobnom za obavljanje posla. Još jedna česta posljedica mobbinga je

¹⁴ S obzirom da do sada nisu uspostavljene posebne dijagnostičke kategorije za mobbing, za zdravstve tegobe uzrokovane mobbingom se najčešće postavljaju dijagnoze poremećaj prilagodbe i posttraumatski stresni poremećaj (PTSP)

¹⁵ Više o posljedicama mobbinga na zdravlje u Koić, E. – Mustajbegović, J. – Ivezić, S.: Zlostavljanje na poslu – mobbing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, Medix, specijalizirani medicinski dvomjesečnik, srpanj 2007, god. XIII, br.71

¹⁶ Prema istraživanjima provedenima u Švedskoj od 10-20% samoubojstava ima direktan ili indirektan uzrok s problemima na poslu, dok se u istraživanjima provedenim u Italiji u 13% samoubojstava pronalaze elementi zlostavljanja na poslu.

izazivanje čestih obiteljskih kriza i stalnih svađa prouzrokovanih činjenicom da žrtve mobbinga prestaju komunicirati s drugim članovima obitelji ili svoj nakupljeni bijes iskazuju unutar obitelji. Osim problema u obitelji kao posljedica mobbinga se javljaju i promjene u socijalnim odnosima, jer izolacija i povlačenje u sebe dovode do gubitka prijatelja, a česte su situacije kada prijatelji opterećeni svakodnevnim opsesivnim prepričavanjima o svemu što se žrtvi mobbinga događa na radnom mjestu pobjegnu od žrtve i uskrate im svoju potporu u njegovoj borbi. U konačnici jedna od posljedica mobbinga za žrtvu je i ekonomsko urušavanje. Naime, zbog dugotrajnih bolovanja smanjuje se plaća, a otkaz ili ostavka ostavljaju veliku prazninu u kućnom proračunu. Ekonomska kriza se pojačava ako je žrtva primorana koristiti usluge liječnika specijalista, kao i ako pokrene parnični postupak u kojem slučaju ima znatne troškove za angažman odvjetnika.

Jedan od razloga koji je uzrokovao sve veći interes za mobbing leži u tome što su velike multinacionalne kompanije shvatile da se posljedice mobbinga ne reflektiraju samo na žrtvi već da mobbing unutar radne organizacije uzrokuje značajnu ekonomsku štetu i samoj organizaciji¹⁷. Naime, unutar radnih organizacija u kojima je evidentiran mobbing dolazi do stvaranja negativne radne klima, radnici često izostaju s posla zbog bolovanja, smanjena je efikasnost i produktivnost u radu, dolazi do pada motivacije, zadovoljstva i kreativnosti radnika u radu. Osim navedenog povećavaju se troškovi vezani uz privremeno uključivanje novih zaposlenika i njihovu edukaciju, a u konačnici mobbing šteti i općoj slici radne organizacije.

Osim opisanih posljedica za radnika pojedinca, kao i za radnu organizaciju posljedice mobbinga osjeća i društvo u cjelini. Žrtve mobbinga se odlučuju na vrlo skupe specijalističke preglede koji uz propisanu terapiju povećavaju troškove nacionalnog zdravstvenog sustava.

Osim gubitka u zdravstvenom sustavu mobbing dovodi do gubitka i u mirovinskom sustavu jer se žrtve mobbinga često odlučuju na odlazak u prijevremenu mirovinu¹⁸.

¹⁷ Tako su primjerice neka istraživanja pokazala da se u Velikoj Britaniji 1998. godine zbog lošeg odnosa između radnika i njegove okoline izgubilo oko 80 milijuna radnih dana i 2 milijarde funti, a istraživanjem Međunarodnog ureda za rad u Sjedinjenim Američkim Državama iste godine je utvrđeno da je izgubljeno 200 milijardi dolara na godišnjoj razini zbog stresa u radnim organizacijama.

¹⁸ Neki statistički proračuni rađeni u Italiji govore da jedan radnik koji je prisiljen na odlazak u mirovinu sa 40 godina starosti košta 600 tisuća eura više nego radnik koji odlazi u redovnu mirovinu.

3.7. REAKCIJE ŽRTVE MOBBINGA

Nakon što smo definirali mobbing, utvrdili vrste mobbinga kao i faze odvijanja mobbinga, odredili profil zlostavljača i žrtve, te posljedice koje mobbing ostavlja na pojedinca, radnu organizaciju i društvo u cjelini s posebnim osvrtom na posljedice na zdravlje valja se upitati na koji način se može pomoći žrtvama mobbinga, te kako je moguće spriječiti mobbing.

Tjelesno i emotivno istrošena žrtva mobbinga često donosi nagle odluke koje u pravilu dodatno pogoršavaju njezino zdravlje i situaciju na radnom mjestu. Stoga je jedan od prvih savjeta koji se može uputiti žrtvi mobbinga taj da ne donosi nagle odluke koje se neće moći promijeniti poput primjerice davanja otkaza ili prijevremenog odlaska u mirovinu. Žrtva mobbinga bi trebala donijeti odluku da ne napušta radno mjesto pogotovo ako nema izgleda za neko novo zaposlenje, te da na zlostavljanja odgovori na miran, ali istovremeno i jasan i odlučan način s kojim će dati do znanja zlostavljaču da se njegovo ponašanje može okarakterizirati kao mobbing. Dakle, važno je da žrtva ne popusti i da ojača sebe. Nadalje, vrlo je važno da zbog eventualnih sudskih postupaka žrtva prikupi što više informacija o mobbingu i zlostavljaču, potom o radnoj sredini gdje je prvenstveno potrebno utvrditi da li je mobbing uobičajena strategija tvrtke za oslobađanje od nepoželjnih osoba ili je riječ o individualnom slučaju, te privatne informacije tipa psihofizičkih posljedica, posljedica na socijalne odnose, evidencija svih aktivnosti od strane zlostavljača itd.

Žrtvi su potrebni saveznici, svjedoci i pomoć. Mogu joj pomoći starije kolege na visokom položaju, sindikat, udruga za pomoć žrtvama mobbinga, liječnici, odvjetnici i grupe za samopomoć za žrtve mobbinga¹⁹.

¹⁹ Grupe za samopomoć obično broje od 15 do 20 članova koji se sastaju jednom tjedno uz nazočnost psihologa, a najčešći ciljevi grupe su da omogući žrtvama da iznesu vlastitu priču o mobbingu, podijele s drugima vlastite negativne emocije, te pokušaju dati i dobiti savjete u teškim trenucima.

Kada stres na poslu i psihička napetost postanu neprihvatljivi žrtva mobbinga se može odlučiti za privremeno ili definitivno udaljavanje. Privremeno udaljavanje se može ostvariti premještajem ili odlaskom na bolovanje s tim da predugo izbivanje s posla može izazvati kontraefekt i stvoriti još napetije odnose sa radnom organizacijom (tipičan nastavak maltretiranja radnika je učestala kontrola bolovanja). Do definitivnog udaljavanja dolazi kad

je žrtva mobbinga priklještena uza zid, te ne vidi drugim izlaz osim u davanju otkaza. Odlazak predstavlja u svakom slučaju poraz za žrtvu jer se ona povlači, a zlostavljač ostaje nekažnjen. Međutim, valja naglasiti kada je psihofizičko stanje žrtve značajno narušeno pa se javljaju i suicidalne namjere ili namjere ubojstva zlostavljača, tada se važno odmah udaljiti s radnog mjesta i po cijenu osobnog otkaza.

Mogućnost ozdravljenja od posljedica koje je izazvao mobbing ovisi o više činjenica, a prvenstveno o starosti osobe, o profesionalnim kvalifikacijama, o trajanju mobbinga i veličini profesionalnog gubitka, o padu samopoštovanja, motivacije i sposobnosti planiranja, o potpori u obiteljskoj i društvenoj okolini, o postojanju interesa i hobija koji nisu povezani s profesijom, te o težini i vrsti zdravstvenih posljedica.

3.8. PREVENCIJA MOBBINGA

Mobbing se može prevenirati na primarnoj, sekundarnoj i tercijarnoj razini. Cilj primarne prevencije je sprječavanje pojave patoloških slučajeva uzrokovanih stresom i mobbingom. Da bi se to postiglo potrebno je ostvariti određene preduvjete poput optimiziranja radnog ambijenta i radnog vremena, i stvaranja jasnih uvjeta rada. Nadalje je potrebno uspostaviti dvostruku komunikaciju, projektirati radne zadatke koje su prilagođene čovjeku, promovirati kulturu rada, izvršiti edukaciju zaposlenika o stresu i mobbingu, izraditi potrebne dokumente u kojima radna organizacija upozorava radnike na netoleriranje neetičnih ponašanja i diskriminacije itd. Posebnu važnost u stvaranju ovakvih uvjeta u radnim organizacijama ima služba vezana za upravljanje ljudskim potencijalima.

Sekundarna prevencija dolazi do izražaja kad je već došlo do mobbinga, pa je potrebno aktivirati savjetnike od povjerenja i medijatore. Savjetnik od povjerenja je osoba koja je zaposlena unutar radne organizacije ili je vanjski suradnik sa zadaćom saslušanja žrtava

mobbinga. Medijator²⁰ je treća osoba koja posreduje i nudi osobama u konfliktu mogućnost da se sastanu i postignu dogovor. Posredovanju nije cilj pronaći žrtvenog jarca već je cilj omogućiti osobama u konfliktu da se bolje razumiju, analiziraju što se dogodilo i definiraju zajedničke točke koje će im omogućiti da nastave dalje zajedno raditi ili da se odvoje uz uzajamno poštovanje.

Tercijarna prevencija se javlja kad već prijete vrlo teške posljedice za žrtvu prouzrokovane mobbingom, te kad se žurno moraju poduzeti mjere koje će žrtvi mobbinga pomoći da što prije ponovno uspostavi psihofizičko zdravlje i povrati uništeno dostojanstvo.

²⁰ U nekim europskim državama poput Švicarske, Francuske i Njemačke, te u Sjedinjenim Američkim Državama i Kanadi medijacija se uspješno gotovo svakodnevno provodi u radnim organizacijama.

4. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBBINGA

Više puta je naglašeno da je mobbing kao fenomen postao predmet interesa tek prije 30-ak godina, tako da analizirajući zakonska rješenja zaštite od mobbinga u stranim zemljama nailazimo na različita rješenja od kojih ćemo neka prezentirati u nastavku ovog rada. Nakon komparativnog prikaza zakonskih rješenja u stranim zemljama, dat ćemo prikaz pravne zaštite od mobbinga u Republici Hrvatskoj.

4.1. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBBINGA U ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

Prva država Europske unije koja je usvojila zakonodavstvo o zabrani psihičkog maltretiranja na radnom mjestu u Pravilniku o viktimizaciji na radnom mjestu²¹ je bila Švedska i to 1993. godine. Švedski Pravilnik o viktimizaciji na radnom mjestu se sastoji od 6 kratkih članaka koji definiraju viktimizaciju kao periodično učestalo ili izrazito negativno djelovanje koje je usmjereno protiv zaposlenika na neprijateljski način i može rezultirati izopćenjem zaposlenika iz radne zajednice. Pravilnik zahtijeva od poslodavca da spriječi viktimizaciju i da jasno odredi da je ona nedopuštena i zabranjena. Temeljem Pravilnika poslodavac mora definirati način kojim će otkriti i ispraviti nezadovoljavajuće uvjete rada, probleme u organizaciji rada ili nedostatak suradnje. Poslodavac mora poduzeti odgovarajuće mjere u cilju otkrivanja znakova viktimizacije uključujući i poduzimanje posebne istrage kako bi se uvjerio da se uzroci nalaze u načinu organizacije rada. Naposljetku, poslodavac mora poduzeti sve mjere kojim će pružiti pomoć žrtvi viktimizacije. Nedostatak švedskog Pravilnika je što ne propisuje posebne sankcije za žrtve mobbinga.

Najdalje u zaštiti žrtve mobbinga je otišla Francuska²² koja je 2002. godine donijela Zakon o socijalnoj modernizaciji (Loi de modernisation sociale)²³ kojim su dopunjeni Zakonik o radu i Kazneni zakonik. Ovim Zakonom za razliku od švedskog Pravilnika je izričito predviđeno sankcioniranje zabranjenih ponašanja, i za počinitelja mobbinga je predviđena kazna zatvora

²¹ Ordinance on Vicitmisation at Work, tekst Pravilnika na bullyonline.org/old/action/victwork.htm od 27.05.2016.

²² Zanimljivo je da su francuski sudovi prepoznali mobbing još prije nego što je on definiran na zakonodavnoj razini, pa su donosili presude u kojima su spominjali psihičko uznemiravanje na radu.

²³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&dateTexte=&categorieLien=id>

do jedne godine ili novčana kazna u iznosu do 15 000 eura po Kaznenom zakonu, odnosno 3750 eura po Zakonu o radu.

Slijedeći francuski primjer iste godine i Belgija donosi Zakon protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu (Loi relative a la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail)²⁴. Iz samog naziva Zakona je vidljivo da je učinjena razlika u definiranju nasilja na radnom mjestu, moralnog napastovanja ili mobbinga i seksualnog napastovanja. Nasilje na radnom mjestu predstavlja svaku stvarnu situaciju u kojoj je zaposlenik proganjan, u kojoj mu se prijeti ili na njega duševno ili tjelesno nasrće za vrijeme obavljanja rada. Moralno napastovanje je opetovano zlostavljačko ponašanje bilo kojeg porijekla izvan ili unutar radne zajednice, a sastoji se u vršenju različitih radnji kojima se negativno utječe na osobnost, dignitet, tjelesni ili duševni integritet zaposlenika za vrijeme obavljanja rada. Spolno napastovanje na radnom mjestu iscrpljuje se u bilo kojem obliku verbalnog, neverbalnog ili tjelesnog ponašanja seksualne prirode.

U njemačkom zakonodavstvu mobbing nije izričito definiran, a kao definicija se koristi stav Saveznog radnog suda prema kojoj je riječ o sustavnom neprijateljskom ponašanju, šikaniranju ili diskriminiranju radnika među sobom ili od nadređenih. U njemačkom zakonodavstvu ne postoje posebne norme o mobbingu, ali postoji čvrst zakonodavni okvir i bogata sudska praksa kroz koje se radnici od mobbinga štite u okviru drugih grana prava. U Njemačkoj su mnoge velike radne organizacije u svoje radne ugovore uključile članke koji predviđaju postojanje osoba zaduženih za rješavanje mobbinga, kao i postojanje Komisija za pomirbu i za rješavanje nesporazuma u radnoj organizaciji.

Kazneni zakoni Austrije i Švicarske također ne sadrže mobbing kao posebnu inkriminaciju, niti je mobbing predmet posebno zakona. Ipak, u obje zemlje postoji inicijativa da se takav zakon donese. U Švicarskoj je 1995. godine uvedena federalna naredba Loi sur le Travail²⁵ kojom se zabranjuju svi oblici iscrpljujućeg i prekomjernog rada, pretjerane odgovornosti, psihičkih pritisaka i pretjerane monotonije rada. Poslodavac je civilno odgovaran za štetu

²⁴ Tekst Zakona na http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/11_juin_2002.pdf od 27.05.2016.

²⁵ Tekst Naredbe na <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html> od 28.05.2016.

izazvanu mobbingom, a zaposlenici koji maltretiraju kolege podložni su kaznama u rasponu od opomene do otkaza.

U Sloveniji je kaznenopravna zaštita od mobbinga osigurana u Kaznenom zakonu (Kazenski zakonik)²⁶ pod nazivom šikaniranje na radnom mjestu. Počinitelj tog djela je osoba koja na radnom mjestu ili u vezi s radom spolnim uznemiravanjem, psihičkim nasiljem, zlostavljanjem ili nejednakim postupanjem prouzroči drugom radniku poniženje ili strah. Zapriječena kazna za ovo kazneno djelo je kazna zatvora do dvije godine.

U Finskoj sukladno Zakonu o radnoj sigurnosti i zdravlju iz 2002. godine poslodavac je obavezan kontrolirati radnu okolinu, stanje radne zajednice i sigurnost u radnim procesima, te je dužan poduzeti potrebne mjere protiv tjelesnog i psihičkog nasilja, prijetnji, zlostavljanja, i seksualnog zlostavljanja.

U Nizozemskoj je 1994. godine donesen Zakon (Arbeidsomstandighedenwet) koji je obvezao poslodavce da zaštite svoje zaposlenike od seksualnog zlostavljanja, psihičke agresije i nasilja na radnom mjestu.

U Irskoj još uvijek ne postoji poseban zakon o mobbingu, ali postoji jedinica za istraživanje i prevenciju bullyinga na radnom mjestu (Health and Safety Authority). Za razliku od Irske u susjednoj Velikoj Britaniji prema zakonu Protection from harassment iz 1997. nasilje podliježe kaznenoj odgovornosti iako nije specifično definirano što se sve podrazumijeva pod nasiljem na radnom mjestu. Ako radnik koji se smatra zlostavljanim na radnom mjestu podnese prijavu, na taj događaj se primjenjuju odredbe ovog Zakona.

Ni Italija nema poseban zakon o mobbingu, ali je zaštita od mobbinga predviđena drugim zakonima. Tako primjerice Kazneni zakon predviđa kaznu zatvora do 6 mjeseci za svakoga tko zlostavlja ili ometa drugu osobu, a u Građanskom zakonu se štite uvjeti rada pripisujući poslodavcu odgovornost za štetu koju je radnik pretrpio obavljajući rad u lošim radnim uvjetima. Vlasnik je obavezan uvesti sve potrebne zaštitne mjere u cilju zaštite tjelesnog

²⁶ Tekst Zakona na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlurid=20082296> od 28.05.2016.

integriteta i moralne osobnosti radnika. U nedostatku tih mjera radnik može tražiti odštetu za narušeno zdravlje²⁷.

U Austriji je 2002. godine donesen Zakon koji obvezuje poslodavca s više od 50 zaposlenih da se savjetuje sa psiholozima rada ako u svojoj radnoj organizaciji uoče psihološki rizik, a psiholozi ih moraju upoznati s preventivnim mjerama.

U Luksemburgu, Portugalu i Španjolskoj nema zakona o mobbingu premda je u Španjolskoj u nekoliko sudskih parnica 2001. godine utvrđeno postojanje mobbinga i njegove su posljedice smatrane nesrećom na radu.

Ovakva zakonska rješenja u zemljama Europske unije su bila i posljedica intenzivnog rada u tijelima Europske unije koja je prepoznala fenomen mobbinga kao potencijalnu opasnost za radnike u zemljama Europske unije. Tako je primjerice Komisija za zapošljavanje i socijalne poslove Europskog parlamenta 2001. godine raspravljao o mobbingu, te donijela Rezoluciju o zlostavljanju na radnom mjestu broj 2001/2339 kojom su se pozvali socijalni partneri iz država članica da razviju vlastite pristupe u borbi protiv mobbinga. Posebno se naglasila potreba za izmjenom informacija, edukacijom te potrebom za definiranjem zajedničkih zakona koji bi omogućili dobru prevenciju mobbinga.

U priopćenju „Prilagodba promjenama na radu i u društvu: Nova strategija zajednice o zaštiti na radu za razdoblje od 2002.-2006. Komisija je istakla nove potrebe koje su se pojavile na području promoviranja „zadovoljstva na radu“.

Polazeći od navedenih preporuka i svjesni značenja problema koje izaziva zlostavljanje na radu, socijalni partneri – Europska konfederacija sindikata, te udruge poslodavaca koji djeluju na toj razini su 15. prosinca 2006. parafirali Okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na radu.

²⁷ U Torinu 1999. godine je talijanski sud prvi put dosudio pravo na odštetu za nanesenu biološku štetu radnici koju je poslodavac prisiljavao da šest dana radi u tjesnom prostoru pritom je vrijeđajući, a što je kod radnice prouzrokovalo „emotivnu katastrofu“.

4.2. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBBINGA U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.2.1. Izvori antidiskriminacijskog prava u Republici Hrvatskoj

Iz naprijed navedenog komparativnog prikaza pravne zaštite od mobbinga u Europskoj uniji je vidljivo da su države primjenjivale različite modele zaštite. Od donošenja posebnih lex specialis zakona s kojima je regulirana zaštita od mobbinga, pa do ostvarivanja zaštite od mobbinga kroz prizmu različitih zakona, i to prije svega kaznenih zakona i zakona kojima se reguliraju prava i obveze radnika. Osim kroz zakonsku regulativu pojedine zemlje su zaštitu od mobbinga osigurale kroz djelovanje posebnih organizacijskih jedinica za borbu protiv mobbinga, a u nekim je zemljama pravna zaštita osigurana i bogatom sudskom praksom u svezi mobbinga.

Valja napomenuti da se mobbing u većini zemalja Europske unije stavlja u širi kontekst antidiskriminacijskog prava koje je naročito razvijeno u svezi s radnim odnosima. U Republici Hrvatskoj je razvoj antidiskriminacijskog prava bio naročito snažan od 1995. godine kad su doneseni Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. Također u razvoju antidiskriminacijskog prava u Republici Hrvatskoj su znatni obol dale i neke odredbe Zakona o radu iz 2005., kao i iz 2014. godine, te Kaznenog zakona iz 2015. o čemu će kasnije biti više riječi. Na razvoj antidiskriminacijskog prava u Republici Hrvatskoj znantno je utjecala ratifikacija Konvencije za zaštitu ljudskih prava i sloboda²⁸ kao i ulazak Republike Hrvatske u članstvo Europske unije 01. srpnja 2013. godine.

Sadašnje hrvatsko antidiskriminacijsko pravo, kako ono opće, tako i ono posebno koje se primjenjuje na radne odnose je dosta složeno. Naime, osim relativno brojnih nacionalnih izvora primjenjuju se i brojni međunarodni ugovori koji obvezuju Republiku Hrvatsku, te pravo Europske unije jer su nacionalni izvori često oblikovani pod njihovim utjecajem, a i praksa njihove primjene je bogatija i razvijenija u zemljama Europske unije u odnosu na skromnu nacionalnu sudsku praksu. Pristupanjem Republici Hrvatskoj Europskoj uniji, pravo

²⁸ Narodne novine-Međunarodni ugovori, broj 6/99, 8/99, 14/02, 9/05, 1/06 i 2/10.

Europske unije je dobilo dodatan značaj jer ono pripada korpusu hrvatskog pravnog poretka uz prednost svim suprotnim nacionalnim normama.

Najvažniji izvor hrvatskog antidiskriminacijskog prava je članak 14. Ustava Republike Hrvatske²⁹. Osim što je riječ o pravnoj normi najviše pravne snage, značaj ove odredbe se ogleda i u činjenici da sadrži otvorenu listu zabranjenih osnova diskriminacije jer kaže da je zabranjeno diskriminirati „i po drugim okolnostima“ s čime se omogućava da se lista zabranjenih osnova diskriminacije može i proširivati ovisno o razvoju društvenih odnosa.

S obzirom da sukladno Ustavu Republike Hrvatske međunarodni ugovori koji su na snazi čine dio unutarnjeg pravnog poretka i po pravnoj snazi su iznad nacionalnog zakonodavstva vrijedi istaći i neke međunarodne ugovore sa antidiskriminacijskim odredbama. U okviru Međunarodne organizacije rada za suzbijanje diskriminacije značajne su brojne Konvencije od kojih je najznačajnija Konvencija broj 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje i Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica³⁰, potom Europska konvencija o ljudskim pravima, Europska socijalna povelja, mnogobrojne Direktive Europske unije itd.

Najvažniji i opći hrvatski antidiskriminacijski zakon je Zakon o suzbijanju diskriminacije³¹ u kojem se pod odredbe o zabrani uznemiravanja opisanog u članku 3. mogu kao poseban oblik podvesti oblici zlostavljanja radnika od suradnika ili pretpostavljenih odnosno mobbing. U prekršajnim odredbama istog Zakona predviđeno je novčano kažnjavanje onoga tko s ciljem prouzročenja straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, članstvu u sindikatu, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu ili izražavanju i spolnoj orijentaciji povrijedi njegovo dostojanstvo. Također kao izvor antidiskriminacijskog

²⁹ „Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim okolnostima. Svi su pred zakonom jednaki“.

³⁰ Obje Konvencije su objavljene u Narodne novine-Međunarodni ugovori broj 6/95.

³¹ Narodne novine broj 85/08 i 112/12.

prava je značajan Zakon o ravnopravnosti spolova³² u kojem je novčano kažnjavanje predviđeno za onoga tko s ciljem prouzročenja straha drugoga ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u spolu, bračnom ili obiteljskom statusu ili spolnoj orijentaciji povrijedi njegovo dostojanstvo, odnosno tko s ciljem prouzročenja straha drugoga ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja radnjama spolne naravi povrijedi njegovo dostojanstvo, i Zakon o radu³³.

4.2.2. Prijedlog Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu iz 2007. godine

Rijetke su zemlje koje su u cilju zaštite od mobbinga donijele posebne Zakone, poput primjerice Francuske. Međutim vrijedno je spomenuti i da je Republika Hrvatska prepoznala mobbing kao jednu suvremenu negativnu društvenu pojavu, pa je Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora u srpnju 2007. godine pripremio Prijedlog Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu³⁴. Ustavna osnova za ovakav Prijedlog je bila sadržana u članku 3. Ustava Republike Hrvatske³⁵ i članku 35. Ustava³⁶. Razlozi za donošenje Prijedloga ovog Zakona su ležali u činjenici da je bilo otežano primjenjivati odredbe Zakona o radu iz 2004. godine kojim je uvedena zaštita dostojanstva radnika³⁷. Problemi u pogledu primjene Zakona o radu su bili da Zakonom nije bila osigurana pravna zaštita u odnosu na sve uzroke koji mogu dovesti do zlostavljanja na radu. Zakon nije dao zaštitu od zlostavljanja na radu koje je posljedica osobina ličnosti, individualnih i grupnih obrazaca ponašanja, nastupanja s pozicije moći itd. Također je bilo predviđeno da je isključivo na žrtvi pokretanje postupka zaštite od uznemiravanja, a da poslodavac može biti prekršajno odgovoran samo u slučaju da ne imenuje osobu ovlaštenu za primanje tužbi, ali i ne u slučaju ako ne poduzme potrebne mjere kojim bi radnika zaštitio od daljnjeg uznemiravanja. Problemi su evidentirani i kod primjene

³² Narodne novine broj 82/08.

³³ Narodne novine 93/14.

³⁴ www.sabor.hr/fgs.axd od 01.06.2016.

³⁵ „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava, i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“

³⁶ „Svakome se jamči štovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti“.

³⁷ Te su se odredbe uglavnom odnosile na obvezu poslodavca na zaštitu dostojanstva radnika; radnik je uživao zaštitu od poslodavca, nadređenih, suradnika i drugih osoba; postupak i mjere zaštite dostojanstva su se uređivale kolektivnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća; poslodavac sa više od 20 zaposlenih radnika je bio dužan imenovati osobu za prijem i rješavanje pritužbi; radnik je imao pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pravo na naknadu štete i pravo na plaću za vrijeme prekida rada.

kolektivnih ugovora, kao i kod podnošenja zahtjeva za naknadu štete na koji se postupak primjenjivao Zakon o obveznim odnosima, a ne Zakon o radu, što je za radnike izazivalo dodatne značajne troškove postupka. U Prijedlogu je također naveden podatak da je u periodu od 2003.-2007. podnijeto više od 100 sudskih tužbi radi naknade štete zbog uznemiravanja, a da nije donesena niti jedna pravomoćna sudska presuda, a što se tumačilo i zbog činjenice nejasnih i nedostatnih odredbi.

Osnovna pitanja koja su trebala biti riješena ovim Zakonom čiji Prijedlog je sadržavao 15 članaka su da bi se ovim Zakonom institut zlostavljanja na radu primjenjivao jednako na sve zaposlene, neovisno o tome da li se njihov radni odnos uređuje temeljem Zakona o radu ili posebnim propisom. Nadalje, ovim Zakonom bi se obuhvatile ne samo osobe u radnom odnosu, već i osobe koje obavljaju rad bez radnog odnosa ili su na osposobljavanju kod poslodavca, učenike i studente na obuci kod poslodavca, osobe koji su na stručnom osposobljavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, te osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju određene poslove. Nadalje, posebno bi se uredilo područje prevencije od zlostavljanja na radu, pitanje osobe povjerenika kao i proširena prekršajna odgovornost poslodavca. Također bitna razlika u odnosu na dotadašnju zaštitu se odnosila na zaštitu od svih osnova zlostavljanja na radu, a ne samo onih koji predstavljaju diskriminaciju, kao i da radnik u sudskom postupku ima pravo zahtijevati da sud naredi prestanak radnje kojom je povrijeđeno njegovo pravo i uklanjanje izazvanih posljedica sukladno Zakonu o obveznim odnosima.

Prijedlog Zakona o zlostavljanju na radu iz 2007. godine nakon dvije rasprave u Hrvatskom saboru nije prihvaćen, čime Republika Hrvatska nije ušla u krug zemalja koji imaju poseban zakon o mobbingu. Premda se govorilo da je zakon kvalitetan, on dakle nije prihvaćen nego se pitanje zaštite od mobbinga nastavilo tretirati kroz više drugih zakona.

Još jedan bezuspješan pokušaj donošenja posebnog zakona o mobbingu datira iz 2009. godine kad je pri Vladi Republike Hrvatske osnovana radna skupina za donošenje zakona o mobbingu, koja nikad nije niti započela sa radom.

4.2.3. Građanskopravna zaštita od mobbinga u Republici Hrvatskoj

Pravo na poštivanje dostojanstva radnika se smatra jednim od temeljnih prava radnika i proklamirano je člankom 7. stavkom 5. Zakona o radu³⁸, a člankom 134. Zakona o radu je posebno uređen postupak zaštite radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Sukladno tom članku postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja se uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu i dostojanstvo radnika³⁹. Poslodavac ili povjerljivi savjetnik su dužni u roku od 8 dana ispitati osnovanost pritužbe, te poduzeti mjere za sprečavanje nastavka tih ponašanja. Ako poslodavac ili povjerljivi savjetnik u propisanom roku ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Obraćanje radnika povjerljivom savjetniku nije nužno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Tada radnik ima pravo odmah prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, i o tome u roku od 8 dana obavijestiti poslodavca. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na plaću koju bi ostvario da je radio. U slučaju da se pravomoćnom sudskom odlukom utvrdi da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac ima pravo zahtijevati povrat isplaćene naknade radnika za vrijeme njegovog prekida rada. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, a protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

³⁸ Članak 7. stavak 5. glasi „poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima“.

³⁹ Riječ je o tzv. osobi povjerljivog savjetnika koji u neformalnom postupku koji se provodi unutar radne organizacije treba radnicima pomagati u rješavanju njihovih problema u vezi s uznemiravanjem i spolnim uznemiravanjem.

Osim članka 134. Zakona o radu važnost u pogledu zaštite dostojanstva radnika ima i članak 26. Zakona o radu kojim se obvezuje poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika na donošenje i objavu pravilnika o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod tog poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Obveza donošenja takvih pravilnika obuhvaća i obvezu poduzimanja preventivnih mjera u cilju sprječavanja svakog oblika diskriminacije⁴⁰. Navedena dužnost može se protumačiti kao obveza poslodavca da kod njega zaposlenim radnicima, ali i osobama koji dolaze u doticaj s njegovim zaposlenicima jasno stavi do znanja da neće tolerirati diskriminaciju na radu i da utvrdi politiku nulte stope tolerancije na diskriminaciju.

U konačnici valja spomenuti i članak 8. Zakona o radu koji obvezuju poslodavca da omogući radniku upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima, a istodobno je poslodavac dužan upoznati radnika s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovori i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

Naposljetku, zaštita od mobbinga osim u naprijed navedenim Zakonima u Republici Hrvatskoj se provodi i u Zakonu o obveznim odnosima⁴¹. Tako je člankom 8. zabranjeno prouzročenje štete drugome, člankom 19. se štiti pravo na osobnost, a ujedno se osigurava i regulira postupak naknade štete zbog pretrpljene štete.

4.2.4. Kaznenopravna zaštita od mobbinga u Republici Hrvatskoj

Zaštita prava radnika u Kaznenom zakonu⁴² Republike Hrvatske je smještena u posebnu glavu XII. pod nazivom „Kaznena djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja“, te obuhvaća sljedeća kaznena djela: povreda prava na rad (čl. 131.), neisplata plaće (čl. 132.), zlostavljanje na radu (čl.133.), povreda prava iz socijalnog osiguranja (čl. 134.), i protuzakonito zapošljavanje (čl. 135.). Ovakvo uređenje predstavlja značajan iskorak u odnosu na prethodni Kazneni zakon jer znatno detaljnije razrađuje i precizira postojeća kaznena djela protiv radnih

⁴⁰ Potočnjak, Ž. – Grgić, A.: Perspektive antidiskriminacijskog prava, Pravni fakultet Zagreb, 2014., str. 1-49

⁴¹ Narodne novine broj 35/05, 41/08, 125/11, 78/15.

⁴² Narodne novine broj 125/11, 144/12, 56/15, 61/15

odnosa i socijalnog osiguranja, uvodi njihove nove oblike te propisuje dva potpuno nova kaznena djela – zlostavljanje na radu i protuzakonito zapošljavanje⁴³.

Zlostavljanje na radu je novo kazneno djelo, a biće kaznenog djela se sastoji u tome da počinitelj na radu ili u svezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje. Postupak za ovo kazneno djelo se pokreće prijedlogom, a zapriječena kazna je kazna zatvora u trajanju do dvije godine.

Dakle modaliteti izvršenja ovog kaznenog djela se sastoje u vrijeđanju, ponižavanju, zlostavljanju i uznemirivanju. Ovakav opis ovog kaznenog djela ostavlja dojam nedovoljne određenosti navedenih modaliteta, ali činjenica je da su svi ti modaliteti već odavno sadržani u mnogim drugim kaznenim djelima pa se očekuje da u sudskoj praksi postoje jasne i nedvojbene interpretacije tih pojmova. Specifičnost ovog kaznenog djela je da vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje i uznemiravanje mora biti ponavljano i opetovano te trajati izvjesno vrijeme. Pored trajanja i ponavljanja potrebno je da je tim radnjama ili samo jednom od njih prouzročeno narušavanje zdravlja osobe ili povreda njezinih prava. I u konačnici razlika između ovog kaznenog djela i svih drugih vrijeđanja, ponižavanja, zlostavljanja i uznemiravanja je u tome što se te radnje događaju na radnom mjestu.

Ovakvom zakonskom regulativom osigurana je određena razina pravne zaštite, i ovo kazneno djelo predstavlja dobro rješenje koje šalje snažnu poruku da je riječ o ponašanjima koja se smatraju društveno neprihvatljivima jer na grubo način gaze ljudsko dostojanstvo, izazivaju mnogobrojne posljedice i smatraju se opasnima u tolikoj mjeri da im treba zaprijetiti kaznenopravnim sankcijama.

⁴³ Grozdanić, V. – Škorić, M. – Martinović, I.: Kaznenopravna zaštita radnika prema odredbama novog Kaznenog zakona, Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu, Zagreb, vol. 19, broj 2/2012., str. 473-499

Ipak, iz dostupnih podataka koji govore da usprkos toga što Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga primi oko tisuću prijava zlostavljanja na radu godišnje, na našim sudovima gotovo i nema presuđenih slučajeva⁴⁴. Ovakvi zabrinjavajući podaci upućuju na neučinkovitost navedene pravne regulative u zaštiti od zlostavljanja na radu.

Osim toga, stvarno stanje opsega zlostavljanja može biti i puno ozbiljnije jer ostaje upitno koliko radnika u strahu od otkaza, sramote zbog neljudskih postupaka koje trpe, nedostatka informacija i neznanja, te zbog nepovjerenja prema pravnom sustavu ne prijavljuju zlostavljače.

Kada govorimo o kaznenopravnoj zaštiti od mobbinga onda u hrvatskom kaznenom pravu možemo pronaći elemente mobbinga u nekim drugim kaznenim djelima. Tako je primjerice nesporno kako se vrijeđanjem drugoga čini kazneno djelo uvrede iz članka 147. Kaznenog zakona. Poslodavac koji vrijeđa zaposlenika počinio će ovo kazneno djelo neovisno o tome vrijeđa li ga na radnom mjestu i koji su ciljevi takvih njegovih radnji jer je za samo kazneno djelo uvrede dovoljno vrijeđanje drugoga. Uvrede su među najčešćim taktikama napastovanja radnika. Osim kaznenog djela uvrede elemente mobbinga možemo pronaći i u nekim drugim kaznenim djelima poput prijetnje ili prisile. Također nasiljem i zlostavljanjem poslodavac najčešće prisiljava radnika na trpljenje. Sustavna ponašanja poslodavca koja prerastu u takve situacije u kojima se naruši zdravlje radnika predstavlja kazneno djelo nanošenja tjelesnih ozljeda iz članka 117. Kaznenog zakona. Potom i spolni nasrtaji poslodavca na tijelu zaposlenika u svrhu zadovoljavanja spolne pohote ostvaruju kazneno djelo bludnih radnji iz članka 155. Kaznenog zakona. Mogući su i slučajevi u kojima se ponašanje poslodavca neće zaustaviti na bludnim radnjama, već će prerasti u teže narušavanje spolne slobode zaposlenika.

⁴⁴ Prvi slučaj mobbinga koji je okončan osuđujućom presudom u prvostupanjskom postupku je u Republici Hrvatskoj zabilježen 2009. godine. Temeljem prijave dvije radnice o zlostavljanju na radnom mjestu od strane poslodavca, istima je suđeno zbog kaznenog djela iz članka 114. bivšeg Kaznenog zakona (kazneno djelo povreda dostojanstva i prava na rad). Prvostupanjski postupak je okončan osuđujućim presudama, ali je u drugostupanjskom postupku počinitelj oslobođen. Odlukom Vrhovnog suda Republike Hrvatske je utvrđeno da je drugostupanjski sud pogrešno presudio.

5. ZAKLJUČAK

Republika Hrvatska je svojim zakonodavstvom osigurala određenu razinu pravne zaštite od mobbinga. Analizom pozitivnih pravnih propisa u vezi zaštite od mobbinga vidljivo je da je u Republici Hrvatskoj dat veliki značaj tome neprihvatljivom društvenom problemu, i to pogotovo nakon ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju. Ipak, uočava se i određena „konfuzija“ u zakonskoj regulativi, pa se tako pravnom zaštitom od mobbinga bavi i kazneno pravo u Kaznenom zakonu, kao i građansko pravo u Zakonu o radu, Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti spolova, i Zakonu o obveznim odnosima. Uz takvu brojnost, složenost i raznovrsnost mehanizama pravne zaštite od mobbinga, njegova primjena postaje iznimno zahtjevna. Tim prije što na ovom pravnom području u Republici Hrvatskoj imamo oskudnu sudsku praksu, a i pravnu doktrinu.

Prava je šteta što još 2007. godine nije u Hrvatskom saboru usvojen Prijedlog Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu. Naime, mišljenja sam da bi bilo nužno sintetizirati sve zakonske odredbe kojima se osigurava pravna zaštita od mobbinga u jedan zakon. Na taj način bi osim detaljnog određivanja ponašanja koja bi predstavljala mobbing, definiranja načina pokretanja postupka zaštite, i određivanje sankcije za zlostavljače bila osigurana brza i učinkovita zaštita zlostavljanog radnika u otklanjanju zlostavljačke situacije. Takvim novim zakonskim prijedlogom s prekršajnom odredbom o kažnjavanju zlostavljača bi se priznalo do sada zanemareno stanje zlostavljanja na radnom mjestu. Svakako valja naglasiti da bi se na taj način pružila pravna zaštita za „blaže“ oblike mobbinga, dok bi Kaznenim zakonom i dalje bila osigurana pravna zaštita od mobbinga u slučajevima kad se zlostavljanom naruši zdravlje kako je i sada regulirano Kaznenim zakonom. U postupku donošenja takvog Zakona svakako bi trebalo prikupiti pozitivna iskustva donošenjem Zakona o zaštiti od nasilja u obitelji.

Važnije od same pravne zaštite od mobbinga bi bilo i aktivirati širu društvenu zajednicu na poduzimanje preventivnih mjera. Poduzimanjem raznih preventivnih akcija bi trebalo podići svijest građana o tome da se mobbing događa oko njih, a da se može dogoditi i svakome od nas. Na taj način bi se minimalizirala potreba za pravnom zaštitom, a mobbing bi se nastojao svesti na najmanju moguću mjeru.

6. LITERATURA

Knjige i udžbenici:

1. Kostelić Martić, A.: Mobbing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu, Školska knjiga Zagreb, 2005. g
2. Potočnjak, Ž. - Grgurev, I. - Grgić, A.: Perspektive antidiskriminacijskog prava, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2014. g
3. Vasiljević, S.: Slično i različito (diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj), Biblioteka „Čovjek i globalizacija“, Zagreb, 2011. g
4. Mustajbegović, J. - Russo, A.: Era nove ekonomije i novih zanimanja: stres i mobbing, Biblioteka Skalić, Odabrane teme 1. međunarodnog kongresa, Split, 2012. g.

Članci i radovi:

5. Pražetina Kaleb, R.: Oblici mobbinga i sudska zaštita žrtava mobbinga, Policijska i sigurnost, godina 21 (2012.), broj 4, str. 823-836
6. Rittossa, D. - Trbojević Palalić, M.: Kaznenopravni pristup problematici mobbinga, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v.28, br. 2, 1325-1351 (2007)
7. Poredoš, D. - Kovač, M.: Stres i mobbing na radnom mjestu, Kriminologija i socijalna integracija, vol. 12 (2004), br. 1, str. 63-70
8. Laklija, M. - Janković, J.: Mobbing-osobni, obiteljski i radni problem i njegova prevencija, Kriminologija i socijalna integracija, vol. 18 (2010), br. 1, str. 65-78
9. Grozdanić, V. – Škorić, M. – Martinović, I.: Kaznenopravna zaštita radnika prema odredbama novog Kaznenog zakona, Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu, Zagreb, vol. 19, broj 2/2012, str. 473-499
10. Šoljan, I. – Josipović Jelić, Ž. – Jelić Kiš, A.: Mobbing-zlostavljanje na radnome mjestu, Arh Hig Rada Toksikol, 2008, br. 59, str. 37-42
11. Kojić, E. – Mustajbegović, J. – Ivezić, S.: Zlostavljanje na poslu-mobbing: preporuka za postupanje zdravstvene službe, Medix, 2007, god XIII, broj 71

Zakoni:

12. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine broj 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
13. Zakon o radu (Narodne novine broj 93/14)
14. Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine broj 85/08, 112/12)
15. Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine broj 82/08)
16. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine broj 35/05, 41/08, 125/11, 78/15)
17. Kazneni zakon (Narodne novine 125/11, 144/12, 56/15, 61/15)
18. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Narodne novine-
Međunarodni ugovori broj 6/99, 8/99, 14/02, 9/05, 1/06, 2/10)

Internet:

19. www.vlada.hr od 27.05.2016.
20. www.mobbing.hr od 27.05.2016.
21. www.jutarnji.hr od 28.05.2016
22. www.sabor.hr/fgs.axd od 01.06.2016.

