

DAMIR JURAS*

Mobing i policija

Sažetak

U uvodu rada daje se definicija mobinga i upozorava kako se radi o jednom od najtežih oblika radnog stresa s brojnim negativnim posljedicama. Navode se pravni propisi koji reguliraju zaštitu policijskih službenika od mobinga i ističe uloga policijskih službenika u suzbijanju mobinga. U središnjem dijelu rada navode se i opisuju: uzroci mobinga i vrste zlostavljača, vrste i načini provedbe mobinga, faze mobinga, tko su žrtve i kakve su posljedice mobinga za njihovo psihičko i fizičko zdravlje, pravne norme koje reguliraju sprječavanje i sankcioniranje mobinga. Autor zaključuje da je potrebno prevenirati mobing, čije su posljedice negativne za zdravlje i zadovoljstvo na radu policijskih službenika, a time i za njihov radni rezultat. Pravna regulativa omogućava odgovarajuću zaštitu policijskih službenika, počevši od prestanka mobinga do kažnjavanja zlostavljača i novčane satisfakcije žrtvama mobinga.

Ključne riječi: *diskriminacija, mobing, policija, policijski službenik, psihološko zlostavljanje na radu.*

1. UVOD

Stres postaje sve veći problem u svijetu rada, a mobing, kao pojava psihičkog zlostavljanja zaposlenika, jedan je od najtežih oblika radnog stresa¹. "Pogoršani međuljudski odnosi u radnoj sredini te međusobna netrpeljivost ljudi često se ispoljavaju u sukobima, raznim intri-

* dr. sc. Damir Juras, znanstveni suradnik, policijski savjetnik, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske. Autor u tekstu iznosi osobna stajališta.

¹ Istraživanje Raynera u Velikoj Britaniji utvrdilo je da je mobing na radnom mjestu zahvatio 50% radnih mjesta (Rayner, 1997). Prema istraživanju Bilgela i dr., koje je provedeno među 1200 zaposlenih u zdravstvu, obrazovanju i sektoru sigurnosti u Turskoj, iskustvo mobinga u prethodnoj godini imalo je 55% zaposlenih (Bilgel i dr., 2006). U anketi koju su 2014. među 252 policijska službenika Policijske uprave splitsko-dalmatinske proveli Juras i dr., 31% službenika se izjasnilo da je osobno doživjelo mobing u prethodnoj godini dana, dok se njih 37% izjasnilo da je svjedočilo mobingu prema drugim kolegama (Juras i dr., 2015).

gama, zlonamjernim i smišljenim smicalicama čiji je cilj napakostiti, ozlijediti i povrijediti osobnost. Nerijetko to dovodi i do ozbiljnih posljedica pa i do ugrožavanja zdravlja i psihičke bolesti ili nekih drugih oboljenja na toj osnovi." (Napijalo, 2007: 42) Mobing, kao novi psiho-socijalni rizik u radnoj sredini², dovodi do toga da se "u suvremeni koncept prava na dostojanstven rad unose, pored tradicionalnih (zabrana prinudnog rada, pravedni uvjeti rada, obveza države da stvara uvjete za puno zaposlenje) i novi moderni elementi, kao što su zabrana diskriminacije na radu i u vezi s radom³, zabrana zlostavljanja na radu (mobinga), zabrana seksualnog uznemiravanja i zabrana povrede privatnosti na radu" (Petrović, 2014: 78-79).

Sveobuhvatnu definiciju mobinga dao je Leymann: "Mobing je psihološki teror u poslovnom životu, odnosi se na neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je usmjerena na sustavan način od strane jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je zbog mobinga stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti obraniti se te je držan u njoj pomoću stalnih maltretirajućih aktivnosti⁴. One se odvijaju s visokom učestalošću (najmanje jednom nedjeljno) i u dužem razdoblju (najmanje šest mjeseci)⁵. Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja, to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje" (Leymann, 1990:119).

Policijskim službenicima pravo na dostojanstven rad jamče Ustav Republike Hrvat-

² U literaturi se ističe da je mobing novi socijalno-medicinski fenomen starih korijena. (Jokić-Begić i dr., 2003)

³ "Pravo na rad, kao jedno od temeljnih ljudskih prava, sve više je narušeno različitim oblicima diskriminacije, posebno zlostavljanjem na radu kao oblikom poremećaja međuljudskih odnosa." (Vuković, 2012: 93)

⁴ U Rječniku stranih riječi (Anić i dr., 2009: 872) navedeno je da mobing predstavlja proces u kojem jedna osoba ili više njih smišljeno i trajno ignoriranjem, davanjem teško ostvarivih poslova, klevetanjem itd. onemogućava jednu osobu ili više osoba na radnom mjestu. Poredoš i dr., 2005., mobing skraćeno definiraju kao psihičko maltretiranje, zlostavljanje, teror na radnom mjestu. Barron (2003: 153) psihičko zlostavljanje na radu definira kao "napadačko ponašanje izraženo kroz osvetoljubive, zlonamjerne ili ponižavajuće postupke koji su usmjereni na podriivanje profesionalnog ili osobnog ugleda pojedinca ili grupe radnika. Ovakvo ponašanje je nepredvidljivo, nepravedno i iracionalno, a može se smatrati racionalnim samo ako mu je prethodio konflikt." Crnić (2014: 100-101) definira mobing kao "oblik ponašanja u struci ili na radnom mjestu ili u različitim oblicima organiziranog djelovanja ljudi (primjerice različite udruge građana) kojim jedna osoba ili više njih u pravilu trajno i sustavno ponižava i zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja časti, ugleda i dostojanstva te osobe, često s namjerom da se zlostavljana i ponižavana osoba ukloni s radnog mjesta, iz struke ili organizacije. Riječ je o vrsti duševnog (psihičkog) terora." Prema Šaljiću (2013: 12) mobing je "specifičan oblik ponašanja i patološka (neprijateljska) komunikacija na radnom mjestu, kada jedna osoba ili grupa osoba psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, sa ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije sa radnog mjesta." Koić, Mustajbegović i Ivezic (2007: 107) definirali su mobing kao "zlostavljanje koje predstavlja nedopustiv način izravnog ili neizravnog ponašanja na radnome mjestu, koji se sastoji od učestalog ponašanja počinitelja kojima se ugrožava dostojanstvo, čast i ugled osobe, a uključuje povrede na izražavanje i mogućnost izražavanja, slobodu donošenja odluka, ograničavanje izražavanja vlastitih vrijednosti, socijalnih kontakata, te mogućnosti izražavanja ovih zaštićenih vrijednosti u procesu rada, kao i svako drugo ponašanje kojim se ugrožava dostojanstvo osobe i povrijeđuje pravo osobnosti." Kod svih definicija mobinga zajedničko je da se radi "o specifičnom obliku ponašanja kojim na radnom mjestu jedna osoba ili skupina sustavno, duže vrijeme, psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, u namjeri da ugrozi njezin ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet. To zlostavljanje se ponekad ne zaustavlja sve dok zlostavljana osoba ne napusti radno mjesto." (Koić i dr., 2003: 2)

⁵ Hirigoyen (2001) dopušta da se ponašanje mobera iscrpi u samo jednom činu agresije, ako je prisutna namjera poniziti osobu.

ske⁶, Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda⁷, Zakon o policiji⁸ i Etički kodeks policijskih službenika⁹, a način pravne zaštite razrađen je u Zakonu o radu¹⁰, Zakonu o suzbijanju diskriminacije¹¹ Zakonu o obveznim odnosima¹² i u Kaznenom zakonu¹³ te za policijske službenike, kao državne službenike s posebnim pravima i obvezama, u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike¹⁴ i Etičkom kodeksu državnih službenika¹⁵. Policijski službenici imaju i aktivnu ulogu u suzbijanju mobinga s obzirom na to da je mobing uvršten u katalog kaznenih djela koja se gone po prijedlogu, pa u slučaju podnesenog prijedloga policija ima, temeljem Zakona o policijskim poslovima i ovlastima¹⁶ i Zakona o kaznenom postupku¹⁷, pravo i dužnost provoditi kriminalističko istraživanje (izvide), odnosno podnijeti kaznenu prijavu protiv počinitelja¹⁸.

2. UZROCI MOBINGA I VRSTE MOBERA (ZLOSTAVLJAČA)

Uzroci mobinga su mnogobrojni. Česti razlog toj pojavi su promjene u položaju radnika zbog pojačane nesigurnosti unutar tržišta rada, globalnog trenda fleksibilnog zapošljavanja, zahtjeva rukovodnih struktura, loše radne klime, nedostataka u organizaciji rada, nejasne odredbe glede ovlasti, socijalnog sklopa skupine u kojoj vlada zavist, neprijateljstvo, pritisci¹⁹.

⁶ Čl. 3., 23., 55. i 56. Ustava Republike Hrvatske, NN 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10., 5/14.

⁷ Čl. 8. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN-MU 18/97., 6/99., 8/99., 14/02., 1/06., 2/10.

⁸ Čl. 15. Zakona o policiji, NN 34/11., 130/12., 151/14., 33/15. Čl. 1. st. 2. Zakona o policiji propisano je da se na pitanja radnopravnog položaja policijskih službenika, koja nisu uređena tim Zakonom ili propisima donesenim na temelju njega, primjenjuju propisi o državnim službenicima, opći propisi o radu, odnosno kolektivni ugovori sklopljeni u skladu s njima.

⁹ Čl. 9. Etičkog kodeksa policijskih službenika, NN 62/12.

¹⁰ Zakon o radu, NN 93/14., 118/14.

¹¹ Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08., 112/12.

¹² Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05., 41/08., 125/11., 78/15.

¹³ Kazneni zakon, NN 125/11., 144/12., 56/15., 61/15.

¹⁴ Kolektivni ugovori za državne službenike i namještenike, NN 104/13., 150/13., 153/13. Čl. 3. navedenog Ugovora je određeno da se njegove odredbe primjenjuju neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za službenike i namještenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

¹⁵ Etički kodeks državnih službenika, NN 40/11., 13/12.

¹⁶ Čl. 3., 11. i 64. Zakona o policijskim poslovima i ovlastima, NN 76/09., 92/14.

¹⁷ Čl. 207. Zakona o kaznenom postupku, NN 152/08., 76/09., 80/11., 121/11., 91/12., 143/12., 56/13., 145/13., 152/14.

¹⁸ U razdoblju od 2013. do 2015. godine policija je evidentirala 7 kaznenih djela zlostavljanja na radu, opisanih u čl. 133. Kaznenog zakona za koja je prijavljeno 5 muških i jedna ženska osoba (jedan počinitelj iz 2015. g. nepoznat je), a kao oštećene osobe evidentirana su dva muškarca i pet žena. Policija ne vodi posebnu evidenciju o radnom mjestu počinitelja i oštećenika kaznenim djelom. Izvor podataka: Ravnateljstvo policije, dopis broj: 511-01-43-152-33/16 od 18. ožujka 2016. U istom je razdoblju Državno odvjetništvo Republike Hrvatske za kazneno djelo zlostavljanja na radu zaprimilo 103 kaznene prijave protiv fizičkih osoba i jednu kaznenu prijavu protiv pravne osobe, a za navedeno kazneno djelo je podiglo optužnice protiv 5 fizičkih osoba. Državno odvjetništvo ne raspolaže podacima o pravomoćnim presudama protiv optuženih osoba. Izvor podataka: Državno odvjetništvo Republike Hrvatske, dopis broj PPI-DO-4/2016 od 30. 3. 2016.

¹⁹ Mescon i dr. (1998) ističu da su sukobi u organizaciji posljedica neravnomjerne raspodjele sredstava, međuovisnosti zadataka, različitosti ciljeva, percepcija i vrijednosti, individualnoga stila, obrazovanja i kulture

Glede počinitelja osnovni je uzrok u problemima u vrijednosnom sustavu, na moralnoj razini, kvalifikacijama, osobnim ciljevima i motivima, sociopatskoj osobnosti (Koić i dr., 2005). Moberi su uglavnom neadekvatni za formiranje ljudskih odnosa i oni u patnji svojih žrtava dobivaju određeno zadovoljstvo²⁰.

Postoje četiri vrste mobera: 1. mober "željan pažnje" – emocionalno je nezreo, pretjeranom ljubaznošću nastoji držati autoritete na svojoj strani, selektivno je ljubazan prema suradnicima (posebno u početku prema žrtvi), često izvodi "jadan ja-dramu" i samosažaljuje se. Ako ga se otkrije tvrdi da je on žrtva, iskorištava i svaljuje krivicu na suradnike, uvijek želi biti u centru pažnje, 2. mober "guru" – uspješan je na uskom polju svoje stručnosti i kao takav priznat od suradnika, uglavnom se radi o muškarcu, egoističan i emocionalno hladan, zlostavlja sve od kojih se osjeća ugrožen, ponekad pretjerano uredan i organiziran, svoje pogreške pripisuje drugima, 3. mober "oponašatelj" – profesionalno nije kvalificiran iako tvrdi da jest, često glumi profesiju kojom se želi baviti i zahtijeva zasluge koje mu "pripadaju", glumi odanost nadređenima koje odbaci nakon što ih iskoristi, sebe predstavlja i pokazuje u najljepšem svjetlu; manipulativan je, uobražen i nesiguran; lako se da isprovocirati, često prijeti suradnicima, 4. mober "psihopat" ("sociopat") – proračunat je, napastan²¹ i arogantan prema žrtvi; prema ostalima je ugodan, srdačan i dopadljiv; dobar je glumac; za njega ne vrijede zakoni i moralne norme, često se može uhvatiti u nekim kriminalnim aktivnostima, oni koji ga otkriju odmah postaju njegove žrtve i svoja (ne)djela prebacuje na njih; ne pokazuje empatiju, sažaljenje i krivnju; izrazito je bezobziran (Čotić, 2011).

te loše komunikacije. No, uzroci sukoba mogu imati korijene i u različitosti profesionalnih pozicija, promjeni ovlaštenja i statusa unutar tvrtke te u organizacijskom preklapanju (Hodge i dr., 1988). Delmo i Selimić (2011: 42) navode da su do povećanja učestalosti mobinga doveli "velika konkurencija na tržištu, globalizacija, organizacijske promjene (privatizacija, spajanje, restrukturiranje, informatizacija), ekonomska kriza, nova ekonomija, nesigurnost radnih mjesta i očekivanje fleksibilnosti od radnika". "Mobbing je fenomen koji proizlazi iz interakcije više faktora. Neke osobine mobera (egocentričnost, želja za vlašću i sl.), te karakteristike radne okoline su dvije osnovne kategorije rizičnih faktora koje pogoduju njegovom nastanku." (Krajnović i dr., 2007: 64) U istraživanju u okviru projekta Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobinga "Ojačajmo najslabije karike u svijetu rada", čiji rezultati su predstavljani u Zagrebu 2009. godine, ispitanici su kao razlog pojave mobinga uglavnom navodili osobne karakteristike počinitelja (86,8%), zavist (54,6%), jaku konkurenciju (44,1%), osobne karakteristike osobe izložene mobingu (37,5%), (Gović, 2012).

²⁰ Mužinić smatra da su to "manje sposobne, ali moćnije osobe bez kapaciteta za ljubav, igru, kreativnost, davanje i dijeljenje. Njima se lako pridružuju druge slabe osobe u strahu da ne postanu žrtve, identificiraju se s agresorom, odnosno staju na njegovu stranu. Za zlostavljače je mobing vrsta ispušnog ventila kojim prikriju nemoć u nekoj drugoj sferi svog života (najčešće privatnog, to jest u braku ili obitelji), formirajući oko sebe grupu u kojoj dokazuju svoju moć i važnost na račun žrtve. Često se zlostavljači osjećaju inferiorno (iza svake prepotencije stoji neka impotencija). Na taj način si osiguravaju dominantnu poziciju ili miču onoga koji im stoji na putu do uspjeha. Nerijetko to čine iz osobnog straha da neće biti cijenjeni ili da će sami postati nečijom žrtvom." (Mužinić, prema Jambreku, 2008: 108). Modly (1998) istaknuo je da, u pravilu, muškarci teroriziraju muškarca, a žene gotovo isključivo žene.

²¹ Fromm (1986) navodi da je pojava agresivnog ponašanja uvijek uvjetovana postojanjem neke frustracije i obrnuto, postojanje neke frustracije vodi nekoj vrsti agresije. Prema Lorenzu (1970) agresija nije reakcija na vanjski stimulans, već na unutarnju razdraženost koja traži rasterećenje i koja će se očitovati bez obzira postoji li adekvatni vanjski stimulans.

3. VRSTE I NAČINI MOBINGA

Prema smjeru akcija mobing se dijeli na horizontalni i vertikalni. Horizontalni mobing je odnos između radnika na jednakom položaju na hijerarhijskoj ljestvici²². Vertikalni mobing proizlazi iz odnosa među radnicima koji su postavljeni na različitim razinama na hijerarhijskoj ljestvici tako da nadređeni zlostavlja jednog podređenog radnika ili više podređenih radnika, dok ne uništi čitavu grupu²³, ali postoje i slučajevi da pojedinac ili grupa podređenih radnika zlostavlja jednog nadređenog.²⁴ Nadređenu osobu podređeni najčešće mobingiraju tako da ne provode njezine naloge ili ih izvršavaju samo djelomično pa tako proizvode negativne ocjene o radu i rukovodnoj sposobnosti nadređene osobe²⁵. Prema nadređenom mobing se provodi ismijavanjem, ogovaranjem, širenjem neistinitih informacija, lažnim optuživanjem za kršenje zakona i prava podređenih. U slučaju kada uprava ne predstavlja zlostavljača, ali ga podržava ili ignorira nasilje, događa se dvostruko nasilje nad žrtvom mobinga. Štoviše, mobing će se dogoditi samo ako počinitelj osjeća da ima blagoslov, podršku ili barem implicitno dopuštenje od svojih nadređenih da se ponaša na takav način (Brodsky, 1976).

Prema motivima djelovanja mobing se dijeli na strateški i emotivni mobing. Kod strateškog mobinga se radnik ili grupa radnika, koje se smatra viškom ili nepoželjnim, primorava da napusti posao. Ovoj vrsti mobinga izloženi su i najbolji i najobrazovaniji jer ih kolege doživljavaju kao opasnost ili konkurenciju. Emotivni mobing je posljedica zavisti, ljubomore ili mržnje²⁶.

Može se razlikovati zlostavljanje vezano uz napade na privatni život osobe ili vezano uz radne zadatke (Kaulzarić, 2007).

Prema uzroku može se izvršiti podjela na napadački mobing kada žrtva nije učinila ništa provokativno što bi unutar razumnih granica moglo opravdati ponašanje napadača i mobing čiji su uzroci u sporu kada mobing nastaje kao rezultat visoko eskaliranih međusobnih konflikata²⁷ (Kulušić, 2005).

²² Horizontalno zlostavljanje na radnom mjestu nije rijetkost. Istražujući zlostavljanje radnika sindikalista u Quebecu, Soares (<http://www.er.uquam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf>) je ustanovio kako je 53% ispitanika doživjelo horizontalni mobing, a samo njih 22,4% mobing od strane nadređenih. Prema tom istraživanju, najčešći uzrok horizontalnog mobing proizlazi iz organizacijskih promjena unutar radne zajednice (45,3%), međuljudskih konflikata (14,9%) i ostvarivanja prava iz rada kao što su roditeljski dopust ili bolovanje (13,3%). U istraživanju mobinga kod medicinskih sestara - tehničara, Beganlić i dr. (2009) utvrdili su da su u najvećem broju slučajeva moberi bili kolege sličnog statusa (49%), potom nadređeni (32%), a zatim nadređeni i kolege sličnog statusa zajedno (10%), direktor (4%), pacijenti (4%) i pomoćno osoblje (1%).; "(...) Prije se smatralo da je mobing vezan samo za okomito zlostavljanje, ali visok udio vodoravnog mobinga pokazuje da se i zaposlenicima sviđaju neljudske metode, osobito kada im pomažu poniziti kolege u istoj razini ili ih spriječiti da napreduju." (Petar i dr., 2012: 320)

²³ Quine (1999) je, istražujući mobing kod zdravstvenih radnika, utvrdio da je najčešći mober bio viši rukovoditelj ili nadređeni (54%), zatim netko na istoj razini hijerarhijske ljestvice (34%) te netko niže hijerarhijske razine (12%). Juras i dr. (2015) utvrdili su da je među policijskim službenicima najčešći mober bio nadređeni rukovoditelj (57,7%).

²⁴ "Okomiti mobing kao pojava nikad nije jedna radnja ili spletko, već je uvijek skup raznih pokvarenih igrica." (Čotić, 2011: 9)

²⁵ Prema istraživanjima u Hrvatskoj se događa u 55% slučajeva okomiti, a u 45% slučajeva vodoravni mobing (Koić, 2006). Isto stanje je i u Italiji (Gilioli i dr., 2000).

²⁶ "Osjećaj ugroženosti, ljubomora i zavist mogu uzrokovati želju da se eliminira neki kolega, pogotovo ako postoji uvjerenje da njegova eliminacija vodi napretku u karijeri" (Gović, 2012: 17).

²⁷ U nekim situacijama, društvena klima na poslu postaje i više nego neugodna te stvara sukobe koji mogu

Aktivnosti kojima se radnik zlostavlja na radnom mjestu su različite, a možemo ih grupirati u pet kategorija: 1. napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja, 2. napad na mogućnost održavanja socijalnih odnosa, 3. napadi na osobnu reputaciju, 4. napadi na kvalitetu profesionalne situacije i 5. napadi na zdravlje (Kostelić-Martić, 2005). Napad na mogućnost komunikacije uključuje neopravdano i namjerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, obraćanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje, prekidanje u govoru, uznemiravanje zaposlenog telefonskim pozivima i drugim sredstvima komunikacije, odbijanjem neverbalnih kontakata sa žrtvom: izbjegavaju se pogledi, ne primjećuju se znakovi. Napadima na socijalne kontakte narušavaju se dobri međuljudski odnosi i pod njima se razumijevaju ignoriranje nazočnosti zaposlenog²⁸ i njegova fizička izolacija iz radne sredine, oduzimanje zaposlenom sredstava potrebnih za obavljanje posla, neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke, zabrana komuniciranja sa zaposlenim. Verbalno napadanje, ismijavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopće i u vezi s njegovim privatnim životom, negativno komentiranje osobnih karakteristika zaposlenog, imitiranje glasa, pokreta i načina kretanja, ponižavanje zaposlenog pogrđnim i degradirajućim riječima, predstavlja ponašanja kojima se negativno utječe na reputaciju zaposlenog. Ponašanja kojima se vrši napad na profesionalni rad uključuju neopravdane kritike i omalovažavanje rezultata rada zaposlenog i njegovo onemogućavanje da izvršava radne zadatke, davanje ponižavajućih radnih zadataka, zatrpavanje zadacima i određivanje neprimjerenih rokova za njihovo izvršenje – sindrom "pretrpanog stola", prekomjerno nadziranje rada, namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom, manipuliranje sa sadržajem poslova i poslovnim ciljevima zaposlenog, davanje radnih zadataka koji nisu u vezi s poslovima za koje je zaposleni radno angažiran, neopravdana, neosnovana ili prekomjerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava nadzor zaposlenih, neopravdano i namjerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, neopravdano smanjivanje ocjene rada, nedavanje žrtvi radnih zadataka i oduzimanje sredstava za rad – sindrom "praznog stola". Napadi na zdravlje²⁹ zaposlenog obuhvaćaju neopravdane i učestale prijetnje, primjerice raskidom radnog odnosa, pritiske kojima se zaposleni drže u stalnom strahu, prijetnje fizičkom silom, fizičko uznemiravanje koje nema elemente kaznenog djela, namjerno izazivanje konflikta i stresa, uskraćivanje dnevnog ili godišnjeg odmora i slično³⁰ (Poredoš, 2004a).

eskalirati u oštre osobne konflikte, gdje sveukupna destrukcija oponenta postaje krajnji cilj kojega strane u sukobu žele postići (Einarsen i dr., 1994).

²⁸ Keashly i Neuman (2004) ističu da teži oblici zanemarivanja, koji su prerasli u opetovano isključivanje, predstavljaju radnju mobinga.

²⁹ Moslavac (2013: 16) ističe da svakom radniku mora biti omogućeno da obavlja preuzete poslove kako priliči svakom čovjeku i građaninu, što uključuje i to da nema neugodnih mirisa ili drugih imisija koje se mogu pojaviti na radnom mjestu, te zaključuje da "svjesno donesena odluka o neodržavanju osobne higijene i svjesno neodržavanje radne odjeće čistom i urednom, uzročno-posljedično pokazuju na postojanje i razvijenu svijest kod zlostavljača da želi nastupanje zabranjene posljedice kod žrtve ili žrtava".

³⁰ "Radnje mobinga iscrpljuju se 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 zaposlene osobe ili degradiraju radnu klimu." (Hirigoyen, 2000: 51)

4. PROCES MOBINGA

Mobing je kontinuirana djelatnost koja se odvija u fazama, a njezin intenzitet raste od početne do završne faze. Pet je ključnih faza mobinga (Ego H., prema Baltezarević, 2007)³¹: 1. faza ključnog događaja – nastaje konflikt koji ozbiljno narušava međuljudske odnose. Ponekad je razlog konflikta banalan i može se zaboraviti. Agresija se usmjerava prema žrtvi, 2. faza ciljanog početka mobinga – počinje se s aktivnostima koje žrtvu dovode u situaciju da se neprijatno osjeća. Najčešće joj se prigovara zbog kvalitete njezinog rada. Česti su verbalni napadi, ogovaranja i ponižavanja. Žrtva prepoznaje da se negativne aktivnosti usmjeravaju prema njoj. Pojavljuju se prvi psihosomatski simptomi, uglavnom u vidu nesаницe i ponovnog preživljavanja nemilih događaja³², 3. faza "žrtvenog jarca" – ciljana osoba postaje dežurni krivac za sve pogreške u radnoj sredini. Moberu se u ovoj fazi u maltretiranju žrtve često priključuju i drugi zaposleni, uglavnom oni koji očekuju protuuslugu od mobera ili priželjkuju radno mjesto mobingiranog. Cilj je žrtvu natjerati da napusti posao, 4. faza borbe za opstanak – osoba se preopterećuje poslom, želi dokazati da je kompetentna i da nije onakva kakvom je mober prikazuje. Ovi naponi, koji prelaze njezine emocionalne i stručne kapacitete, dovode žrtvu do kronične iscrpljenosti, 5. faza razvijenog mobinga – dugotrajni teror pogoršava psihičko i fizičko stanje žrtve. U ovoj fazi ona je isključena iz radne sredine, traži novi posao ili bježi u mirovinu. U ovoj fazi žrtve obolijevaju od kroničnih bolesti i poremećaja, a kod njih se pojavljuju misli da je problem jedino moguće riješiti ubojstvom mobera ili samoubojstvom (Petar i dr., 2008).

5. ŽRTVE MOBINGA

Žrtva mobinga može biti bilo tko u radnom odnosu, čak i sposoban, besprijeckorno stručan, marljiv i savjestan pojedinac. Mobingu su podjednako izloženi i muškarci i žene (Leymann, H., 1996), no muškarci o tome uglavnom šute (Mustajbegović, J., prema Čotić, 2011)³³.

Prema kategorijama zaposlenika, najčešće žrtve mobinga jesu: 1. "zviždači" koji su

³¹ Poredoš (2004a) ove faze razlikuje po nazivu (1. faza konflikta, 2. faza agresivne eskalacije, 3. faza kada žrtva postaje dežurni krivac, 4. faza očajničke borbe za opstanak, 5. faza konačnog sloma žrtve), ali im daje isti sadržaj.

³² "Pošto žrtva mobinga ne može razumjeti zašto je netko maltretira "iz čista mira", može početi doživljavati psihičke krize, može ući u stanja anksioznosti i depresije, plaća, a na kraju može doći i do afektivne tuposti i apatije." (Vuksanović, 2013: 137)

³³ Mustajbegović, J. na kongresu "Era nove ekonomije i novih zanimanja – stres i mobbing", održanom u Splitu, istaknula je kako je već 2000. prvo istraživanje Media Metra pokazalo da je svaka peta osoba svjedočila psihološkom zlostavljanju na poslu ili ga doživjela. – <http://www.dugirat.com/novosti/76-gospodarstvo/7858-Rad-bez-stresa-i-mobinga-v15-7858>; Anketa provedena u udruzi Mobbing u Zagrebu pokazala je da mobbing prijavljuje 66% žena i 34% muškaraca. Što se tiče stručne spreme, najveći broj ispitanika/ica je sa srednjom stručnom spremom (35,3% muškaraca i 45,5% žena), zatim s fakultetskim obrazovanjem (29,4% muškaraca i 36,4% žena), dok ih je najmanje sa završenom osnovnom školom (2,9% muškaraca i 6% žena). Veći je broj muškaraca zaposlenih u privatnim poduzećima (52,9%), dok je kod žena veći broj onih koje su zaposlene u državnim poduzećima (53%). – <http://mobbing.hr/mobbing-zlostavljanje-na-radnom-mjestu/>. Od anketiranih policijskih službenika (Juras i dr., 2015) da su osobno doživjeli mobing izjasnilo se 32% muškaraca i 28% žena, a prema stručnoj spremi osobni doživljaj mobinga iskazalo je 31,5% anketiranih službenika srednje stručne spreme i 29,6% službenika više ili visoke stručne spreme.

uočili i prijavili nepravilnosti u radu, 2. tek zaposleni i radnici pred mirovinom, 3. radnici koji traže bolje uvjete rada ili više samostalnosti u radu, 4. radnici koji nakon dugogodišnjeg besprijekornog rada traže bolje radno mjesto ili povećanje plaće, 5. pripadnici manjinskih skupina, 6. izrazito kreativne osobe koje predlažu promjene i time remete postojeće stanje te bolesne osobe³⁴ (Gilioli i dr., 2000). Žrtve koje samovoljno ne napuste radno mjesto, bez obzira na nelagodnu i ugrožavajuću socijalnu klimu, ostaju na njemu najčešće iz egzistencijalnih razloga.

Za žrtve mobinga karakteristične su sljedeće reakcije: 1. početno samookrivljavanje – prva pomisao žrtve jest da je ona sigurno nešto pogriješila odnosno da krivnja leži na njoj, 2. osamljenost – osjećaj da je ostala sama i da se to samo njoj događa. Žrtva se često srami zbog svega što se događa i boji se da joj drugi neće vjerovati. Ako iznese svoj problem, na početku u obitelji ima podršku, ali nakon nekog vremena podrška nestane. U ovoj fazi su karakteristični osjećaji anksioznosti i depresije, 3. osobno obezvređivanje – žrtva je preplavljena mislima: "Nisam na razini te situacije!", "Ne mogu riješiti problem jer sam nesposoban!" (Pratežina Kaleb, 2012a).

6. POSLJEDICE MOBINGA

Mobing proizvodi stres, no hoće li svako stresno stanje imati i negativan učinak na čovjekovo zdravlje ovisi o intenzitetu psihološkog zlostavljanja, dužini trajanja mobinga, individualnim karakteristikama svakog pojedinca i njegovom reagiranju na nepovoljne vanjske i unutarnje utjecaje (Poredoš i dr., 2004b). Posljedice mobinga su povreda ljudskog dostojanstva, odnosno dostojanstva osobe na radu i s tim u vezi osobnog i profesionalnog integriteta zaposlenog, njegovog zdravlja i položaja, ali i izazivanje straha i stvaranje neprijateljskog i ponižavajućeg okruženja³⁵ (Kovačević, 2013). Mobing se najprije i najbrže počinje pokazivati na planu smetnji iz mentalne sfere cjelokupnog bića, jer se zlostavljanje primarno reflektira na opće psihičko osjećanje. Posljedice psihičkog zlostavljanja mogu biti katastrofalne za žrtvu i za kolektiv. Troškovi liječenja i troškovi poslodavca (izostanci radnika s posla, fluktuacija radnika, mala učinkovitost žrtve mobinga) prouzročeni mobingom su vrlo visoki³⁶.

³⁴ Česti izostanci s posla zbog bolovanja mogu izazvati nezadovoljstvo kod poslodavca, rukovoditelja i radnih kolega jer posao moraju odraditi druge osobe, a ne osoba koja je to dobila u zadatak, ali je spriječena raditi zbog bolesti.

³⁵ "Psihički poremećaj izazvan mobingom utječe na promjenu osobnosti, a očituje se u stresnom poremećaju koji podrazumijeva i neprijateljstvo i nepovjerenje prema okolini, osjećaj napetosti, iscrpljenosti, odbačenosti." (Rogan, 2005: 64)

³⁶ U Njemačkoj jedan radnik koji je izvrnut mobingu, košta poduzeće između 25 i 75 tisuća eura godišnje zbog gubitka prouzročenih izbjavanjem s posla zbog bolovanja, smanjenja radnog učinka i zbog pogrešaka u radu. Statistički podaci pokazuju da 50% radnika izvrnutih mobingu ide na bolovanje šest tjedana godišnje, 31% od jedan i pol mjesec do tri mjeseca, a 11% ostaje kod kuće na bolovanju više od tri mjeseca godišnje (Pratežina Kaleb, 2012b). Istraživanjem u Švedskoj se utvrdilo da je oko 60% "dobrovoljnih" odlazaka iz poduzeća objašnjeno nelagodnom i šikaniranjem na poslu; njemačka studija pokazuje da žrtve mobinga najprije reagiraju povećanim učinkom, no kada uvide besmislenost svojih napora prelaze na minimalni učinak i rad po uputi; norveška studija ističe da mobing na radnom mjestu smanjuje efikasnost radnika (Marinković, 2006). Zbog problema uzrokovanih poslom na bolovanju je bilo od 2,9% do 19% ispitanika (Koić i dr., 2003). Prema istraživanju Staffordshire University, provedenom u Velikoj Britaniji, 75,6% žrtava mobinga ima zdravstvene posljedice, pati od depresije i ima pad samopoštovanja (Čotić, 2011.) Policijski službenici Policijske uprave

Psihološki teror ugrožava psihičko i tjelesno stanje žrtve. Na psihofizičkoj razini dolazi do: učestalih glavobolja, poremećaja u probavnom sustavu, vrtoglavice, tahikardije, promjena na koži, osjećaja pritiska u prsima i nedostatka zraka, dok se promjene socijalno-emocionalne ravnoteže vide u: promjeni raspoloženja, depresiji³⁷, anksioznosti, stalnom razmišljanju o problemima, socijalnoj izolaciji, krizama plača, napadima panike, nedostatku interesa za druge ljude, emocionalnoj otupljenosti, gubitku motivacije i entuzijazma. Ponašanje žrtve se mijenja i dolazi do: hetero ili autoagresije, pasivnosti, smanjenja ili povećanja apetita, učestalog korištenja alkohola, cigareta i lijekova, poremećaja u seksualnoj aktivnosti (Kostelić-Martić, 2005.).

S obzirom na individualnost svake osobe, različite su reakcije na stres izazvan mobingom, pa tako zbog mobinga može doći do promjena, povlačenja ili prihvaćanja stresne situacije (Ajduković i dr., 1996). Promjena uključuje djelovanje usmjereno na uklanjanje izvora stresa odnosno mijenjanje situacije, povlačenje podrazumijeva izbjegavanje stresne situacije ili pronalaženje situacije da do nje uopće dođe, a prihvaćanje stresne situacije uključuje preventivno djelovanje pomoću podizanja fizičke i psihičke otpornosti na stres i promjenu percepcije situacije.

7. PRAVNA ZAŠTITA OD MOBINGA

Rezolucijom Europskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu³⁸ zemlje članice su pozvane da se suprotstave zlostavljanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i da u tom području izmijene i dopune postojeće zakonodavstvo.³⁹ Hrvatski zakonodavac je problem mobinga policijskih službenika i načine njegovog rješavanja regulirao u više propisa.

7.1. Zakon o radu – dalje: ZR

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na sigurnan način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom

splitsko-dalmatinske su kao najčešće posljedice doživljenog mobinga naveli: pad motivacije, osjećaj ljutnje i gubitak povjerenja u službu (Juras i dr., 2015).

³⁷ Depresivni sindrom se definira kao "stanje sniženog raspoloženja; sindrom kod različitih psihičkih poremećaja, ili posebna bolest, ili kao dio bolesti (manično-depresivna psihoza). Sadrži promjene afekata (emocija) kao što su neraspoloženje, tuga, bezosjećajnost, praznina, beznadnost, očaj, tjeskoba, svi stupnjevi straha itd. Opažanje je blijedo, sve je sivo, bez života. Bolesnik katkada doživljava stranim sebe i/ili okolinu; na području misaonih procesa stalno razmišlja o realnim ili zamišljenim neugodnim doživljajima.", Medicinski leksikon, 1992: 171.; "Subjekt je depresivan kada procjenjuje da mu je takvom kakav jest nemoguće živjeti u svijetu takvom kakav jest, da je tu nemoguće bilo što promijeniti i stoga se oprašta od života. (...) Najčešće, subjekt je depresivan zato što je uvjeren da je neadaptacija njegova greška, da je kao biće neadekvatan i bezvrijedan, iako može postati depresivan i kada definitivno shvati da je ovaj svijet besmisleno i pokvareno mjesto.", Milivojević, 2010: 526 i 550.

³⁸ European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 INI.

³⁹ Mnoge zemlje su donijele posebne zakone o mobingu, a "sa izuzetkom Norveške, u zakonodavne pionire mobinga uvrstile su se zemlje s velikim postotkom ove pojave: Finska (15%), Švedska (12%), Belgija (11%), Francuska (10%), Danska (9%)" (Simonović, 2009: 7).

i drugim propisima. Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada. 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 sa ZR-om i posebnim zakonima⁴⁰. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda je obveze iz radnog odnosa⁴¹. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje nije povreda obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Ako radnik ne uspije u sporu, a obustavio je rad, dužan je poslodavcu isplatiti novčani ekvivalent za neizvršene obveze iz ugovora o radu.⁴² U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja

⁴⁰ "Mobing predstavlja oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba i skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i intelekta kojim često dovodi do uklanjanja s njezina područja djelovanja. (...) Organizacija rada u zdravstvu je često izložena kritikama, reformama, jer nedostatak financijskih sredstava onemogućava prijem u radni odnos potrebnog broja zdravstvenih radnika, ali to nikako ne može predstavljati opravdanje za traženje, prisiljavanje radnika da rade duže od predviđenog maksimuma. Upravo utvrđenje zakonskog minimuma je u funkciji zaštite radničkih prava i zbog toga što se tužiteljica pozvala na svoja zakonska prava, ne može biti dovedena u nepovoljniji položaj spram drugih zaposlenika. Tim činom poslodavac je doveo tužiteljicu u nepovoljniji položaj ne samo zbog nemogućnosti ostvarenja zarade prekovremenim radom, već ju je "izbacio" iz procesa rada, organizirajući za nju poseban režim rada, čime je ispala iz tima, jer specifičnost rada odjela nužno čini jednu cjelinu, kontinuitet terapije, primopredaju, konzilijarni rad i sl., što predstavlja povredu prava na ljudsko dostojanstvo." Županijski sud u Splitu, presuda broj Gžp-752/14 od 31. listopada 2014.

⁴¹ Mobing koji bi provodio odnosno počinio policijski službenik, ovisno o svim okolnostima slučaja, predstavljao bi težu povredu službene dužnosti normiranu u čl. 96. st. 1. t. 1. (neizvršavanje, nesavjesno, nepravedno ili nemarno izvršavanje službenih obveza), t. 3. (zluporaba položaja u službi ili izvan službe ili prekoračenje ovlasti u službi) ili t. 7. (nedolično ponašanje u službi ili izvan službe kada šteti ugledu policije) Zakona o policiji.

⁴² "Dakle, ZR propisuje sudsku zaštitu radnika u slučaju kada poslodavac nije poduzeo mjere da bi spriječio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili su poduzete mjere očito neprimjerene, pa nastavak rada u takvom radnom okruženju za radnika nije prihvatljiv. U tom slučaju, radnik zbog prekinutog rada na način propisan Zakonom, ostvaruje pravo na naknadu plaće do okončanja sudskog spora. Radi se, dakle, o situaciji kada je poslodavac teško povrijedio svoju obvezu iz ugovora o radu, kršeći zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika. Treba, međutim, imati na umu da prekidom rada radnik preuzima na sebe rizik da se u sudskom postupku utvrdi da poslodavac nije povrijedio obvezu te da je prekid bio neopravdan. Naime, kao što poslodavac, kada otkazuje ugovor o radu zbog radnikove povrede radnih obveza, preuzima rizik da će morati ispuniti ugovor i isplatiti naknadu plaće ako se u sudskom postupku dokaže da je odluka o otkazu nedopuštena, takav rizik postoji i kod radnika koji odluči koristiti se svojim pravom na prekid rada, tvrdeći da je diskriminiran ili da je uznemiravan na radnom mjestu. Radnik, doduše, za slučaj takvog prekida ima pravo na naknadu plaće, no ako se naknadno pravomoćnom presudom utvrdi da nije bilo povrede dostojanstva radnika odnosno da je prekid rada bio neopravdan, radnik je u obvezi izvršiti ugovoreni rad. S obzirom na to da nije moguće radni odnos ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad, i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnog radnika. Polazeći od utvrđenja da je tuženik prekinuo rad, a pravomoćno je odbijen njegov tužbeni zahtjev za zaštitu dostojanstva, proizlazi da je prekid rada bio neopravdan, pa je tuženik dužan ispuniti svoju ugovornu obvezu na način koji je jedino još moguć, dakle isplatom novčanog ekvivalenta nenovčane obveze iz ugovora o radu." Vrhovni sud Republike Hrvatske, odluka br. Revr 1189/2011-2 od 11. 4. 2012. – citirano iz Informator, br. 6357, 2015., str. 4.-5.; "(...) ako je radnik neopravdano prekinuo rad, obavezan je

smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije uređeno⁴³ (čl. 7. i 134.-135. st. 1. ZR). Upravo dokazivanje u postupku pokrenutom zbog mobinga za većinu žrtava predstavlja problem. Radnik mora dokazati uzročnu vezu između štetnog ponašanja zlostavljača i nastalih posljedica, a mora dokazati i da se radi o sistematskim i dugotrajnim napadima, kojim se žrtva psihički zlostavlja ili ponižava, s ciljem ugrožavanja njezinog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta⁴⁴. "Za utvrđivanje ponašanja koja se mogu okarakterizirati kao mobing najčešći dokazi su saslušanje stranaka i svjedoka te uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnike sa sastanaka, e-mailove. Kao dokaz može se koristiti i uvid u poruke na mobitelu." (Gović Penić, 2014b: 40) Kod vještačenja mobinga posao vještaka je da prvo utvrdi je li mobinga bilo, a zatim da uz pomoć medicinske dokumentacije načini nalaz i mišljenje o stupnju štete koja je prouzročena radniku koji je doživio zlostavljanje na radu (Kondić i dr., 2011).

7.2. Zakon o obveznim odnosima – dalje: ZOO

Pojave uznemiravanja na radnom mjestu koje nemaju zakonsku zaštitu prema odredbama ZR-a, mogu se rješavati u okviru ZOO-a koji se na temelju izričite odredbe ZR-a (čl. 8. st. 4.) primjenjuje na sva pitanja u vezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom. U tom smislu potrebno je imati u vidu načelo savjesnosti i poštenja koje ZOO propisuje u zasnivanju i ostvarivanju prava i obveza iz obveznih odnosa (čl. 4.) te obveze uzdržavanja od postupaka kojima se drugome može prouzročiti šteta (čl. 8.). Osoba koja je izložena uznemiravanju na radnom mjestu može zahtijevati od poslodavca ili osobe koja provodi takve radnje da ukloni izvor opasnosti od kojega prijeti znatnija šteta njemu ili drugome i da se suzdrži od djelatnosti od koje proizlazi uznemiravanje ili opasnost štete. Ako se uznemiravanje ili šteta ne mogu spriječiti odgovarajućim mjerama, sud će na zahtjev zainteresirane osobe narediti da se poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete ili uznemiravanja ili da se ukloni izvor opasnosti na trošak posjednika izvora opasnosti, ako ovaj sam to ne učini. Pravo je uznemiravane osobe zahtijevati od suda ili drugog nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica. Radnik kojemu je takvim postupanjem narušeno zdravlje, imao bi pravo i na naknadu troškova liječenja i drugih potrebnih troškova s tim u vezi, a i na zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad za vrijeme liječenja. Ako je riječ o trajnim posljedicama i 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

poslodavcu isplatiti svote koje je primio na osnovi rada. Kad se vraća ono što je stečeno bez osnove, moraju se vratiti i plodovi i platiti zatezne kamate (...)." (Gović Penić, 2014a: 24)

⁴³ U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa (čl. 135. st. 2. ZR-a).

⁴⁴ Neki autori žrtvama predlažu da: 1. vode osobni dnevnik događanja, 2. privatno tehnički snime razgovor s počiniteljem, 3. uspostave i čuvaju pisanu korespondenciju s moberom. Ausfelder, 1995; Kindler, 2002; Mühe, 2006; Wickler, 2004.

ili umanjene, odgovorna osoba dužna je plaćati ozlijeđenomu određenu novčanu rentu kao naknadu štete⁴⁵ (čl. 1047.-1048., čl. 1095.)⁴⁶.

7.3. Kazneni zakon

Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja⁴⁷ ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje ili povrijedi njegova prava, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. Ovo kazneno djelo se progoni po prijedlogu (čl. 133.)⁴⁸

7.4. Zakon o suzbijanju diskriminacije – dalje: ZSD

ZSD-om se osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu 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 statu-

⁴⁵ "Imajući u vidu upornost tuženika u provođenju diskriminativnog ponašanja glede tužiteljice, intenzitet istog te duljinu trajanja, kao i posljedice takve situacije koje su se manifestirale na tužiteljicu u vidu da je zbog neprimjerene situacije u radnoj sredini (ismijavanje, ponižavanje, sram zbog neutemeljenih optužbi) dala otkaz, prekinula doktorat jer je bila izvrgnuta progonu, a time posljedično i onemogućena u napredovanju, primjerena novčana naknada za ovaj vid štete je 120 000,00 kuna.", presuda Županijskog suda u Zadru, poslovni broj GŽ-815/13 od 15. listopada 2013.

⁴⁶ "Oštećenik ima pravo na naknadu svih vrsta štete, tj. i imovinske i neimovinske (čl. 1046. ZOO-a). U praksi se popravljaju štete zbog zlostavljanja najčešće povezuje s neimovinskom štetom kao posljedicom povrede prava osobnosti (čl. 19. u vezi sa čl. 1046. ZOO-a) i duševnim bolovima i strahom koje žrtva trpi. Iznos (visina) pravične novčane naknade tada se utvrđuje i dosuđuje, u pravilu, zbog toga što oštećeni trpi navedene oblike boli (čl. 1100. st. 2. ZOO-a). Moguće da se povrede prava osobnosti kumuliraju, primjerice zlostavljač povrijedi žrtvino pravo osobnosti na duševno zdravlje, dostojanstvo, čast, ugled, na privatnost obiteljskog života i drugo, ali i na tjelesno zdravlje, pa u obzir valja uzeti i pretrpljene fizičke boli. Neimovinska šteta može biti popravljena u nenovčanom obliku (primjerice objavljivanjem isprike i sl. – čl. 1099. ZOO-a) ili u novčanom obliku. Najčešće, kao što smo naveli, to je pravična naknada po čl. 19. u vezi sa čl. 1100. st. 1. i 2. ZOO-a, kad je riječ o neimovinskoj šteti. Moguće je, dakako, da za oštećenika nastane uz neimovinsku i imovinska šteta (čl. 1046. ZOO-a u vezi sa čl. 1089. tog Zakona – *obična šteta* i/ili sprječavanje njezina povećanja – *izmakla korist*). Primjeri za to su nemogućnost daljnjeg školovanja ili gubitak mogućnosti zaposlenja ili napredovanja u zanimanju, pa time nastaje gubitak zarade, tj. izmakla korist (čl. 1089. st. 1. i 3. ZOO-a). Moguće je da žrtva trpi i štetu jer mora plaćati svoje liječenje (čl. 1093. i 1095. ZOO-a) i/ili tuđu pomoć (čl. 1095. ZOO-a) i slično. Imovinska šteta popravljaju se prema čl. 1085. do 1098. ZOO-a.", Crnić, 2014: 106. i 107.

⁴⁷ Zlostavljanje je svako neljudsko aktivno ponašanje ili namjerno propuštanje dužnog ponašanja prema radniku, dok se postupanje na ponižavajući način ogleda u radnji ili propuštanju kojima se zlonamjerno povređuje ugled i dostojanstvo radnika odnosno dovodi ga se u nedostojan položaj (Pavlović, Šime, 2012).

⁴⁸ "Ovo je novo kazneno djelo kojim se inkriminira zlostavljanje na radnom mjestu (*mobbing*). Propisano je sukladno s relevantnim međunarodnim instrumentima te po uzoru na komparativna zakonodavstva (vidi članak 442bis i 442ter belgijskog Kaznenog zakona te članak 222-33-2 francuskog Kaznenog zakona). (...) Kazneno djelo se razlikuje od prekršaja iz članka 25. Zakona o suzbijanju diskriminacije po tome što ponašanje mora biti ponovljeno i mora izazvati posljedicu (narušenje zdravlja i druge) i ne mora se temeljiti na diskriminacijskim osnovama.", <http://www.mprh.hr/konacni-prijedlog-kaznenog-zakona>, str. 186.

sa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Diskriminacijom, prema ZSD-u, smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po navedenoj osnovi i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju navedene osnove za diskriminaciju. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od diskriminirajućih osnova ZSD-a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju. ZSD se primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima rada i radnih uvjeta. Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ZSD-a ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti da se utvrdi: 1. da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije), 2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije), 3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ZSD-om (tužba za naknadu štete), 4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima. Ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama ZSD-a, dužna je učiniti vjerojatnim⁴⁹ da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci (čl. 1., 3., 8., 17. i 20.). Prekršajne sankcije za kršenje ZSD-a propisane su odredbama članaka 25.-28.

7.5. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike⁵⁰

Državni službenik i namještenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta. Osobnost i dostojanstvo službenika i namještenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima službenik i namještenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje državnih službenika i namještenika. Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, državnih službenika i namještenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika

⁴⁹ "Vjerojatnost treba tumačiti kao uvjerenje da ima više argumenata u prilog postojanju ili nepostojanju neke činjenice nego onih koji govore protiv njezina postojanja ili nepostojanja" (Triva i dr., 2004: 481).

⁵⁰ Proces mobinga uzrokuje stres, što negativno utječe na zdravlje i sigurnost radnika na radu te efikasnost poslodavca, iz čega proizlazi interes objiju strana da kroz proces socijalnog dijaloga i zaključenje kolektivnog ugovora dođu do rješenja obostrano prihvatljivih za socijalne partnere: "Socijalni dijalog se pokazuje kao uvjet humanizacije uvjeta rada, dostojanstvenih uvjeta rada, kao što i participacija (predstavnika) zaposlenih u odlučivanju ima važnu ulogu u prevenciji i suzbijanju mobinga, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije na radu i nasilja na radu, kojima je zajednička posljedica – povreda dostojanstva čovjeka." (Lubarda, 2008: 9)

i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog službenika i namještenika⁵¹. Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se državni službenik i namještenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih službenika i namještenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe državnih službenika i namještenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s namjerom isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šala na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka. U slučaju opisanoga neželjenog ponašanja, državni službenik i namještenik može se obratiti nadređenom državnom službeniku, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku⁵²), koju osobu imenuje nadležni čelnik državnog tijela. Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, državni službenik i namještenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. (Čl. 79.-81., 83.)

7.6. Etički kodeks državnih službenika, dalje: Etički kodeks

Državni službenik ima pravo na zaštitu od uznemiravanja, odnosno ponašanja koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Državni službenik ima pravo na zaštitu od spolnog uznemiravanja, odnosno ponašanja koje predstavlja verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. U svim državnim tijelima čelnik tijela imenuje povjerenika za etiku iz reda državnih službenika. Građani i pravne osobe te državni službenici mogu povjereniku za etiku podnijeti pritužbu na ponašanje državnih službenika, za koje smatraju da je protivno odredbama Etič-

⁵¹ Definicija uznemiravanja u ovom Ugovoru nije ograničena samo na diskriminirajuće osnove propisane Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

⁵² Povjerljivi savjetnik mora biti nepristran, educiran, posjedovati osobne i komunikacijske vještine te uživati povjerenje stranaka (Lubarda, 2008).

kog kodeksa. Povjerenik za etiku provodi postupak ispitivanja osnovanosti pritužbe, a kao drugostupanjsko tijelo u postupku ocjene osnovanosti pritužbe formirano je Etičko povjerenstvo. (Čl. 6., 15., 18.-19., 21.-22.)

7.7. Etički kodeks policijskih službenika

Odnosi između policijskih službenika temelje se na međusobnom poštovanju, uzajamnom i solidarnom pomaganju, kolegijalnosti, toleranciji, iskrenosti, međusobnom povjerenju i dostojanstvu, dobronamjernoj kritici i dobroj komunikaciji (čl. 9.).

ZAKLJUČAK

Rad nije cilj sam sebi već sredstvo kojim se osigurava materijalno blagostanje, ali svakom radniku odnosno pri svakom radu, pa tako i policijskim službenicima kada obavljaju policijske i s njima povezane poslove, treba osigurati zaštitu dostojanstva zaposlenih. Mobing je ekstremna vrsta socijalnog stresora u radnoj okolini (Zapf, 1999) i drastičan primjer kako se u suvremenom svijetu rada krši dostojanstvo radnika.

Prevenција mobinga doprinosi razvoju i očuvanju ljudskih prava i dostojanstva. Iako su konflikti u radnoj sredini neizbježni, prevencija doprinosi da se konflikt ne razvije u mobing situaciju (Lubarda, 2008a).⁵³ U prevenciji mobinga bitno je motivirati zaposlenike, poticati timski rad i pozitivno radno ozračje⁵⁴. Istraživanja (Kompier, 2002; Jokić-Begić N. i dr., 2003.) pokazuju da se na spletkarenje, potkopavanje i poniženje kako bi se eliminirao nepoželjni iz radne sredine troši mnogo više energije nego na sam rad za koji se prima plaća.

Suvremeni poslovni svijet je kompleksan, dinamičan i promjenjiv te zahtijeva sposobnost prilagodbe. Sukobi u organizaciji rada su neizbježni, ali ih upravljačka struktura mora pravodobno prepoznati i sprječavati radi izbjegavanja štetnih posljedica za radnike, produktivnost i troškove poduzeća. U suprotnom, žrtve mobinga gube povjerenje, motivaciju za rad i samopoštovanje.

Policijski posao je stresan već zbog svakodnevnih zadaća koje uključuju povećanu opasnost za život i obavljanje poslova u posebnim radnim uvjetima (čl. 17. Zakona o policiji), kao i zbog policijskih ovlasti kojima policijski službenici temeljem zakona zadiru u temeljna ljudska prava (čl. 13. Zakona o policijskim poslovima i ovlastima), poradi čega policijski službenici moraju zadovoljavati posebne uvjete psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti. Dodatni stres uzrokovan mobingom utječe na zdravlje policijskih službenika, ali i na kvalitetu izvršenja policijskih poslova. S druge strane, osobe koje provode mobing, najčešće imaju problema sa psihičkim zdravljem, pa je mobera u policijskim redovima, temeljem čl. 19. Zakona o policiji, potrebno uputiti na izvanredni zdravstveni pregled s obzirom na to da su, točkom V. Priloga Pravilnika o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne psihičke

⁵³ "Iako ostvarivanje prava na zaštitu od zlostavljanja na radu u sudskom postupku daje dodatne garancije zaposlenom, stvaranje sigurne i zdrave radne sredine, prevencija zlostavljanja na radu, kao i pružanje osnovne pravne zaštite zaposlenom, ostaje primarna obveza svakog pojedinačnog poslodavca." (Gajin i dr., 2008: 25)

⁵⁴ O osnovnim elementima upravljanja ljudskim potencijalima vidi u: McCourt i dr., 2003.; Bahtijarević-Šiber, 1999.

i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog službenika te o sastavu i načinu rada zdravstvenih komisija u ovlaštenim zdravstvenim ustanovama⁵⁵, psihičke bolesti navedene kao zapreka za prijam i rad na poslovima policijskog službenika.

Republika Hrvatska je, iako ne postoji poseban propis o mobingu, dobrim dijelom na zakonskoj razini uspjela stvoriti pretpostavke za efikasnu prevenciju te sudsku zaštitu žrtava mobinga. Za policijske službenike je pravna zaštita, propisana za sve radnike ZR-om, ZOO-om i ZSD-om, dodatno regulirana Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike te Etičkim kodeksom, pri čemu treba istaknuti da policijski službenici imaju pravo obustaviti rad zbog mobinga odnosno uznemiravanja kako je ono definirano Kolektivnim ugovorom, koji ne zahtijeva da ono bude zasnovano isključivo na diskriminirajućoj osnovi propisanoj ZSD-om. Ako je do mobinga došlo po osnovi koja nije propisana ZSD-om, teret dokazivanja je na policijskom službeniku koji je podnio tužbu, a ako je po takvoj osnovi došlo do štete tada se naknada štete određuje prema odredbama ZOO-a. U protivnom, teret dokaza je na tuženoj strani. Problemi u ostvarenju sudske zaštite jesu: žrtve najčešće nemaju dovoljno sredstava za pokretanje sudske tužbe i angažiranje kvalitetnog odvjetnika, žrtve nerado govore o pretrpljenom zlostavljanju i boje se da će podizanjem tužbe "ispasti svadljiviji i konfliktni", pravosuđe u našoj državi ne funkcionira dovoljno brzo (Jambrek, 2008).

LITERATURA

1. Ajduković, M., Ajduković, D. (1996). *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagačima*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
2. Anić, V., Goldstein, I. (2009). *Rječnik stranih riječi*. Zagreb: Novi Liber.
3. Ausfelder, T. (1995). *Mobbing-Schikane am Arbeitsplatz: Strategien, wie man sich gegen den Psychoterror wehren kann: Mit Fallbeispielen*, München: Heyne.
4. Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala*, Zagreb: Golden marketing.
5. Baltezarević, V. (2007). *Mobing: komunikacija na četiri noge*. Pančevo: Mali Nemo.
6. Barron, O. (2003). *Why workplace bullying and violence are different: protecting employees from both*. U: M. Gill, B. Fisher, V. Bowie (ed) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*. Devon: Willian Publishing.
7. Beganlić, A., Pranjić, N., Brković, A., Batić-Mujanović, O., Herenda, S. (2009). *Učinci mobinga na privremenu spriječenost za rad u medicinskih sestara-tehničara*. *Sigurnost* 51 (1), 1-9.
8. Bilgel, N., Aytac, S., Bayram, N. (2006). *Bullying in Turkish white-collar workers*. *Occupational medicine*, 56 (4), 226-231.
9. Brodsky, C M. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books.

⁵⁵ Pravilnik o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog službenika te o sastavu i načinu rada zdravstvenih komisija u ovlaštenim zdravstvenim ustanovama, NN 113/12.

10. Crnić, I. (2014). *Naknada štete zbog zlostavljanja i ponižavanja (mobbinga)*. U: Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse (ur.: Žuvela M. i dr.). Zagreb: Organizator.
11. Čotić, S. (2011). *Pravni, medicinski i etički aspekti mobbinga u radnom okruženju*. Završni rad na Poslijediplomskom specijalističkom studiju "Medicinsko pravo", Split: Pravni fakultet.
12. Državno odvjetništvo Republike Hrvatske, dopis broj PPI-DO-4/2016 od 30. 3. 2016.
13. Đelmo, Z., Selimić, M. (2011). *Pravna zaštita od mobinga*. Revija za pravo i ekonomiju. 12 (2), 40-56.
14. Einarsen, S., Rakness, B I., Mathiesen, S M. (1994). *Bulling and harassment at work and their relationships to work environment quality – an exploratory study*. European Work and Organizational Psychologist, 4 (4), 381-401.
15. *Etički kodeks državnih službenika*. NN 40/11., 13/12.
16. *Etički kodeks policijskih službenika*. NN 62/12.
17. European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 INI
18. *Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda*. NN-MU 18/97., 6/99., 8/99., 14/02., 1/06., 2/10.
19. Fromm, E. (1986). *Anatomija ljudske destruktivnosti*. 1. knj. Zagreb: Naprijed.
20. Gajin, S., Drobnjak, T., Kočić-Mitaček, V. (2008). *Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: Centar za unapređivanje pravnih studija.
21. Gilioli, A., Gilioli, R. (2000.) *Cattivi capi, cattivi colleghi*. Milano: Mondadori.
22. Gović, I. (2012). *Mobing kao društvena pojava*. Hrvatska pravna revija, 12 (4), 12-19.
23. Gović Penić, I. (2014 a). *Sudska zaštita prava iz radnog odnosa povrijeđenih mobingom*. Pravo i porezi, 23 (7-8), 11-29.
24. Gović Penić, I. (2014 b). *Sudska zaštita prava iz radnih odnosa povrijeđenih mobingom*. Hrvatska pravna revija, 14 (9), 31-41.
25. Hirigoyen, M. F. (2001). *Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*. Paris: Editions La Découverte et Syros.
26. Hirigoyen, M. F. (2000). *Stalking the Soul: Emotional Abuse and the Erosion of Identity*. New York: Helen Marx Books.
27. Hodge, J. B., Anthony, W. P. (1988). *Organization Theory*. 3rd ed., Boston: Allyn and Bacon
28. <http://www.dugirat.com/novosti/76-gospodarstvo/7858-Rad-bez-stresa-i-mobinga-v15-7858> - 10. 3. 2016.
29. <http://www.er.uquam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf> - 6. 11. 2014.
30. <http://mobbing.hr/mobbing-zlostavljanje-na-radnom-mjestu/> - 10. 3. 2016.
31. <http://www.mprh.hr/konacni-prijedlog-kaznenog-zakona> - 6. 11. 2014.
32. Jambreč, I. (2008). *Mobing – psihičko zlostavljanje na radnom mjestu*. Pravni

- vjesnik, 24 (3-4), 103-121.
33. Jokić-Begić, N., Kostelić-Martić, A., Nemčić-Moro, I. (2003). "Mobing" – Moralna zlostavljanja na radnom mjestu. *Socijalna psihijatrija*, 31 (1), 25-33.
 34. Juras, D., Mravak, M. (2015). *Policijski službenici i mobing*. 10th international conference Management and safety, Opatija - Proceedings. Čakovec: The European Society of Safety Engineers.
 35. Kauzlarić, Ž. (2007). *Sudski vještaci i njihova uloga u parničnom postupku – s osvrtom na posebnosti u postupku osporavanja očinstva i vještačenja mobinga*. *Hrvatska pravna revija*, 7 (6), 91-100.
 36. *Kazneni zakon*. NN 125/11., 144/12., 56/15., 61/15.
 37. Keashly L, Neuman, J H. (2004). *Bullying in the Workplace: Its Impact and Management*. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8 (2), 335-373.
 38. Kindler, W. (2002). *Gegen Mobbing und Gewalt! Ein Arbeitsbuch für Lehrer, Schuler und Peergruppen*. Seelze-Velber: Kallmeyer.
 39. Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondarček, S. (2003). *Mobbing*. *Rad i sigurnost*, 7(1), 1-20.
 40. Koić, E., Apostolovski, J. (2005). *Mobing.hr: najčešća pitanja i odgovori*. Virovitica: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga i Grad Zagreb.
 41. Koić, E., Vukušić, H., Komar, Z. (2006). *Sudsko psihijatrijsko vještačenje mobinga*, *Vještak*, XXVI (1), 39-52.
 42. Koić, E., Mustajbegović, J., Ivezić, S. (2007). *Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe*. *Medix*, 13 (71), 107-110.
 43. *Kolektivni ugovori za državne službenike i namještenike*. NN 104/13., 150/13., 153/13.
 44. Kompier, M. (2002). *The psychosocial work environment and health – What we know and where should we go?* *Scandinavian Journal of Work, Environment&Health*, 28 (1), 1-4.
 45. Kondić, V., Vuksanović, M., Kićanović, O., Daničić, B. (2011). *Edukacija i razmena iskustava ključnih aktera primene Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: No mobbing.
 46. Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga.
 47. Krajnović, F., Šimić, N., Franković, S. (2007). *Identifikacija, opis i analiza uzroka nekih negativnih ponašanja u radnom okruženju medicinskih sestara*. *MEJAD*, 37 (3-4), 63-72.
 48. Kulušić, J. (2005). *Nositi se s mobingom – norveški poučak*. *Radno pravo*, 11, 66-70.
 49. Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplace*. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
 50. Leymann, H. (1996). *The content and Development of Mobbing at Work*. U: Zapf D., Leymann H. (ur.). *Mobbing and Victimization at Work - A Special Issue of the European Journal of work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

51. Lorenz, K. (1970). *O agresivnosti*. Beograd: Savremena administracija.
52. Lubarda, B. (2008 a). *Mobbing/bullying na radu-zlostavljanje/zastrašivanje na radu-pravni aspekti, uz osvrt na medicinske, psiho-socijalne i ekonomske aspekte*. ABC-časopis urgentne medicine, 8 (3), 133-142.
53. Lubarda, B. (2008 b). *Socijalna prava i dostojanstvo na radu*. Radno i socijalno pravo, 12 (1), 9-38.
54. Marinković-Drača, D. (2006). *Mobbing-nasilje na radnom mjestu*. Hrvatska pravna revija, 6 (5), 67-73.
55. McCourt, W. D., Eldridge, D. (2003). *Global Human Resource Management*. Cheltenham: Edward Elgar.
56. Mescon, M., Albert, M., Khedouri, F. (1998). *Management*. 3rd ed. New York: Harper& Row.
57. Milivojević, Z. (2010). *Emocije: psihoterapija i razumijevanje emocija*. Zagreb: Mozaik knjiga.
58. Modly, D. (1998). *Psihoteror na radnom mjestu kao potencijalni element kaznenog djela "sudjelovanje u samoubojstvu" (članak 96. KZ-a)*. Policija i sigurnost, 7 (4), 313-316.
59. Moslavac, B. (2013). *Neugodan tjelesni miris kao oblik mobbinga*. Informator, 61 (6204-6205), 15-16.
60. Mühe, Ch. (2006). *Mobbing am Arbeitsplatz-Strafbarkeitsrisiko oder Strafrecht-slücke?:eine Betrachtung aus gegenwartiger und zukunftsorientierter Perspektive*. Berlin: Duncker und Humblot.
61. Napijalo, D. (2007). *Šikana (mobing) kao temelj odgovornosti poslodavca za naknadu štete na radu*. Hrvatska pravna revija, 7 (9), 42-48.
62. Quine, L. (1999). *Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey*. British Medical Journal (Clinical Research Ed.) 318, 228-232.
63. Padovan, I. (ur.) (1992). *Medicinski leksikon*. Zagreb: Leksikografski zavod "Miroslav Krleža".
64. Pavlović, Š. (2012). *Kazneni zakon*. Rijeka: Libertin naklada.
65. Petar, S., Marjanović, B., Laušić, M. (2008). *Jeste li još uvijek sigurni da ste sigurni?* Zagreb: Mozaik knjiga.
66. Petar, S., Vrhovski, I., Ilijaš-Juranić, B. (2012). *Mobing kao mogući izvor akcidenata u tvrtkama*. U: Taradi, J. (ur.). Menadžment i sigurnost (zbornik radova). Čakovec: Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, 319-331.
67. Petrović, K. A. (2014). *Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije*. Pravni vjesnik, 30 (2), 77-88.
68. Poredoš, D. (2004). *Stres i mobing na radnom mjestu*. Policija i sigurnost, 13 (3-4), 141-151.
69. Poredoš, D., Kovač, M. (2004 b). *Stres i "mobing" na radnom mjestu*. Kriminologija i socijalna integracija, 12 (1), 63-70.
70. Poredoš, D., Kovač, M. (2005). *Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu*.

- Ljetopis socijalnog rada, 12 (2), 333-346.
71. Pratežina Kaleb, R. (2012a). *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga*. Policijska i sigurnost, 21 (4), 823-836.
 72. Pratežina Kaleb, R. (2012b). *O određenim pitanjima mobinga na radnom mjestu i pravnoj zaštiti žrtve*. Informator, 60 (6058), 1-3.
 73. *Pravilnik o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog službenika te o sastavu i načinu rada zdravstvenih komisija u ovlaštenim zdravstvenim ustanovama*. NN 113/12.
 74. *Presuda Županijskog suda u Splitu*, poslovni broj Gžp-752/14 od 31. listopada 2014.
 75. *Presuda Županijskog suda u Zadru*, poslovni broj Gž-815/13 od 15. listopada 2013.
 76. *Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske*, poslovni broj Revr 1189/2011-2 od 11. 4. 2012. – objavljena u: Informator, (2015). 63 (6357) 4-5.
 77. Ravnateljstvo policije, dopis broj: 511-01-43-152-33/16 od 18. ožujka 2016.
 78. Rayner, C., Hoel, H. (1997). *A summary review of literature to workplace bullying*. Journal of Community & Applied Social Psychology, 7 (3), 181.-191.
 79. Rogan, B. (2005). *Stres, mobing, bosing*. Radno pravo, 11, 62.-65.
 80. Simonović, D. (2009). *Regulativa mobinga – imperativ današnjice*. Pravo i privreda, 46 (5-8), 700.-710.
 81. Šaljić, E. (2013). *Žrtve mobinga*. Pravne teme, 1 (2), 12.-18.
 82. Triva, S., Dika, M. (2004). *Gradansko parnično procesno pravo*. 7. izdanje. Zagreb: Narodne novine
 83. *Ustav Republike Hrvatske*. NN 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10., 5/14.
 84. Vuković, A. (2012). *Načini zaštite i sprečavanja zlostavljanja na radu*. Moderna uprava, 7-8, 93-110.
 85. Vuksanović, M. (2013). *Posljedice mobinga i mogućnosti njihovog merjenja*. Temida, 16 (3-4), 135.-148.
 86. *Zakon o kaznenom postupku*. NN 152/08., 76/09., 80/11., 121/11., 91/12., 143/12., 56/13., 145/13., 152/14.
 87. *Zakon o obveznim odnosima*. NN 35/05., 41/08., 125/11., 78/15.
 88. *Zakon o policiji*. NN 34/11., 130/12., 151/14., 33/15.
 89. *Zakon o policijskim poslovima i ovlastima*. NN 76/09., 92/14.
 90. *Zakon o radu*. NN 93/14., 118/14.
 91. *Zakon o suzbijanju diskriminacije*. NN 85/08., 112/12.
 92. Zapf, D. (1999). *Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. International Journal of Manpower, 20 (1-2), 70-85.
 93. Wickler, P. (2004). *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*. Heidelberg: C.F. Müller.

Summary

Damir Juras

Mobbing and the Police

In the introduction to the paper the author provides a definition of mobbing, indicates that it is one of the most serious forms of work stress with numerous negative consequences, and specifies legal provisions which regulate the protection of police officers from mobbing, as well as emphasizes the role of police officers in combating mobbing. The central part of the paper specifies and elaborates: causes of mobbing and types of abusers, types and methods of the implementation of mobbing, phases of mobbing, who the victims are and what the consequences of mobbing to their mental and physical health may be, legal standards that regulate the prevention and sanctioning of mobbing. The author concludes that it is necessary to prevent mobbing, the consequences of which are negative for the health and satisfaction of police officers at work, as well as for their achievements at work. Legal provisions provide adequate protection of police officers, starting from the suspension of mobbing to punishing the abusers and financial redress to the victims of mobbing.

Key words: discrimination, mobbing, police, police officer, psychological abuse at work.