

Pravo na pristup informacijama kroz iskustvo i stavove udruga civilnog društva

Picek, Marija

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:447323>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-03**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)





REPUBLIKA HRVATSKA
SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
Katedra za Radno i socijalno pravo

Antonio Kozina

MOBING I PRAVNA ZAŠTITA OD
MOBINGA

Zagreb, srpanj 2023.



REPUBLIKA HRVATSKA
SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
Katedra za Radno i socijalno pravo



Student:

Antonio Kozina

Naslov diplomskog rada:

**MOBING I PRAVNA ZAŠTITA OD
MOBINGA**

Kolegij:

RADNO I SOCIJALNO PRAVO

Mentor:

prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, srpanj 2023.

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Antonio Kozina, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Antonio Kozina

SAŽETAK

Psihičko maltretiranje na radnom mjestu staro je koliko i ljudski rod i ljudski rad. Mobing kao društvenu pojavu, sada u sudskoj praksi prihvaćen standard, pokušali su identificirati i definirati još sedamdesetih, a onda intenzivnije osamdesetih godina prošlog stoljeća, no u nas još uvijek ne postoji usvojena zakonska definicija mobinga, iako je široko rasprostranjena pojava čije se posljedice odražavaju ne samo na pojedinca, njegov zdravstveni i socijalni status, nego i na njegovo okruženje, radnu sredinu, i fenomen je koji je potrebno promatrati s medicinskog, psihološkog, sociološkog i pravnog aspekta. U prvom dijelu rada bit će ukratko riječi o pravu osobnosti i ljudskom dostojanstvu, poveznicama svih izloženih cjelina ovog rada, s aspekta mobinga, diskriminacije i uznemiravanja. Ukratko ću prikazati definicije diskriminacije i uznemiravanja, kako bih što jasnije u glavnom dijelu rada pokušao približiti značenje mobinga, etimologiju, pokušaje definiranja, problematiku, njegove vrste, faze, uzroke, posljedice i prevenciju. U završnom dijelu rada bit će riječi o tome kako je u hrvatskom zakonodavstvu uređena zaštita od mobinga, odnosno koja su pravna sredstva na raspolaganju žrtvi mobinga, gdje je radi učinkovite pravne zaštite nužno povezati odredbe Zakona o radu i Zakona o obveznim odnosima.

KLJUČNE RIJEČI: mobing, pravo osobnosti, ljudsko dostojanstvo, diskriminacija, uznemiravanje, prevencija, pravna sredstva, Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o obveznim odnosima

SUMMARY

Psychological harassment in the workplace is as old as the human race and human work. Mobbing as a social phenomenon, now an accepted standard in judicial practice, was tried to be identified and defined in the seventies, and then more intensively in the eighties of the last century, but there is still no adopted legal definition, even though it is a widespread phenomenon whose consequences reflect not only on the individual, his health and social status, but also on his environment, working environment, and is a phenomenon that needs to be observed from a medical, psychological, sociological and legal perspective. In the first part of this paper, there will be a brief discussion of personality rights and human dignity, that connect all presented units of this work, from the aspects of mobbing, discrimination and harassment. I will briefly present the definitions of discrimination and harassment, in order to try to define the meaning of mobbing, etymology, attempts to define it, problems, its types, stages, causes, consequences and prevention as clearly as possible in the main part of the paper. The final part is about how protection against mobbing is regulated in Croatian legislation, i.e. what legal protections are available to victims of mobbing, when, for effective legal protection, it is necessary to combine the provisions of the Labor Act and the Civil Obligations Act.

KEYWORDS: mobbing, personality rights, human dignity, discrimination, harassment, prevention, legal protection, Labor Act, Anti-Discrimination Act, Civil Obligations Act

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. PRAVO OSOBNOSTI I LJUDSKO DOSTOJANSTVO.....	2
3. DISKRIMINACIJA, UZNEMIRAVANJE I SPOLNO UZNEMIRAVANJE..	3
4. MOBING.....	6
4.1. KRATKA POVIJEST.....	7
4.2. UZROCI MOBINGA I KAKO GA PREPOZNATI	9
4.3. VRSTE ZLOSTAVLJANJA NA RADU PREMA HEINZU LEYMANNU.....	12
4.4. VRSTE MOBINGA.....	13
4.5. FAZE MOBINGA.....	14
4.6. POSLJEDICE MOBINGA.....	15
4.7. PREVENCIJA MOBINGA.....	17
4.8. PRAVNA OSNOVA ZA TRAŽENJE SUDSKE ZAŠTITE.....	21
4.9. SUDSKA PRAKSA.....	22
4.10. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU.....	26
4.11.ROKOVI I HITNOST POSTUPKA.....	27
4.12. ZASTUPANJE.....	28
4.13. TERET DOKAZIVANJA I DOKAZNA SREDSTVA.....	28
4.14. PRAVO POSLODAVCA DA TRAŽI POVRAT ISPLAĆENE NAKNADE.....	30
4.15. MJESNA NADLEŽNOST.....	31
4.16. ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA.....	31
4.17. MOGUĆNOST UKIDANJA PRVOSTUPANJSKE ODLUKE, REVIZIJA.....	31
4.18. MOBING I UZNEMIRAVANJE U PRAKSI USTAVNOG SUDA....	32
4.19. MOBING KAO KAZNENO DJELO.....	33
4.20. ISTRAŽIVANJE UDRUGE MOBBING ZA 2022. GODINU.....	33
5. ZAKLJUČAK.....	35
6. POPIS LITERATURE.....	37

1. UVOD

Međuljudski odnosi, ionako već dovoljno komplicirani, unutar radnog okruženja predstavljaju specifičan odnos u koji ljudi stupaju s cijelim spektrom svojih osobina, dobrih i loših mehanizama, a u kojem će u prosjeku provoditi najviše vremena u danu, otprilike petinu očekivanog životnog vijeka, s drugim ljudima koje najčešće nisu sami izabrali. Predisponirani, sa sobom donose svoje stavove, predrasude, nesigurnosti, netrepeljivosti, kućni odgoj, stresove koje privatno doživljavaju, ambicije, realna i nerealna očekivanja od okruženja kojem pristupaju, nadređenih i radnih kolega, i ako u tom složenom procesu upravljanja, organizacije rada i dinamici radnih odnosa nešto ne funkcionira kako treba, često će se frustracije i nezadovoljstva ispoljavati na van, ponekad i na štetu ljudi kojima su okruženi. Radno okruženje determinirano je individualnim i grupnim obrascima ponašanja, konflikt je sastavni dio svakodnevnog života, a izvori konflikta mogu biti različiti. Gotovo svakodnevno čujemo priče o nezadovoljstvima na radnim mjestima, opterećenošću radnim zadacima, grubim šefovima, nepodnošljivim kolegama, tračevima, ogovaranjima, svađama, dolazimo nakon posla umorni i bezvoljni, pregorimo ispunjavajući zadane poslovne ciljeve; no gdje je ta granica koju treba povući kada nešto prestaje biti opterećenost poslom i stres od radnih zadataka koji proživljava cijela radna sredina zbog primjerice nekog hitnog i složenog zadatka, organizacija rada radi bolje učinkovitosti, nečija individualno loša prilagodba na način rada i slično, i počinje predstavljati vrijeđanje ljudskog dostojanstva, njegove osobnosti i zlostavljanje na radnom mjestu, kada osoba počinje doživljavati psihofizičke smetnje zbog raznoraznih pritisaka i stresora na radnom mjestu, a onda i uopće zbog samog dolaska na radno mjesto? Važno je pritom razlikovati zamor poslom od tzv. *burn-out* sindroma svojstvenog žrtvama mobinga, koji karakterizira gubitak samopoštovanja, radne etike, emocionalna, psihofizička iscrpljenost te smanjena radna produktivnost uz depersonalizaciju u odnosima prema okolini.¹

¹ Vinković, Mario (ur.); Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2016., str. 12.

Stres na radnom mjestu postaje sve veći problem na svjetskoj razini, a mobing, kao pojava psihičkog zlostavljanja zaposlenika predstavlja jedan od najtežih oblika radnog stresa, koji može ostaviti trajne posljedice na psihičko i fizičko zdravlje pojedinca, što pokazuju brojna istraživanja u posljednje vrijeme,² prvo u sferi liječnika, zatim psihologa u radnim organizacijama, a onda i u pravnoj sferi. Potrebno je pritom napomenuti da činjenica da je netko psihički snažna i stabilna ličnost koja lako podnosi kritiku, omalovažavanje i uznemiravanje, ne znači da uznemiravanja nije bilo. Neki slučajevi u praksi pokazali su da uznemiravanje nije ostavilo značajnijeg traga na zdravlje žrtve mobinga, no to ne znači da neko ponašanje ne možemo označiti kao nedopušteno i neprihvatljivo, koje treba sankcionirati. Isto tako, često se u praksi neka ponašanja smatraju mobingom, a zapravo poslodavac samo inzistira na radnoj disciplini, rezultatima rada i izvršavanju radnih obveza sukladno ugovoru o radu.³

2. PRAVO OSOBNOSTI I LJUDSKO DOSTOJANSTVO

Pravo osobnosti definirano je kao skup ovlaštenja koja pravnom subjektu priznaju norme objektivnog prava na njegovim osobnim, neimovinskim dobrima.⁴ Svaka fizička osoba stječe prava osobnosti svojim rođenjem te ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod pretpostavkama određenim Zakonom o obveznim odnosima⁵ (dalje: ZOO), a prava osobnosti koja se jamče fizičkim osobama su pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i drugo. Lista je dakle otvorena, a ZOO stavlja u izravan odnos povredu prava osobnosti i neimovinsku štetu jer određuje da je svaka povreda prava osobnosti iz čl. 19. ZOO-a ujedno i neimovinska šteta (čl. 1046. ZOO-

² <https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-and-stress>; <http://hzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/Stres-na-radnom-mjestu-i-psihosocijalni-rizici.pdf>; <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>; Edukacija o mobingu via Zoom Meeting, Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, 17. lipnja 2023.; <https://www.eurofound.europa.eu/>

³ *Ibid.*, str. 50.

⁴ Klarić, Petar; Vedriš, Martin. Građansko pravo, 2014. str. 104.

⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22).

a), a neimovinska šteta predstavlja povredu prava osobnosti. Pretrpljene fizičke i duševne boli uzimaju se kao mjerilo stupnja povrede prava osobnosti.

Ustav Republike Hrvatske⁶ (dalje: Ustav RH) u članku 35. svakome jamči štovanje i pravnu zaštitu njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.

Ljudsko dostojanstvo pak, kao jedno od središnjih načela pravnih sustava, mnogi nacionalni sustavi počinju prepoznavati kao odgovor na tragična ratna zbivanja u Drugom svjetskom ratu, u jeku kojeg je nastao i Europski sustav temeljnih ljudskih prava, kao najrazvijeniji regionalni sustav, na tri razine: Vijeće Europe, Organizacija za europsku sigurnost i suradnju i sustav Europske unije (dalje: EU).

Kao nešto inherentno svakom čovjeku konkretizirano je u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima iz 1948. godine, prvom sveobuhvatnom instrumentu zaštite ljudskih prava, a po tom pitanju značajni su i Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine, u okviru Vijeća Europe - Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda iz 1950. godine, kao primarno zakonodavstvo EU - Povelja EU o temeljnim pravima, i sekundarno - niz direktiva Vijeća EU.

1999. godine Ugovor iz Amsterdama jača zaštitu ljudskih prava Ugovorom o EU, uvodeći niz načela na kojima se Unija temelji - sloboda, demokracija, poštovanje ljudskih prava i temeljnih sloboda i vladavina prava, a Sud EU-a jamči institucionalno poštivanje tih načela.

3. DISKRIMINACIJA, UZNEMIRAVANJE I SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Za početak je potrebno napraviti distinkciju između nekoliko pojmova koji će se kroz ovaj tekst često spominjati, ispreplitati i dovoditi u sličan kontekst s mobingom, a to su diskriminacija i uznemiravanje, i odmah istaknuti najvažnije pravne izvore koji pružaju, negdje više, negdje manje, zaštitu kod njihovih povreda,

⁶ Ustav RH (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

a to su Zakon o radu⁷ (dalje: ZR), Zakon o suzbijanju diskriminacije⁸ (dalje: ZSD), već spomenuti ZOO, Zakon o zaštiti na radu⁹ (dalje: ZZR), Zakon o ravnopravnosti spolova¹⁰ (ZRS), Zakon o istospolnim zajednicama¹¹ itd., i naravno ustavnopravnu zaštitu na razini najvišeg domaćeg pravnog izvora u smislu čl. 14. Ustava RH, koji propisuje da svatko u Republici Hrvatskoj (dalje: RH) 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 osobinama.

Diskriminacijom se u smislu ZSD-a smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i stavljanje u nepovoljniji položaj osobe povezanom s njom rodbinskim ili drugim vezama, stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju (čl. 1.), poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe osobama s invaliditetom (čl. 4.), te segregacija (čl. 5.), prisilno i sustavno odvajanje osoba prema nekoj od zabranjenih osnova.

Za razliku od Ustava čija je lista nabrojanja zabranjenih osnova diskriminacije otvorena, ZSD sadrži širi popis, no on je *numerus clausus* - popis je zatvoren i diskriminacija je zabranjena po točno nabrojanim osnovama. Dalo bi se zaključiti da Ustav, sadržeći tako otvorenu listu, i kao jači pravni izvor ima prednost pred ZSD-om, no sudska praksa pokazala se neujednačenom upravo na primjeru zabrane diskriminacije na temelju naobrazbe, koja je predviđena Ustavom RH, ali ne i ZR-

⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

⁸ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

⁹ Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

¹⁰ Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17).

¹¹ Zakon o istospolnim zajednicama (NN 116/2003.), Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, (NN 92/14, 98/19).

om, gdje je Županijski sud presudio da je u jednom slučaju postojala diskriminacija, a Vrhovni sud da u istom slučaju diskriminacije nije bilo, upravo jer se među nabrojanim diskriminacijskim osnovama u ZR-u ne nalazi stupanj naobrazbe (Revr-729/17. od 11. lipnja 2019.).

O izravnoj diskriminaciji radi se u slučaju kad je postupanje uvjetovano nekim od zabranjenih osnova diskriminacije, kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji (čl. 2. st. 1. ZSD).

Neizravna diskriminacija je češći oblik diskriminacije, a postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po nekim od zabranjenih osnova diskriminacije, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna (čl. 2. st. 2. ZSD). Kod izravne diskriminacije traži se dakle nejednako postupanje, a kod neizravne nejednak učinak neke naizgled pravno korektne norme ili prakse.

U treći tip diskriminacije ulaze teži oblici diskriminacije, a to su višestruka diskriminacija, koja uključuje situaciju kada je počinjena prema određenoj osobi na temelju više zakonom zabranjenih osnova, diskriminacija počinjena više puta - ponovljena diskriminacija, i diskriminacija počinjena kroz dulje vrijeme - produljena diskriminacija prema istoj ili grupi osoba (čl. 6. ZSD).

Pojam uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u domaćem je zakonodavstvu po prvi puta definiran 2003. godine ZR-om, definicijama preuzetima iz pravne stečevine EU, a prema uzoru na europske direktive, predstavljaju oblik diskriminacije i na njih se na odgovarajući način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju.¹² Međutim za njihovo dokazivanje žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome.

ZSD uznemiravanje definira kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova diskriminacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu

¹² Grgurev, Ivana. Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske unije, domaćem i usporednom pravu // Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja / Grgurev, Ivana ; Potočnjak, Željko (ur.). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2021. str. 29-58

dostojanstva osobe, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (čl. 3. st. 1.), dakle moraju biti ispunjene sve nabrojane pretpostavke.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (čl. 3. st. 2. ZSD). Kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje je dakle seksualne naravi.¹³

4. MOBING

Pojam mobinga, koji se uvriježio u hrvatskoj stručnoj i znanstvenoj javnosti, potječe od engleskih riječi „mob“ – ološ, svjetina, grupa i glagolske inačice „to mob“ – napadati nekoga, nasrnuti u masi, pogrdno ga nazivati. Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje umjesto izraza mobing predlaže naziv zlostavljanje na radnom mjestu, u Hrvatskoj se često koriste i izrazi psihičko zlostavljanje, psihičko maltretiranje, psihički teror, moralno zlostavljanje, a često ga se pogrešno poistovjećuje i sa zakonskim izrazom - uznemiravanje, koje međutim mora biti utemeljeno na nekom od zakonom propisanim zabranjenim osnovama diskriminacije, dok mobing ne mora. Izraz se koristi u većini europskih zemalja, a u zemljama engleskog govornog područja u upotrebi je izraz *bullying* (često označava i maltretiranje učenika u školi), u SAD-u i *work abuse* ili *employee abuse*.

Mobing je engleski izraz za psihičko uznemiravanje (isključivo) na radnom mjestu po bilo kojem temelju, a prema sudskoj praksi predstavlja specifičan oblik ponašanja - svako neželjeno ponašanje kojim jedna ili više osoba drugoj osobi narušava dostojanstvo, integritet, čast i ugled, a sve s ciljem poniženja žrtve i/ili njenog udaljenja s radnog mjesta.¹⁴ Takve se aktivnosti smatraju mobingom ako su učestale, odnosno ako traju određeno vrijeme, iako neke pravne doktrine ne zahtijevaju taj

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Gović Penić, Iris. Diskriminacija, uznemiravanje i mobing, radnopravni okvir i sudska praksa, 2020., str. 280., 281., itd.

uvjet i smatraju da se može raditi i o jednom izoliranom činu (francuska literatura zastupa stav da i jedan čin može predstavljati mobing).¹⁵

Mobing nije pravni pojam, smatra se društvenom pojavom i u sudskoj praksi prihvaćenim standardom i kao takav mora se promatrati kroz fokus različitih područja znanosti pa je i različito definiran, ovisno gledamo li zaključke psihologa i psihijataru, sudska tumačenja ili stavove pravne znanosti, a njihovo povezivanje nužno je kako bi se pružila učinkovita pravna zaštita, koja se ostvaruje kroz odredbe radnog, građanskog i kaznenog prava, jer primjerice mobing koji obuhvaća fizički nasrtaj nadrađa granice radnog spora te ulazi u domenu kaznenoga prava, kao i ako je neka osoba psihički zlostavljana, a pored toga je bila i žrtvom seksualnog napada.¹⁶ KZ propisuje zlostavljanje na radu (vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje ili uznemiravanje kojim se naruši nečije zdravlje) kao posebno kazneno djelo, no u građanskopravnim i radnopravnim sporovima ono nema svoj naziv.

Osim terminološke neodređenosti, nedostatka jedinstvene, općeprihvaćene definicije mobinga i raznih pokušaja prevođenja riječi na hrvatski jezik, i zakonska normativa u hrvatskom pravu nedorečena je oko jasnoga pojmovnog određenja i zaštite od psihičkog zlostavljanja radnika na radnom mjestu kao i o odgovornosti za štete koje su nastale na radu i u vezi s radom pa je i ostvarivanje učinkovite pravne zaštite od mobinga i ostvarivanje prava na popravljjanje štete prouzročene tom štetnom radnjom dodatno otežano, a uz to, upravo i nepostojeći ili neadekvatno provedeni postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika dovode do stresa na radnom mjestu, jednog od vodećih javnozdravstvenih problema u EU i ulazi se tako u svojevrsni začarani krug.

4.1. KRATKA POVIJEST

1976. američki psihijatar Carroll M. Brodsky prepoznao je nekoliko slučajeva psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu i prijavio ih. Njegova knjiga "The Harassed Worker", rani je izvor koji je koristio izraz "seksualno uznemiravanje" i

¹⁵ Hirigoyen, M. F. *Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démelér le vrai du faux*, Paris, LA Découverte et Syros, Paris, 2001.

¹⁶ Vinković, Mario; Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga*, 2016., str. 9.

jedinstven je prikaz psihičkih ozljeda na poslu, iz konkretne perspektive profesora psihijatrije, a ne čisto apstraktne i statističke, a temelji na većem broju intervjua s radnicima koji su podnijeli zahtjeve pred Kalifornijskim žalbenim odborom za radnike ili Industrijskom komisijom Nevade, zbog tvrdnji da su zlostavljani od strane poslodavaca, suradnika ili potrošača, i da su pretjerani zahtjevi za radnim učinkom uzrokovali bolesti i nesposobnost za rad.¹⁷

Švedski psiholog Heinz Leymann, pionir u sustavnom istraživanju mobinga 1980-ih, kojeg s pravom nazivaju ocem istraživanja o psihičkom zlostavljanju na radnom mjestu, prvi je upotrijebio engleski izraz “mobbing” za opisivanje neprijateljskog ponašanja zaposlenika na radnom mjestu,¹⁸ izraz kojim je švedski liječnik Peter-Paul Heinemann primijenio Lorenzovu konceptualizaciju na kolektivnu agresiju djece protiv ciljanog djeteta.¹⁹ Konrad Lorenz još je u svojoj knjizi pod naslovom “O agresiji” (1966.) prvi opisao mobing među pticama i životinjama, pripisujući ga instinktima koji su ukorijenjeni u darvinističkoj borbi za opstanak. Prema njegovom mišljenju, većina ljudi podložna je sličnim urođenim impulsima, ali sposobni su ih staviti pod racionalnu kontrolu.²⁰

Početno istraživanje Heinza Leymanna na tom području temeljilo se na detaljnim studijama slučaja medicinskih sestara koje su počinile ili pokušale počiniti samoubojstvo zbog događaja na radnom mjestu, a njegova istraživanja mobinga rezultirala su revolucionarnim raščlambama predmetnog problema u medicinskoj i literaturi iz psihologije, multidisciplinarnim znanstvenim analizama i studijama, a desetljećima kasnije i njegovom identifikacijom kao dominantno zasebnoga pravnog instituta u brojnim nacionalnim zakonodavstvima.²¹ Zahvaljujući njemu, kreirana je operativna definicija mobinga čije elemente počinje koristiti stručna javnost i

¹⁷ Brodsky, C. The harassed worker, Lexington, MA D.C.Heath and Co, 1976.

¹⁸ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 6.

¹⁹ <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1891-2018-04-01>, <https://journals.ub.umu.se/index.php/njedh/article/view/121/104>

²⁰ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 7.

²¹ Vinković, Mario; Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2016., str.6.

recentna sudska praksa, a definira mobing kao “neprijateljsku i neetičku komunikaciju, sustavno usmjerenu od strane jednog ili nekoliko pojedinaca prema, uglavnom, jednom pojedincu koji je zbog mobinga gurnut u bespomoćan položaj u kojem je u nemogućnosti obraniti se, zadržan u njemu kontinuiranim mobizirajućim aktivnostima. Te aktivnosti odvijaju se s visokom učestalošću (statistička definicija: barem jednom tjedno) i u duljem razdoblju (statistička definicija: najmanje šest mjeseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje”.²²

Naveo je dva razloga intenzivnijeg proučavanja mobinga krajem prošlog stoljeća: jedan je promjena odnosa prema radniku i radnim odnosima, nova kultura rada u kojoj radnici imaju prava, kao i težnja za poboljšanjem međuljudskih odnosa i kvalitete rada, a drugi je činjenica da globalizacija, privatizacija, ekonomske krize, restrukturiranje, informatizacija i nesigurnost radnih mjesta pogoduju učestalosti mobinga, psihička maltretiranja na radnom mjestu postala su uočljivija nego prije, a u svrhu produktivnosti rada i smanjenja gubitaka poslovanja, poslodavci su prisiljeni analizirati faktore koji bi mogli imati negativne posljedice na spomenuto.²³

4.2. UZROCI MOBINGA I KAKO GA PREPOZNATI

Istraživanja su individualizirala 3 skupine uzroka mobinga:²⁴

- individualne (karakteristike žrtve mobinga i mobera),
- organizacijske (karakteristike radne organizacije) i
- situacijske.

²² Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work, 1996.; Leymann, H. Mobbing and Victimization at Work; 1996.

²³ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str.7.

²⁴ Edukacija o mobingu via Zoom Meeting, Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, 17. lipnja 2023.

Stalne promjene u svijetu rada, tehnološki napredak, izazovi tržišta, modeli upravljanja, usmjerenost na ostvarivanje što većeg profita, kao i specifične osobine pojedinca, žrtve i zlostavljača, pogoduju razvoju mobinga u radnoj sredini.²⁵

Kod zlostavljača, često je riječ o narcisoidnim pojedincima, nesposobnima za empatiju, paranoidnim osobama, osobama koje imaju izgrađenu sliku o sebi kao jedinstvenim ličnostima, osobama koje puno zahtijevaju od podređenih u radnom okruženju, a ponekad i o sociopatima i psihopatima. Zlostavljač je osoba koja psihički maltretira napadima usmjerenim na ličnost radnika, njegov rad itd., a često se radi o egocentričnoj osobi s iskorištavajućim odnosom s drugima, koja u radnim odnosima krivnju uvijek vidi kod druge osobe.²⁶

Što se pak tiče žrtve mobinga, svatko je potencijalna žrtva. Nekad se smatralo da su to slabići, no karakteristike poput poštenja, odgovornosti, urednosti, savjesnosti, prijavljivanja nepravilnosti u radu i nepoštivanja pravila ili zakonskih odredbi koje su uočili, osobe s invaliditetom, mlade, tek zaposlene osobe, kao i starije, pred mirovinu, sa sporijim ritmom rada te osobe koje su samostalne ili traže naprednije instrumente rada, priznanje svog rada, te ljudi koji ulaze u bilo koju kategoriju "različitosti" (ideološke, religijske, različitog spola ili seksualne orijentacije, posljednji zaposleni ili bilo kakvo iskakanje iz većine u radnom okruženju), danas su idealne žrtve i sve češće izložene mobingu.²⁷ Primjeran radnik koji je šutke obavljao svoj posao trpeći omalovažavanje, kada napokon izrazi svoje nezadovoljstvo postaje problem i započinje otvoreno maltretiranje s ciljem eliminacije. A može se raditi i o osobama koje imaju mazohističnu crtu osobnosti ili su sklone perfekcionizmu.²⁸

Kod rezultata istraživanja i statistika po zemljama, vrlo je važno naglasiti faktor informiranosti i kulturne razlike u toleranciji psiholoških maltretiranja, jer prema

²⁵ Rijavec, M. Načini rukovođenja koji pogoduju mobbingu, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišković, T., Pernar, M. Mobbing, 2006., str. 78.; Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work.

²⁶ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str.23.; Edukacija o mobingu via Zoom Meeting, Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, 17. lipnja 2023.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Francišković, T., Radovančević, Lj. Psihijatrijski aspekti mobbinga, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišković, T., Pernar, M. Mobbing, 2006., str.117.

povijesno-kulturnoj tradiciji u nekim zemljama određeni način komunikacije često prolazi toleriran, a koji negdje drugdje ne bi. Uz različite pristupe mobingu, različite definicije, mjerne instrumente i kulturalne razlike, nezahvalno je uspoređivati rezultate iz različitih sredina, kao što je potrebno razlučiti dvije kategorije: osoba koja je žrtva mobinga nije isto što i osoba koja je mobing prijavila, odnosno koja je odlučila zatražiti pomoć. Iz straha, nesigurnosti za svoju sudbinu, egzistenciju, želje za dokazivanjem, žrtve najčešće ne prijavljuju zlostavljanja na radnom mjestu, dok s druge strane imamo prijavljivanja protiv ponašanja koja ne predstavljaju mobing.²⁹

Istraživanja pokazuju da se mobing najčešće pojavljuje u radnim organizacijama sljedećih obilježja: izrazito kompetitivna radna sredina sa strogom hijerarhijskom strukturom, radne organizacije usmjerene isključivo na povećanje ekonomske dobiti, koje malo vode brigu o radnoj klimi i međuljudskim odnosima, gdje 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 i poštovanja kulturnih razlika, nedostatak jasnih pravila u radu i pravila ponašanja, pretjerano radno opterećivanje ili besmisleni radni zadaci i nedovoljno definirane uloge (dvosmislene, konfliktne) i nedostatak profesionalnosti.³⁰

Prema Leymannu, znakovi koji upućuju na mobing, bez obzira na njihovu učestalost su: neprestane sumnje u odluke radnika i propitivanje, dodjeljivanje posla štetnog za zdravlje, posla ispod razine radnika ili koje umanjuje njegovo samopoštovanje, širenje glasina, ogovaranje, širenje glasina da radnik nije psihički zdrav, oponašanje mimike, kretanja, omalovažavanje, uvredljivi nadimci, uplitanje u spolni život... Najgori oblik je, dakako, spolno uznemiravanje, kojemu je, nažalost, izloženo sve više žena.

²⁹ Edukacija o mobingu via Zoom Meeting, Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, 17. lipnja 2023.

³⁰ Gilioli, D.1999., prema Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 24.; Edukacija o mobingu via Zoom Meeting, Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, 17. lipnja 2023.

4.3. VRSTE ZLOSTAVLJANJA NA RADU PREMA HEINZU LEYMANNU

Heinz Leymann (1996.) sve mobizirajuće aktivnosti dijeli u 5 kategorija:³¹

- 1.napadi na mogućnost izražavanja/komuniciranja —nadređeni i/ili kolege ograničavaju mogućnost izražavanja žrtve, žrtva je uvijek prekidana kad govori, odbijaju se neverbalni kontakti sa žrtvom (pogledi) i slično,
- 2.napadi na mogućnost održavanja socijalnih odnosa —žrtva je stalno izolirana, nitko joj se ne obraća, premještena je u ured daleko od kolega, ne pozivaju ju na zajedničke sastanke, na kavu, svečanosti, zajedničke izlaske i slično,
- 3.napadi na osobnu reputaciju —izmišljanje priča o žrtvi i njenom privatnom životu, ogovaranje, ismijavanje, vrijeđanje, ponižavanje, sumnje u mentalnu bolest žrtve, zadirkivanje oko fizičkog hendikepa ili privatnog života, prisiljavanje žrtve na obavljanje ponižavajućih zadataka,
- 4.napadi na kvalitetu rada —stalne kritike i prigovori, pretjerana kontrola, stalna kažnjavanja i niska ocjena rada, žrtvi se ne daju zadaci i oduzimaju joj se sredstva za rad, npr.telefon ili računalo (sindrom “praznog stola”) ili joj se postavljaju besmisleni zadaci, daju joj se zadaci neprilagođeni profesionalnoj kvalifikaciji, prejednostavni ili preteški pa se od žrtve zahtijevaju osobnosti koje ona nema i kojima je cilj natjerati ju da pogriješi, zatrpavanje zadacima i određivanje kratkih rokova (sindrom “punog stola”), stalno mijenjanje radnih zadataka, dekvalifikacija - promjena radnih aktivnosti i drugo,
- 5.napadi na zdravlje žrtve —prisiljava ju se obavljati zadatke koji narušavaju njezino zdravlje, negiraju joj se godišnji odmori i slobodni dani, prijeti joj se fizičkim napadima, fizički napadi, seksualno zlostavljanje.

Važno je svakako napomenuti da gore spomenuti pojavni oblici ne moraju i pravno promatrano biti kvalificirani kao mobing ili isključivo kao mobing. U svojim je istraživanjima došao do zaključka da svaki radnik u svojoj radnoj karijeri ima 25% šanse da barem jednom bude mobiziran.

³¹ Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.; prema Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 12-14.

4.4. VRSTE MOBINGA

Wim Vandekerckhove i Ronald Commers razlikuju tri vrste mobinga:³²

1. silazni tip (neprihvatljiva ponašanja nadređenih prema podređenima),
2. uzlazni (smjer od podređenih prema nadređenima) te
3. horizontalni (od zaposlenika prema suradnicima iste hijerarhijske razine)

Na podlozi dostupne tipologije i literature razlikujemo stoga:³³

VERTIKALNI MOBING

O vertikalnom (silaznom) mobingu govorimo kada nadređeni mobizira podređenog radnika, a ako je serijski mobing, mobizira jednog po jednog radnika dok ne uništi cijelu grupu (strateški mobing). Obuhvaća i situaciju kada grupa radnika (podređenih) mobizira pretpostavljenog, primjerice neizvršavanjem radnih zadataka ili širenjem neistinitih informacija. Naziva se obrnutim mobingom ili obrnutim (uzlaznim) vertikalnim mobingom i u praksi je rijedi i predstavlja svega 5%, u odnosu na 95% gdje je podređena osoba mobizirana.

S obzirom na motive zlostavljanja, psihologinja Cassitto, M.G. (2001.) je podijelila mobing na strateški i emotivni, koji se sastoje od mnogobrojnih mobizirajućih akcija, neke specifične za oba oblika, a neke koje se pojavljuju u oba.

Strateški mobing je posebna vrsta vertikalnog mobinga, a predstavlja dogovor upravljačkog vrha o tome koji su radnici nepoželjni i kako ih udaljiti s radnog mjesta. Čest je kod promjene vlasničke strukture poslodavca, pripajanja tvrtki, prijenosa ugovora o radu na novoga poslodavca, a najčešće se očituje putem dekvifikacije — sindrom “praznog stola”, fizičke izolacije radnika, kritiziranjem rada, premještanjem daleko od mjesta stanovanja, određivanjem novih zadataka bez prethodne obuke ili usavršavanja, izloženost rizicima koji narušavaju radnikovo zdravlje.

Emotivni mobing može biti i horizontalni i vertikalni, a ishodište mu je u osjećanjima poput zavisti, ljubomore, ljutnje, neprijateljstva i antipatije pa se najčešće manifestira kritiziranjem rada, ponižavanjem, uvredama, podmetanjima,

³² Vandekerckhove, W., Commers R. M. S. Downward Workplace Mobbing: A sign of the Times, Journal of Business Ethics, Vol. 45, No. 1-2, 2003.

³³ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 16-18.

sprječavanjem dotoka informacija na koje radnik ima pravo ili od kojih ovisi u ispunjavanju radnih zadaća i sl. Uzroke emotivnog mobinga možemo tražiti u različitim aspektima ličnosti zlostavljača, ali i žrtve mobinga (Marie France Hirigoyen). Zlostavljači su često osobe s poremećajima ličnosti, a karakteristike žrtve nikako ne znače traženje opravdanja zlostavljanja, nego razumijevanju razloga zlostavljanja konkretnog radnika.

O **bossingu**, drugoj podvrsti vertikalnog mobinga govorimo kada se pretpostavljeni neprijateljski odnose prema radniku i očituju to agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem.

HORIZONTALNI MOBING

Horizontalni mobing predstavlja zlostavljanje među radnicima na jednakom položaju u hijerarhijskoj organizaciji, često vođeni osjećajima ljubomore, zavisti ili ugroženosti, ali i u situacijama kad grupa radnika izabere jednog radnika na kojemu ispoljavaju mobizirajuće akcije. Prema istraživanjima, mobing je u 55 % slučajeva okomiti, a u 45 % vodoravni.

4.5. FAZE MOBINGA

U literaturi se može naći više tipologija razvojnih faza mobinga, ali najčešće spominjana je ona koju je sredinom devedesetih godina prošloga stoljeća postavio, a zatim i doradio Heinz Leymann.³⁴

1. faza – predstavlja ključan incident, okidač, konflikt usmjeren prema određenoj osobi; još se ne radi o pravom mobingu, ali će se u ostalim fazama intenzivirati, odnosno razviti,
2. faza – predstavlja mobing i stigmatizaciju, brojna ponašanja koja u normalnoj interakciji ne moraju biti agresivna, ali svakodnevna izloženost u duljem vremenskom periodu mijenja njihov kontekst, stigmatizira žrtvu, ima za cilj kazniti je i predstavlja, zapravo, agresivnu manipulaciju,

³⁴ Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work, 1996, op. cit., str. 171-172, Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 69.

3. faza – pretpostavlja problem upravljanja ljudskim resursima; nakon što je žrtva stigmatizirana, menadžment tvrtke najčešće pogrešno procjenjuje situaciju i želi se „riješiti“ problema, odnosno žrtve; u ovoj fazi brojna su kršenja prava radnika žrtve pa se često pribjegava odlasku na bolovanje; upravljačka struktura pokušava nastalu situaciju objasniti žrtvinim osobnim karakteristikama, a ne faktorima i uzrocima iz radnoga okruženja,
4. faza – borba za opstanak i povrat izgubljenoga ugleda; karakterizira je izraženost psihosomatskih simptoma na žrtvinoj strani,
5. faza – isključenje, razvoj ozbiljnih oboljenja i posljedica po žrtvu koja odlučuje napustiti radno okruženje, odlaskom u mirovinu ili otkazom.

Vidi se dakle da zlostavljačevo ponašanje uzrokuje nelagodu, strah i anksioznost žrtve i upravo ti faktori dovode do pogrešaka u radu, koje je žrtva pokušavala izbjeći, a to je ono što je zlostavljač čekao kako bi mogao prigovoriti i kazniti, na kraju i otpustiti žrtvu ili nastaviti do konačnog cilja gdje žrtva sama daje ostavku.³⁵

4.6. POSLJEDICE MOBINGA

Zbog svojih pojava oblika i kulturoloških specifičnosti, žrtve u početku često nisu svjesne da se mobing događa upravo njima. S vremenom počinju pokazivati različite psihičke i psihosomatske reakcije, a negativan društveni tretman, odnosno stigmatizirajući značaj psihijatrijske dijagnoze, često mogu biti razlogom odgađanja traženja liječničke pomoći³⁶ i pogoršavanja posljedica pa je u tom slučaju intervencija liječnika obiteljske medicine, kojima se žrtve često prvo obraćaju za pomoć, jako važna. Kolike će zdravstvene posljedice uzrokovati mobing i o kojim će posljedicama biti riječ, ovisit će o tri važna činitelja i njihovim interakcijama:³⁷

- intenzitetu mobinga,
- razdoblju trajanja mobinga i
- crtama ličnosti zlostavljača i žrtve.

³⁵ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 70.

³⁶ Francisković, T., Radovančević, Lj. Psihijatrijski aspekti mobbinga, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francisković, T., Pernar, M. Mobbing, 2006., str.121.

³⁷ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str.71.

Posljedice mobinga možemo mjeriti simptomima, sindromima i bolesnim stanjima koja utječu na osobni i društveni život,³⁸ razlikujemo fizičke poremećaje, emocionalne poremećaje i bihevioralne simptome, a prema psihologinji Cassitto, M.G. posljedice mobinga na zdravlje dijelimo na: promjene socijalno – emotivne ravnoteže, promjene psihofiziološke ravnoteže i promjene (poremećaje) ponašanja. Zasad nema posebne dijagnostičke kategorije za mobing, pa se za zdravstvene smetnje najčešće postavljaju dijagnoze: anksiozno-depresivni poremećaji, nemogućnost prilagodbe pa i posttraumatski stresni poremećaj, a slične su onima koje se pojavljuju i kod diskriminacije i uznemiravanja i mogu se postaviti i nezvezano za mobing.³⁹ Zadatak psihologa je analizirati sve aspekte, a zahtjevan je u smislu što žrtve mobinga mogu imati zadovoljavajuću psihofizičku ravnotežu, možda su već imale neke znakove poremećaja ličnosti ili su prije mobinga već bolovale od psihičkih poremećaja. Postoje naravno i osobe koje nisu bile mobizirane, ali su iz nekog razloga uvjerene da jesu, što zbog spomenutih ranijih poremećaja, što zbog stresa. Shema poznata u kognitivnoj psihologiji: stimulus (podražaj) —organizam — reakcija, želi naglasiti da čovjekova reakcija na neki podražaj ovisi o samom podražaju (trajanje, stresnost), ali i o karakteristikama čovjeka tj. njegovoj ličnosti, očekivanjima i sl. Čitajući statistike i slušajući iskustva, može se ukratko reći da je za žrtvu najbitnije ostati smirenom i pokušati naći miran način rješavanja situacije, skupiti sve potrebne informacije koje bi mogle biti dokaz u sudskom postupku, a ako je potrebno, udaljiti se s radnog mjesta —traženjem premještaja ili bolovanjem. Pred suce, liječnike i vještake stavlja se velika odgovornost utvrđivanja svih okolnosti konkretnog slučaja, jer će upravo uspjeh radnika u sudskom postupku, pokazalo se, ovisiti ne samo o precizno postavljenom tužbenom zahtjevu, nego i upravo o medicinskoj dokumentaciji, liječničkom vještačenju psihofizičkog zdravlja u kojem sudjeluju liječnici specijalisti psihijatri, liječnici specijalisti medicine rada, liječnici obiteljske medicine, a po ocjeni suda i potrebi i liječnici drugih specijalnosti

³⁸ Bošković, G. Mobbing - psihosocijalni aspekti, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišković, T., Pernar, M. Mobbing, 2006., str. 47.

³⁹ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 78.

te psiholozi, o identificiranju postojanja psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno, dovodenju u uzročnu vezu štetne radnje i zdravstvenog stanje žrtve.⁴⁰

Postojanje definiranih medicinskih kriterija pri utvrđivanju i procjeni posljedica mobinga je nužan uvjet izgradnje i ujednačavanja kvalitetne sudske prakse te pružanja primjerene pravne zaštite uz pravičnu novčanu naknadu.⁴¹

Mobing se vrlo često i pogrešno percipira kao problem pojedinca, iako je zbog niza ozbiljnih posljedica vrlo složen društveni problem jer posljedice koje trpi neposredno osoba nad kojom se provodi mobing, pokazala su istraživanja, odražavaju se i na njeno uže okruženje, posebno obitelj, dok istovremeno izravne posljedice trpe i poslodavac i društvo u cjelini, kroz povećani stres na radnom mjestu općenito, učestala bolovanja, prijevremena umirovljenja, smanjenje produktivnosti i motiviranosti radnika, povećanje rizika od nastanka ozljeda na radu, povećanje troškova edukacije novih radnika, pad zadovoljstva poslom, lojalnosti poslodavcu, zadovoljstva i broja korisnika, pogoršanje odnosa i komunikacije među zaposlenima, smanjenje ugleda poduzeća i drugo, a tu su i troškovi liječenja, parničenja, porast radnih sporova, zbog čega poslodavac trpi materijalne gubitke i štetu.⁴²

4.7. PREVENCIJA MOBINGA

Prevenција mobinga može biti organizirana na 3 razine. Primarna - odgovorni za upravljanje ljudskim potencijalima trebaju bazirati prevenciju mobinga na borbi protiv svih čimbenika koji izazivaju radni stres, uključujući i mobing, a to su prije svega jasni uvjeti rada, jasno definirane radne uloge, optimizirani radni uvjeti i radno vrijeme, edukacija, informiranost, razvijanje postupka prijave mobinga i slično.

⁴⁰ Vinković, Mario; Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2016., str. 11.

⁴¹ Vinković, M., Vinković, M. Mobbing-Legal and Medical Aspects in the Transitional Society (Case Croatia), Contemporary Legal and Economic Issues, Osijek 2007., str. 142.; Vidi i Marinović-Drača, D. Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povrede dostojanstva kao prava osobnosti u vezi s radom (Mobing), u: Klarić, P., (ur.) et al. Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povrede prava osobnosti u vezi s radom – mobing, dostojanstvo, diskriminacija, izloženost štetnim utjecajima, ozljeda na radu, profesionalna oboljenja i dr., Narodne novine, Zagreb, 2007., str. 36.

⁴² Gilioli, A., Giloli, R. Cattivi capi, cattivi colleghi, Milano, 2000., prema Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005.

Neizmjerno je važno razlikovati stresne uvjete rada od mobizirajućih aktivnosti koje imaju za cilj namjerno izazivanje psihičke i fizičke patnje. Sekundarna - kad je mobing već počeo, u čemu važnu ulogu imaju savjetnici (povjerenici) i medijatori. Tercijarna - rana dijagnoza, grupe samopomoći, rehabilitacija, i možda najvažnije - zakoni koji moraju uzeti u obzir običaje i lokalnu kulturu i obuhvatiti preventivne mjere, adekvatnu pomoć i zaštitu žrtvama mobinga.⁴³

Potrebni su dakle zakoni koji jasno preciziraju definiciju mobinga, kao i sve aktivnosti i postupci koji se mogu smatrati mobizirajućim. Zakon mora definirati odgovornost poslodavca u takvom slučaju, odrediti kazne i preventivne mjere koje poslodavac mora poštivati. U nekoliko europskih država postoje jasno definirani zakoni o mobingu, u drugima ne, ali postoje zakoni koji govore o odšteti i kaznenoj odgovornosti zbog narušavanja psihičkog i fizičkog zdravlja radnika.

U Švedskoj, Nizozemskoj, Norveškoj, Belgiji zakoni kojima je obuhvaćen i mobing postoje još od ranih devedesetih godina prošlog stoljeća, nešto kasnije u Danskoj i Finskoj, a u Francuskoj je 2002. godine izglasan zakon koji ne samo da precizno definira mobing, nego predviđa i kaznenu odgovornost za zlostavljača.⁴⁴ Jedna od najpotpunijih definicija mobinga svakako je ona u francuskom zakonu o mobingu koja kaže da je mobing “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”,⁴⁵ a definirala ga je francuska psihologinja Marie-France Hirigoyen. U Švicarskoj je 1995. godine donesena federalna naredba kojom se zabranjuju svi oblici iscrpljujućeg, prekomjernog rada, pretjerane odgovornosti, psihičkih pritisaka. Poslodavac je građanski odgovoran za štetu izazvanu mobingom, a zaposlenici koji maltretiraju kolege podložni su raznim kaznama, od prozivke do otkaza. U

⁴³ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str.106-108.

⁴⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408905>

⁴⁵ <https://kognitivno-biheviioralna-terapija-akm.hr/mobing/>

Njemačkoj, Italiji i SAD-u nema zakona o mobingu, ali se zato može pozivati na odgovornost po osnovi drugih zakona i po nekim drugim pravnim temeljima.⁴⁶

Mobing oduvijek postoji i u hrvatskim radnim organizacijama, ali se o tome počelo govoriti tek 2000. godine na 8. godišnjoj konferenciji hrvatskih psihologa u Zagrebu u sklopu predavanja Andreje Kostelić-Martić, čija je knjiga "Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu" iz 2005. godine ujedno i prva knjiga na hrvatskom jeziku koja govori o mobingu, a analizira vrste mobinga, uzroke, posljedice i načine prevencije, s naglaskom na psihološki aspekt pojave.

2003. godine uvode se instituti uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, zaštite dostojanstva radnika i zabrane izravne i neizravne diskriminacije u radnom pravu, ali pojam mobing Hrvatska nije uvela u nacionalnu legislativu. Hrvatski odbor za ravnopravnost spolova izradio je 2007. godine Prijedlog zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, koji nažalost zbog političkih previranja do danas, 16 godina kasnije, nije stigao do izglasavanja u Hrvatskom saboru, iako su neke susjedne zemlje uredile pojam mobinga. Republika Srbija 2010. kao da je bila inspirirana spomenutim Prijedlogom za svoj Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu iz 2010. godine, a Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine u samo nekoliko rečenica omogućava pravnu zaštitu od mobinga, nešto s čime se hrvatski sudovi bore već godinama: "poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca" te "mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa".

S ciljem jačanja svijesti o ovom problemu, educiranja radnika o njihovim pravima i načinu zaštite istih osnovana je i Udruga Mobbing, za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, sa sjedištem u Zagrebu, 2004. godine, a 2005. godine održan je i 1.

⁴⁶ Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005., str. 114-118.

hrvatski interdisciplinarni simpozij u organizaciji Društva psihologa Primorsko-goranske županije, koje je imalo iznimno značajnu ulogu u podizanju svijesti i znanja o mobingu, okupivši multidisciplinarni tim etabliranih stručnjaka, iz područja psihologije, psihijatrije, medicine rada, prava, ekonomije i teologije, na izradi jednog zbornika radova i prve publicirane knjige s prikazom slučajeva, rezultat čega je multidisciplinarni zbornik "Mobbing", pod uredništvom Nade Bodiroga-Vukobrat, Tanje Frančišković i Mirjane Pernar iz 2006. godine, a onda i 2008. godine.⁴⁷

Sveobuhvatna analiza zakonskog okvira mobinga u nas i državama okruženja provedena je 2010. godine,⁴⁸ a za praćenje mobinga na europskoj razini, od posebnog su značaja rezultati Eurofound-a, Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta, koja je provela veći broj istraživanja o uvjetima rada u Europi, a koja pokazuju da zlostavljanje na radu neprestano raste, da je mobing široko rasprostranjena pojava na radnom mjestu i predmet je proučavanja psihologa, sociologa, liječnika i pravnika.⁴⁹ Rezultati u 2015. godini pokazali su da je na području EU-a 17 % žena i 15 % muškaraca bilo izloženo negativnom društvenom ponašanju, a 7 % svih radnika navodi kako su doživjeli neki oblik diskriminacije.⁵⁰ 2021. godine objavljeno je izvanredno izdanje Europskog telefonskog istraživanja o radnim uvjetima za 2021. godine,⁵¹ međutim mogućnosti analize trendova su ograničene zbog strogih javnozdravstvenih ograničenja koja su vlade uvele 2020. godine radi kontrole pandemije bolesti COVID-19. Prema anketi koja pokriva više od 70 000 intervjua u 36 zemalja, provedenoj tijekom 2021. godine, žene i djelatnici

⁴⁷ Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*. Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006.; Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M., (ur.). *Mobbing – prikazi slučajeva*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2008.

⁴⁸ Vasiljević, S. (ur.) *Comparative legal analysis of anti-mobbing legislation. Country studies: Croatia, Macedonia, Montenegro, Serbia*, Association for help and education of mobbing victims, Zagreb, 2010.

⁴⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/>

⁵⁰ *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*, Eurofound, 23.11.2015., str. 7. Dostupno na http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568hr.pdf

⁵¹ <https://www.eurofound.europa.eu/hr/publications/series/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

u javnim službama su najviše izloženi rizicima nepovoljnog društvenog ponašanja na poslu, kao što su izgaranje, iscrpljenost, anksioznost i depresija.

4.8. PRAVNA OSNOVA ZA TRAŽENJE SUDSKE ZAŠTITE

Prema čl. 17. ZSD-a osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama tog zakona, ovlaštena je: podnijeti tužbu za utvrđenje diskriminacije, podnijeti tužbu za zabranu ili otklanjanje diskriminacije (uputno je, osim konkretnih radnji ili propuštanja koji se traže, zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako kasnije u provedbi odluke ne bi došlo do situacije da presuda ne pokriva sličnu povredu prava osobnosti),⁵² podnijeti tužbu za naknadu štete te zahtijevati da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje, na trošak tuženika, pod propisanim uvjetima, objavi u medijima.

Ako stavljanje nekoga u nepovoljniji položaj nije utemeljeno na nekoj od zabranjenih osnova iz ZSD-a, nije riječ o diskriminaciji i uznemiravanju u smislu ZSD-a i ZR-a, a kako mobing ne mora biti povezan s nekom od osnova za zabranu diskriminacije, primjerena pravna zaštita u tim slučajevima pruža se na specifičan način, povezivanjem ZR-a i ZOO-a.

S obzirom na činjenicu da Ustav RH, kako je već prethodno spomenuto, sadrži otvorenu listu nabiranja pravnih osnova temeljem kojih se neka osoba ne može staviti u nepovoljniji položaj pri uživanju svojih prava i sloboda, upravo bi pozivanje na tu ustavnu odredbu moglo sudovima poslužiti kao svojevrsno rješenje do budućih izmjena i dopuna postojećih definicija ili usvajanja novih propisa za sva neprimjerena ponašanja koja se ne mogu podvesti pod ZSD ili ZR.

Još davne 2008. godine u knjizi “Mobbing, prikazi slučajeva”, Društva psihologa Primorsko-goranske županije,⁵³ Grgurev važnu stvar ističe upravo u vezi s unaprjeđenjem zakonske zabrane uznemiravanja na radnome mjestu i predstavlja tada 3 modela, od kojih je prvi upravo sudački aktivizam bez intervencije

⁵² Dika, M. Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Zagreb, 2009., str. 69.

⁵³ Grgurev, Ivana. Pravna zaštita od uznemiravanja na radnome mjestu, u: Bodiroga Vukobrat, Nada; Frančišković, Tanja; Pernar, Mirjana. Mobbing, prikazi slučajeva, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, 2008., str. 142-145.

zakonodavca, i uključuje interpretaciju čl. 14. Ustava RH i njegovu otvorenu listu nabiranja. Zabranu diskriminacije treba smatrati pravnim načelom, a pravnim načelima popunjavaju se pravne praznine, što konkretno znači da se i u slučajevima uznemiravanja po nekom u ZR-u navedenom temelju, takvo postupanje treba, primjenom pravnog načela zabrane diskriminacije, smatrati zabranjenim.

Drugi model predstavlja izmjenu ZR-a i ističe se evidentna potrebu da se uznemiravanje ne vezuje isključivo uz zabranjene temelje diskriminacije, a radi izbjegavanja neujednačenog tumačenja i u cilju pravne sigurnosti predlaže izmjenu članka ZR-a koja bi trebala isključiti poveznicu sa zabranjenim temeljima diskriminacije. Upravo taj drugi model, potpuno razumljivo, vidi kao najprikladniji. Predlaže i promjenu odredbe o teretu dokazivanja, odnosno da se i u slučajevima uznemiravanja teret dokazivanja prebacuje na poslodavca nakon što se *prima facie* dokaže uznemiravanje.

I treći model, koji podrazumijeva najveću intervenciju zakonodavca - donošenje posebnog propisa kojemu bi sadržaj bio uređenje zabrane uznemiravanja na radnome mjestu, no tu vidi sukob odredaba ZR-a i mogućeg novog zakona, jer različita definiranja pojmova u posebnim zakonima, kao što pokazuju prakse, doprinose pravnoj nesigurnosti.

4.9. SUDSKA PRAKSA

Iz zbirke sudskih presuda Iris Gović Penić, sutkinje Županijskog suda u Zagrebu, objavljenih 2020. godine u obliku knjige “Diskriminacija, uznemiravanje i mobing, radnopravni okvir i sudska praksa” vidljivo je da posljednjih nekoliko godina u Hrvatskoj raste broj sudskih predmeta u kojima radnici traže zaštitu od mobinga, što je nedvojbeno rezultat jačanja svijesti o problemima i posljedicama mobinga na zdravlje radnika, njegovu obitelj, radno okruženje, učinke rada i poslovanje tvrtke te društvo u cjelini,⁵⁴ ali ipak se još uvijek primjećuje da je teško dokazati mobing i ostvariti primjerenu sudsku zaštitu. Razlozi su brojni, od

⁵⁴ Vinković, Mario (ur.); Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2016., str. 15.

nedostatka procesnih pravila, nedovoljno upućenog sudskog kadra, do nesposobnosti pravilne interpretacije postojećih zakonskih normi te njihove primjene u svakodnevnoj praksi i na konkretnim slučajevima. Nekoliko primjera u sudskoj praksi pokazalo je upravo problem neujednačene interpretacije pojmova, gdje se događalo da prvostupanjski i drugostupanjski sud različito tumače identičnu stvar, kao i kod povezivanja štetne radnje i štete, da je ponekad prvostupanjski sud zaključio da mobinga nije bilo, a drugostupanjski da je, i obrnuto. Na sve to ukazuju i istraživanja i statistike Udruge Mobbing za 2022. godinu.⁵⁵

U sudskoj praksi rijetko se osporavaju odluke poslodavaca donesene zbog mobingiranja drugih radnika, a otkazi se najčešće daju kod spolnog uznemiravanja, gdje je lakše dokazati neprihvatljivost ponašanja, nego kod mobinga, gdje se takva ponašanja često mogu smatrati načinom upravljanja, odnosno organizacije rada.⁵⁶

Međutim, nije svako nedozvoljeno ponašanje mobing ili uznemiravanje i razlog za otkaz radniku i neki oblici nedozvoljenoga ponašanja mogu predstavljati samo razlog za upozorenje u smislu odredbe čl. 119. ZR-a, stoga je potrebno procijeniti i odrediti najprimjereniju sankciju prema svim okolnostima slučaja.

Najvažnije odredbe ZR-a koje se mogu primjenjivati i na mobing sadržane su u čl. 7., koji se odnosi na temeljne obveze i prava iz radnog odnosa i čl. 111. ZR-a, koji se odnosi na odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku. Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi o imovinskoj i neimovinskoj šteti.

Prema odredbi čl. 7. ZR-a jedno od temeljnih prava radnika iz radnoga odnosa je pravo da prilikom pobližeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada od strane poslodavca budu poštivana njegova prava i dostojanstvo te da mu se osiguraju uvjeti za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, a poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s

⁵⁵ Izvješće Udruge Mobbing od 16. siječnja 2023. godine.

⁵⁶ Gović Penić, Iris. Diskriminacija, uznemiravanje i mobing, radnopravni okvir i sudska praksa, 2020., str. 298.

kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. U suprotnom dakle, ako su mu time povrijeđena njegova prava i dostojanstvo i ugroženo mu je zdravlje, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, ima pravo na sudsku zaštitu i naknadu štete po općim propisima obveznoga prava.

Budući da ZR nije osigurao primjerenu zaštitu od mobinga, i kako se radi o svega nekoliko odredaba koje se uopće mogu uzeti u obzir, nužno je šire tumačenje odredbi ZR-a i ZZR-a koje uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, te povezivati se s općim odredbama ZOO-a koje se odnose na zaštitu subjektivnih prava, kako bi se osigurala učinkovita pravna zaštita. To je prije svega odredba da je svatko dužan suzdržati se od postupka kojim se može drugome prouzročiti šteta (čl. 8.) te da svatko može zahtijevati od drugoga da se suzdrži od djelatnosti od koje proizlazi uznemiravanje ili opasnost štete, ako se uznemiravanje ili šteta ne mogu spriječiti drugim mjerama, a sud će na zahtjev zainteresirane osobe narediti da se poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete ili uznemiravanja, ako ovaj to sam ne učini (čl. 1047.). Isto tako svatko ima pravo zahtijevati od suda ili drugog nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica (čl. 1048. ZOO). Konkretno to znači da radnik može od poslodavca tražiti da se prestane s radnjama kojima se vrijeđa njegovo pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnoga i obiteljskoga života, slobodu i dr. (čl. 19. st. 2. ZOO), kao i da se uklone posljedice koje su izazvane tim radnjama. Tužbeni zahtjev bi prema ZOO-u trebao dakle biti kondemnatorne prirode koji bi uključivao i zahtjev za naknadu štete, imovinske i neimovinske, a u svakom slučaju, uputno je kao i kod postavljanja posebnih tužbi za zaštitu od diskriminacije, osim konkretnih radnji ili propuštanja koji se traže, zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako kasnije u provedbi odluke ne bi došlo do situacije da presuda ne pokriva sličnu povredu prava osobnosti.

Prema čl. 1045. ZOO-a tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje. Pri tome se predmnijeva obična nepažnja, a svaki drugi stupanj nepažnje mora se posebno dokazati. Šteta je umanjeње nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla

korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta) (čl. 1046. ZOO) pa radnik naknadu štete može tražiti po svim ovim osnovama, a pretpostavke za odštetnu odgovornost poslodavca, odnosno nastanak obveznog obveznopravnog odnosa po osnovi odgovornosti za štetu u smislu odredbe čl. 1045. st. 1. ZOO-a, moraju biti kumulativno ispunjene, odnosno da radnik dokaže štetnu radnju, štetnika, štetu i uzročnu vezu između štetne radnje i štete.

Zatim, tko drugome nanese tjelesnu ozljedu ili mu naruši zdravlje, dužan je nadoknaditi mu troškove liječenja i druge potrebne troškove s tim u vezi, a i zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad za vrijeme liječenja. Ako ozlijeđeni zbog potpune ili djelomične nesposobnosti za rad gubi zaradu, ili su mu potrebe trajno povećane, ili su mogućnosti njegova daljnjeg razvijanja i napredovanja uništene ili umanjene, odgovorna osoba dužna je plaćati ozlijeđenomu određenu novčanu rentu, kao naknadu za štetu (čl. 1095.).

Osim poslodavca, za štetu nastalu mobingom može odgovarati i počinitelj mobinga, s time da kada radnik traži naknadu štete od mobera, nije riječ o radnom sporu i zahtjev se temelji samo na općim propisima obveznog prava (ZOO). I ovdje radnik može tražiti sukladno čl. 1048. ZOO-a prestanak radnje kojom se povređuje njegovo pravo osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.

S obzirom na odredbe ZR-a temeljem kojih se može ostvarivati sudska zaštita od mobinga, zaključuje se da je i postupak za zaštitu od mobinga kojim radnik traži zaštitu od poslodavca - radni spor pa primjenjuju sve odredbe ZPP-a koje se odnose na postupke u parnici iz radnoga odnosa, sadržane u člancima 433. - 437. a ZPP-a.

Ako mobing, koji se ne temelji na nekome od zabranjenih temelja diskriminacije, ne smatramo uznemiravanjem, tada radnik nema pravo prekinuti rad temeljem odredbe čl. 134. ZR-a. Međutim Konvencija Međunarodne organizacije rada protiv nasilja i uznemiravanja usvojena 2019. godine, obvezuje države koje ju ratificiraju, a zakon koji bi se temeljio na toj Konvenciji, jamčio bi da se svaki radnik ima pravo povući iz situacije za koju opravdano misli da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život, zdravlje ili sigurnost, zbog nasilja i uznemiravanja, a da zbog toga ne

snosi posljedice.⁵⁷ To je značajno u kontekstu prava na prekid rada predviđenog u čl. 134. ZR-a.

4.10. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

ZZR sadrži definiciju stresa na radu kao zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućega utjecaja stresora na radu tijekom duljega vremena, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika, a pojam je to koji asocira na pojam zlostavljanja na radu i možda upravo u odredbama ZZR-a treba potražiti načine i sredstva za suzbijanje mobinga.

ZZR ne propisuje o kojem uzroku nastanka stresora mora biti riječ da bi se radilo o stresu na radu. Stres na radu može, ali ne mora biti mobing i pojam stresa na radu širi je od pojma mobinga jer mobing podrazumijeva ponašanje jedne ili više osoba prema drugoj kojim se ciljano psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, dok stres na radu podrazumijeva zdravstvene i psihičke promjene koje ne moraju nužno biti posljedica ljudskoga faktora, odnosno ponašanja neke osobe koje za cilj ima ugrožavanje ugleda, časti, ljudskoga dostojanstva i integriteta druge osobe.

Međutim, ono što bi ovdje moglo biti bitno povezati s mobingom jest čl. 51 ZZR-a koji propisuje obvezu poslodavca provoditi prevenciju stresa na radu ili u svezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su: sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, a sve kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnomu pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje

Prema istome članku, ako postoje naznake stresa na radu ili u svezi s radom, poslodavac je obvezan posebnu pozornost usmjeriti na: organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještina radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.), radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnomu ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.), komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi

⁵⁷https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.) i subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, nedovoljno podrške i sl.).

Čl. 69. ZZR-a predviđa i pravo radnika na prekid rada, ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere. Zbog takvog postupanja radnik ne smije trpjeti štetne posljedice, a poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tome mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika, a o spomenutom postupku radnik mora obavijestiti poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu, koji su u tom slučaju obvezni bez odgađanja izvijestiti nadležnoga inspektora koji je obavezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnomu i ozbiljnomu riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnoga odnosa u skladu s općim propisom o radu (čl. 69. st. 8.). Pravo na naknadu plaće predviđa i ZR koji u čl. 95. osim što propisuje da radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

4.11. ROKOVI I HITNOST POSTUPKA

U postupku u parnicama iz radnih odnosa, osobito pri određivanju rokova i ročišta, sud treba uvijek obraćati osobitu pažnju na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova. Rok za odgovor na tužbu je 15 dana, a spor bi se trebao pred prvostupanjskim sudom okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe. Rok za podnošenje žalbe jest 15 dana, a drugostupanjski bi sud trebao donijeti odluku o žalbi podnesenoj protiv odluke prvostupanjskoga suda u roku od trideset dana od dana primitka žalbe (čl. 434. ZPP). Rokovi su instruktivne prirode, u praksi ih se teško pridržavati i nepoštivanje istih ne dovodi do nezakonitosti sudske odluke.

4.12. ZASTUPANJE

Odredbe ZPP-a o zastupanju radnika u parnicama iz radnih odnosa mogu se primjenjivati u sporu u kojemu se traži zaštita od mobinga. ZPP-om su propisana opća i posebna pravila o zastupanju. Radnje u postupku mogu poduzimati stranke osobno ili preko punomoćnika, a to u pravilu može biti samo odvjetnik. Može ju međutim zastupati i osoba koja je s njom u radnom odnosu, ako je potpuno poslovno sposobna, srodnik po krvi u ravnoj liniji, brat, sestra ili bračni drug, ako se ne bavi nadripisarstvom (čl. 89.a). Po posebnim propisima, u tom sporu radnika može kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnome odnosu u sindikatu čiji je on član ili u udruzi sindikata u koju je udružen sindikat čiji je on član (čl. 434.a).

4.13. TERET DOKAZIVANJA I DOKAZNA SREDSTVA

U čl. 20 ZSD-a propisano je da ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije i u tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, leži na protivnoj strani. Jednako se odnosi na uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Kako kod mobinga nema posebnih procesnih odredbi u odnosu na teret dokazivanja, vrijede opća procesna pravila, odnosno svaka stranka u sporu dužna je iznijeti činjenice i predložiti dokaze na kojima temelji svoj zahtjev ili kojim pobija navode i dokaze protivnika (čl. 219. ZPP). Kada bi se i mobing koji nije uzrokovan nekim od zabranjenih temelja diskriminacije smatrao uznemiravanjem, tada bi u sporu došlo do tzv. prebacivanja tereta dokazivanja.

Dakle, teret dokazivanja je na tužitelju, s obzirom na to da se radi o zahtjevu za naknadu štete po općim propisima obveznog prava - radnik koji tvrdi da je mobingiran dužan je dokazati sve činjenice koje iznosi tijekom spora; radnje koje predstavljaju mobing, štetnika, štetu koja je nastala te uzročnu vezu između štete i štetne radnje. Ako u tome ne uspije, sud će odbiti zahtjev polazeći od pretpostavke da tvrdnje nisu istinite.

Ovo pravilo nema praktični značaj kada sud raspolaže s dovoljno dokaznih sredstava temeljem kojih može utvrditi postojanje pravno relevantnih činjenica,⁵⁸ no važno je u situacijama kada sud nema dovoljno dokaznih sredstava za formiranje uvjerenja o tome čije su tvrdnje istinite.

Ova opća pravila posredno potvrđuje i ZR. U slučaju spora iz radnoga odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnoga odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako zakonom nije drukčije uređeno.

Što se tiče dokaznih sredstava, najčešća su saslušanje stranaka i svjedoka te uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnike sa sastanaka, e-poštu, poruke na mobitelu i sl., a kada se traži i naknada štete, najčešće će biti potrebno provesti dokaz medicinskim vještačenjem ako je mobingirana osoba imala zdravstvenih problema, ali uvijek je potrebno utvrditi uzročnu vezu između ponašanja za koja radnik tvrdi da predstavljaju mobing i zdravstvenih problema, jer zdravstveni problemi sami po sebi ne znače da je netko mobingiran. Vještak stoga ne daje ocjenu je li radnik bio izložen ponašanju koje radnik opisuje kao mobing niti utvrđuje činjenični supstrat tužbe,⁵⁹ nego daje svoje mišljenje na temelju činjenica koje se u dokaznome postupku utvrde, a o tome zaključuje sud te ako ocijeni da se nije dogodilo ono što radnik tvrdi, rezultati provedenoga medicinskog vještačenja nisu relevantni.

Uznemiravani odnosno zlostavljani radnik ima pravo tražiti naknadu štete zbog povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje. U tom slučaju o rezultatima provedenoga medicinskog vještačenja ovisi visina naknade štete. Ona se odmjerava prema pravilima po kojima se inače u praksi dosuđuje naknada štete zbog povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje, u pravilu prema procjeni medicinskoga vještaka o jačini i trajanju povredom izazvanih fizičkih boli, duševnih boli i straha, a po uzoru na stariju sudsku praksu gdje vještaci procjenjuju koliko je (u postocima) smanjena životna aktivnost uznemiravanoga radnika.⁶⁰

⁵⁸ Vinković, Mario; Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2016., str. 50.

⁵⁹ *Ibid.*, str. 54.

⁶⁰ *Ibid.*, str. 55.

Ako sud ocijeni da nema protupravnoga ponašanja za koje je odgovoran poslodavac, tada nema pretpostavki za odštetnu odgovornost poslodavca.

Visina naknade štete zbog mobinga nije propisana nijednim zakonom i prije svega ovisi o šteti koju je radnik pretrpio i dosuđuje se naknada štete čija visina ovisi o svim okolnostima, a u pravilu se traži i naknada neimovinske štete, sukladno čl. 1100. ZOO-a, gdje sud, u slučaju povrede prava osobnosti po svom uvjerenju i bez provođenja (medicinskoga) vještačenja može ocijeniti pripada li toj osobi pravo na naknadu štete i dosuđuje pravičnu novčanu naknadu, neovisno o naknadi imovinske štete, a ako radniku zbog mobinga može nastati i imovinska šteta, u praksi se može provoditi dokaz i financijskim vještačenjem kada se treba utvrditi npr. visina izgubljene zarade. Može se tražiti i naknada troškova liječenja i sl., ali tada se ta činjenica u pravilu dokazuje uvidom u račune.⁶¹

4.14. PRAVO POSLODAVCA DA TRAŽI POVRAT ISPLAĆENE NAKNADE

Prema čl. 109. ZR-a radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi. Prema odredbi čl. 1061. st. 3. ZOO-a, poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo od zaposlenika zahtijevati naknadu troškova popravljanja štete ako je zaposlenik štetu prouzročio namjerno ili iz krajnje nepažnje. To pravo zastarijeva za šest mjeseci od dana kada je šteta popravljena. Kod ove vrste odštetne odgovornosti mogu se primijeniti i odredbe iz čl. 1107. ZOO-a koje uređuju odgovornost više osoba za istu štetu. Prema tim odredbama za štetu koju je više osoba prouzročilo zajedno svi sudionici odgovaraju solidarno: poticatelj i pomagatelj te onaj koji je pomagao da se odgovorne osobe ne otkriju odgovaraju solidarno s njima. Solidarno odgovaraju za prouzročenu štetu i osobe koje su je uzrokovale radeći nezavisno jedna od druge ako se ne mogu utvrditi njihovi udjeli u nastaloj šteti. Kada je nedvojbeno da je štetu prouzročila neka od dviju ili više određenih osoba koje su na neki način međusobno povezane, a ne može se utvrditi koja je od njih štetu prouzročila, te osobe odgovaraju solidarno.

⁶¹ *Ibid.*, str. 55.

4.15. MJESNA NADLEŽNOST

Prema pravilima iz ZPP-a ako je u sporu iz radnog odnosa tužitelj radnik, za suđenje je nadležan, pored suda koji je općemjesno nadležan za tuženika, i sud na čijem se području rad obavlja ili bi se morao obavljati ili se obavljao te sud na čijem je području zasnovan radni odnos (čl. 65. ZPP). Diskutabilno je primjenjuju li se i pravila u pogledu mjesne nadležnosti za naknadu štete jer prema čl. 52. ZPP-a, u sporovima za naknadu štete za suđenje u sporovima o izvanugovornoj odgovornosti za štetu, osim suda općemjesne nadležnosti, nadležan je i sud na čijem je području šteta počinjena ili gdje je štetna posljedica nastupila, a ako je šteta nastala zbog smrti ili tjelesne ozljede, nadležan je još i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, odnosno boravište. Dakle kod radnih sporova možemo govoriti i o proširenoj nadležnosti. U sporovima protiv RH općemjesno je nadležan sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, ali se također može govoriti o nadležnosti iz čl. 52.

4.16. ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA

U sporu radi zaštite od mobinga i naknade štete po toj osnovi, kao i kod zaštite dostojanstva radnika iz čl. 134. ZR-a, radnik nije dužan prethodno podnositi zahtjev za zaštitu prava prema čl. 133. st. 1. ZR-a.

4.17. MOGUĆNOST UKIDANJA PRVOSTUPANJSKE ODLUKE, REVIZIJA

Prvostupanjska se odluka u povodu žalbe može ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje najviše jedanput. Ako drugostupanjski sud utvrdi da bi prvostupanjsku odluku trebalo ukinuti i nakon što je ona bila već jedanput ukinuta u povodu žalbe i predmet vraćen prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje, drugostupanjski će sud sam provesti postupak uz odgovarajuću primjenu odredaba o postupku pred prvostupanjskim sudom radi otklanjanja nedostataka zbog kojih bi prvostupanjsku odluku trebalo ponovno ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje (čl. 366.a ZPP). Stranke mogu podnijeti reviziju protiv drugostupanjske presude ako je Vrhovni sud Republike Hrvatske

dopustio podnošenje revizije. Podnosi se u roku 30 dana od dostave odluke Vrhovnog suda RH dopuštenosti revizije. (čl. 382. ZPP).

4.18. MOBING I UZNEMIRAVANJE U PRAKSI USTAVNOG SUDA RH

U slučaju gdje je došlo do ustavne tužbe povodom utvrđivanja diskriminacije od strane prvostupanjskog suda, a zatim u povodu žalbe drugostupanjskom sudu da diskriminacije nije bilo, Ustavni sud istaknuo je da iz prakse Suda EU-a vezano za zaštitu na radu i zaštitu dostojanstva radnika, proizlazi pravno shvaćanje da se temeljna socijalna prava radnika trebaju tumačiti široko — dostojanstvo, zdravlje i sigurnost radnika treba štiti ne samo od diskriminatornih ponašanja, već i od svih loših i neželjenih ponašanja koja mogu štetiti navedenim pravima osobnosti, a iznimke i ograničenja vrlo restriktivno, a domaće propise treba tumačiti u skladu s tumačenjima iz prakse Suda EU.⁶² Ustavni sud u tom smislu smatra da pojam mobinga uključuje svaku vrst psihofizičkog zlostavljanja i uznemiravanja na radnom mjestu, neovisno je li uzrokovano nekom od zabranjenih osnova diskriminacijskih osnova iz ZSD ili ne proizlazi iz takve osnove!⁶³

Ističe se nadalje da normativni sadržaj, obveze i odgovornosti subjekata radnog odnosa u vezi s rizikom uznemiravanja na radnom mjestu i u vezi s radom, proizlazi iz Ustava RH, zakona i podzakonskih propisa, u konkretnom slučaju iz ZR-a i ZOO-a.

Stajalište drugostupanjskog suda prema kojemu uznemiravanja nema ako oštećenik ne dokazuje ili se ne poziva na neku od zabranjenih diskriminacijskih osnova, nije ustavnopravno prihvatljivo, jer bi u suprotnom značilo da je prihvatljivo, ako ne proizlazi iz taksativno navedenih osnova. Ustav RH jamči svakome poštovanje i pravnu zaštitu osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti i da je dostojanstvo nepovredivo jer proizlazi iz ljudske jednakosti i takvim tumačenjem povrijeđeno je pravo tužitelja na pravično suđenje (Ustavni sud RH, U-

⁶² Gović Penić, Iris. Diskriminacija, uznemiravanje i mobing, radnopravni okvir i sudska praksa, 2020., str. 294.

⁶³ Ustavni sud RH, U-III-6791/2014.

III-6791/2014.). Ovakva praksa nažalost nije se nastavila i sudovi svojim odlukama i dalje obeshrabruju potencijalne tužitelje dugotrajnim i iscrpljujućim sudskim postupcima, neujednačenošću sudske prakse, različitim tumačenjem pojmova, a u konačnici i porukom da ne postoji zakon o zabrani zlostavljanja radnika na poslu. Neke sudske presude u koje sam imao uvid ponižavajuće su ne samo za sudačku struku, nego i za ljudski rod. Zabrinjava činjenica da RH u svom zakonodavstvu preuzetu pravnu stečevinu EU-a nedosljedno provodi, a sudovi proizvoljno odlučuju o osjetljivim pitanjima i za to nikome ne odgovaraju.

4.19. MOBING KAO KAZNENO DJELO

KZ u čl. 133. propisuje kazneno djelo zlostavljanja na radu: tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. Kazneno djelo progoni se po prijedlogu. Dakle, pod uvjetom da je došlo do narušavanja zdravlja mobingirane osobe, zbog radnji mobinga počinitelj može i kaznenopravno odgovarati, a što se tiče kaznenopravne odgovornosti, možemo govoriti i o člancima 117. KZ-a (tjelesna ozljeda), 138. (prisila), 147. (uvreda) i 149. (kleveta).

4.20. ISTRAŽIVANJE UDRUGE “MOBBING” ZA 2022. GODINU⁶⁴

U Republici Hrvatskoj jedino se Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga iz Zagreba u praktičnom smislu bavi zaštitom od uznemiravanja i povređivanja prava osobnosti zaposlenika. U 2022. godini Udruzi se obratilo 1196 zaposlenika, a od tog broja, čak 816 zbog mobinga, šikaniranja, maltretiranja, vrijeđanja, uznemiravanja i diskriminiranja, od čega je u 356 slučajeva konstatirano da se radi o mobingu, uznemiravanju ili diskriminiranju. U 49 slučajeva radilo se o horizontalnom mobingu, u dva slučaja o obrnutom vertikalnom mobingu, i u 305 slučajeva se radilo o vertikalnom mobingu. Od ukupnog broja prijavitelja Udruzi Mobbing, bilo je 290 muškaraca, a 906 žena. Broj osoba koje su zlostavljane na poslu raste, no broj prijavitelja opada ili stagnira, a kao uzrok tome ističe se između

⁶⁴ Izvješće Udruge Mobbing od 16. siječnja 2023. godine.

ostalog neodgovarajuća zakonska regulativa, nepostojanje iste, nepostojanje interne regulative kod poslodavaca, strah radnika od revanšizma poslodavca (viktimizacije), velika nezaposlenost i neodgovarajuća organizacija rada.

Kao jedan od najvažnijih problema ističe se onaj dokazivanja zlostavljanja na poslu; pravilo je da u korist radnika nitko od zaposlenih iz straha neće svjedočiti.

“Pravo na rad bez mobbinga” jedan je od najvažnijih projekata udruge te je sufinanciran od strane Europske unije, a sklopu navedenog projekta, Udruga je objavila i Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, prvi takve vrste u Hrvatskoj i više puta spominjan kroz ovaj rad, a preveden je i na engleski jezik radi boljeg upoznavanja stranih pravnika koji rade u podružnicama u RH s radno-pravnim propisima naše države.

5. ZAKLJUČAK

Iz svega prethodno spomenutog jasno je da mobing još uvijek nije na odgovarajući način identificiran kao pravni pojam u hrvatskom zakonodavstvu, nego je kao pravni standard prihvaćen u sudskoj praksi. Učinkovita sudska zaštita od mobinga može se sigurno tek povezivanjem više zakona, konkretno Zakona o radu i Zakona o obveznim odnosima. Kako se ljudska prava mogu ostvarivati samo unutar vladavine prava, iznimno je bitno urediti pitanja uznemiravanja na radnom mjestu, neovisno o Zakonom o suzbijanju diskriminacije propisanim zabranjenim osnovama, provođenje takvih propisa i mjera i učinkovit nadzor nad istima. Potreba zakonskog reguliranja tog društvenog fenomena dovoljno je puta naglašena tijekom ovog rada kao najvažnija stvar u borbi protiv mobinga i upravo zato teško se oteti dojmu da činjenica postojanja Prijedloga zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu prije čak petnaestak godina, koji nikad nije dobio svoje mjesto u hrvatskom zakonodavstvu, vodi k ostanku u sivoj zoni, jer ga je teško dokazati i zaštititi se od njega.

Stres na radnom mjestu je jedan od najvećih zdravstvenih i psihosocijalnih izazova s kojima se danas suočavamo, a suvremena radna okruženja, globalizacija, privatizacija, informatizacija, tehnološki napredak i kultura rada, pokazalo se, pogoduju razvoju mobinga, i to je proces koji ne samo da neće prestati, nego neće ni usporiti. Borba za ljudska prava na svim područjima života postaje sve snažnija, izraženija, preciznija, sustavnija, ljudi postaju osviješteniji, radnici postaju sve više svjesni svojih prava koje im jamče zakoni, potrebe za suzbijanjem kulture straha i što zdravijim radnim okruženjem kao i činjenice da ne moraju trpjeti ikakvo maltretiranje na radnom mjestu, kakva god to "opravdanja" imalo, a pogotovo ako im narušava psihofizičko zdravlje. Nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu trebalo bi biti nespojivo s pravom na ljudsko dostojanstvo i vanjskim manifestacijama istog, ljudskim ugledom i časti.

Volio bih da ova tema nema za mene preveliko značenje, da mogu napisati depersonalizirani osvrt i suvisao zaključak. Međutim ono što sam osvijestio i naučio, zapravo je zastrašujuća činjenica da je mobing sveprisutna pojava, koja se dogodila meni, koja se događala ljudima oko mene i koju smo svi kolektivno ignorirali, jer

“mora biti tako”, jer se svi bojimo posljedica, jer se ne želimo isticati na takav način, zamjerati se nekome i slično. Poštujući pravila i tražeći pravdu u svemu, u radnom okruženju stroge hijerarhijske strukture i neodređenosti radnih zadataka u sustavu “šuti i radi”, naučio sam na teži način da je svaka pobuna protiv nepravde, svako ukazivanje na neki nedostatak, nepravilnost, nepoštivanje zakona, zaobilaženje zakonskih odredaba, u tako velikom državnom aparatu, vodilo u još veće probleme i pokušaje utišavanja, i da u takvim situacijama imate jako malo opcija - napustiti radno mjesto, zadržati se i ne poduzeti ništa, ili poduzeti nešto u sustavu koji je u tom pogledu reguliran slabo, nepredvidljivo i nedosljedno.

Istražujući temu ovog rada, koja za mene predstavlja veliki izazov i područje nelagode, u konačnici, ponukan novim spoznajama, i nakon suradnje s mr. sc. Andrejom Kostelić-Martić, koju sam mnogo puta spomenuo u ovom radu zbog njenog doprinosa ovoj vrlo važnoj temi, razmatram da nešto konkretno poduzmem po tom pitanju. U svakom slučaju, u svojoj se praksi namjeravam aktivnije baviti ovom društvenom pojavom.

Zaključujem na kraju da je trenutno, u nedostatku odgovarajuće zakonske regulative, oružje u borbi protiv mobinga: šire tumačenje čl. 14. Ustava RH, Zakon o zaštiti na radu koji uređuje pitanje stresa na radnom mjestu, nešto što je jako blisko pojmu mobinga, Zakon o obveznim odnosima, a onda i praksa Europskog suda za ljudska prava u Strasbourgu i presuda Ustavnog suda Republike Hrvatske koja nedvosmisleno daje do znanja da prava radnika treba tumačiti široko — dostojanstvo, zdravlje i sigurnost radnika treba štiti ne samo od diskriminatornih ponašanja, već i od **svih** loših i neželjenih ponašanja koja mogu štetiti pravima osobnosti, a iznimke i ograničenja trebaju se tumačiti vrlo restriktivno.

Popis literature

Knjige i članci

1. Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M. (ur.). Mobbing, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006.
2. Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M., (ur.). Mobbing – prikazi slučajeva, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2008.
3. Brodsky, C. The harassed worker, Lexington, MA D.C.Heath and Co, 1976.
4. Dika, M. Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Zagreb, 2009.
5. Gilioli, A., Giloli, R. Cattivi capi, cattivi colleghi, Milano, 2000.
6. Gović Penić, Iris. Diskriminacija, uznemiravanje i mobing, radnopravni okvir i sudska praksa, 2020.
7. Grgurev, Ivana. Zaštita radnika od uznemiravanja na osnovi spola i spolnog uznemiravanja u pravu Europske unije, domaćem i usporednom pravu // Pravna zaštita od spolnog uznemiravanja / Grgurev, Ivana ; Potočnjak, Željko (ur.). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2021. str. 29-58
8. Hirigoyen, M. F. Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démelêr le vrai du faux, Paris, LA Découverte et Syros, Paris, 2001.
9. Izvješće Udruge Mobbing od 16. siječnja 2023. godine
10. Klarić, Petar; Vedriš, Martin. Građansko pravo, 2014.
11. Kostelić-Martić, A. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, 2005.
12. Leymann, H. Mobbing and Victimization at Work; 1996.
13. Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work, 1996.
14. Vandekerckhove, W., Commers R M. S. Downward Workplace Mobbing: A sign of the Times, Journal of Business Ethics, Vol. 45, No. 1-2, 2003.
15. Vasiljević, S. (ur.) Comparative legal analysis of anti-mobbing legislation. Country studies: Croatia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Association for help and education of mobbing victims, Zagreb, 2010.

16. Vinković, M., Vinković, M. Mobbing-Legal and Medical Aspects in the Transitional Society (Case Croatia), Contemporary Legal and Economic Issues, Osijek 2007.
17. Vinković, Mario (ur.); Vasiljević, Snježana; Gović Penić, Iris. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2016.

Pravni izvori

1. Ustav RH (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
2. Zakon o istospolnim zajednicama (NN 116/2003.), Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, (NN 92/14, 98/19).
3. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22)
4. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)
5. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).
6. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

Statistička izvješća, baze podataka i ostalo

1. CENTAR ZA KOGNITIVNO BIHEVIORALNU TERAPIJU; <https://kognitivno-bihevioralna-terapija-akm.hr/mobing/>
2. Edukacija o mobingu via Zoom Meeting, Centar za kognitivno bihevioralnu terapiju, 17. lipnja 2023.
3. EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/>
4. EUROPSKA AGENCIJA ZA SIGURNOST I ZDRAVLJE NA RADU; <https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-and-stress>

5. HRVATSKI ZAVOD ZA ZAŠTITU ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU; <http://hzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/Stres-na-radnom-mjestu-i-psiho-socialni-rizici.pdf>
6. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
7. LEGIFRANCE; <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408905>
8. NATIONAL INSTITUTE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH; <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>
9. NORDIC STUDIES IN EDUCATION; <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1891-2018-04-01>
10. NORDIC JOURNAL OF EDUCATIONAL HISTORY; <https://journals.ub.umu.se/index.php/njedh/article/view/121/104>