

KAZNENOPRAVNI PRISTUP PROBLEMATICI *MOBBINGA*

Mr. sc. Dalida Rittossa,
asistentica – znanstvena novakinja,
Milana Trbojević Palalić, dipl. iur.,
asistentica – znanstvena novakinja,
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

UDK: 343.43
343.6
Ur.: 11. listopada 2007.
Pr.: 20. studenog 2007.
Pregledni znanstveni članak

Problem nasilja, kao i toliko drugih naših briga, dobrim dijelom leži u ljudskoj prirodi, ali često zaboravljamo kako je ta ista ljudska priroda njegovo rješenje.

Steven Pinker¹

U posljednjih deset godina na europskoj razini kao i u pojedinim zemljama sve se više prostora posvećuje problemu mobbinga, njegovoj učestalosti i njegovim razarajućim posljedicama. Kao modernom društvenom problemu i krajnje nepoželjnoj pojavi ovom fenomenu može se pristupiti s psihološkog, socijalnog, medicinskog i pravnog polazišta. U radu mobbing se razmatra u okvirima kaznenog i kaznenopostupovnog prava. Komparativnom analizom nastoji se utvrditi kakva je kaznenopravna regulativa vezana za mobbing u nekim europskim zemljama. U važećem Kaznenom zakonu Republike Hrvatske mobbing ne postoji kao samostalno kazneno djelo, no neka njegova obilježja moguće je pronaći u deliktima nasilja, seksualnim deliktima i deliktima protiv časti i ugleda. S obzirom na specifična obilježja navedenih delikata i viktimizaciju žrtve, u kazneno postupovnom smislu problemi postoje u području dokaznog prava. Prema rezultatima provedene analize predlažu se rješenja de lege ferenda.

Ključne riječi: mobbing, komparativni pristup, kaznenopravni aspekti.

¹ Pinker, S., *The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature*, New York, Penguin Putnam, 2002., str. 336.

I. Mobbing kao društveno neprihvatljivo ponašanje

I.1. Pojam i oblici mobbinga u suvremenom društvu

Izložen galopirajućem tempu modernog življenja gotovo svakodnevno čovjek je suočen s novim situacijama koje pred njega postavljaju konkretne ciljeve. U nastojanju da se ti ciljevi ostvare preuzima zadane uloge u obitelji, prijateljstvu, partnerskom odnosu, užoj i široj radnoj okolini. "Igranje uloga" uvodi ga u nebrojene interakcije s drugim osobama koje su nerijetko popraćene pozitivnim i negativnim emocijama i iskustvima. Početni prijekori, hladni pogledi često eskaliraju u pogrdne riječi, grube nasrtaje i druga neželjena ponašanja, a posebice u odnosima u kojima se žrtva nalazi u podređenom položaju spram počinitelja. U okrilju slabe socijalne sigurnosti i nerazvijenog tržišta rada radni odnos kao odnos zaposlenika i poslodavca u svezi s radom jedan je od takvih odnosa.² U strahu za svoju materijalnu egzistenciju i egzistenciju svoje obitelji zaposlenici će nerijetko biti izloženi krajnje neprihvatljivim ponašanjima poslodavca. Ukoliko takva ponašanja prerastu u opetovano, trajno i sustavno grubo povređivanje prava na dostojanstvo, ugled i čast, privatnost ili tjelesnu cjelovitost i zdravlje zaposlenika, govorimo o *mobbingu*.

Prema etiološkom porijeklu riječ *mobbing* izvedenica je iz latinske kovanice *mobile vulgus* čije se značenje odnosi na pokretnu, prevrtljivu, nestalnu svjetinu.³ U engleskom jeziku latinski korijen riječi zadržao se u imenici *mob* koja označava svjetinu, rulju, buntovno mnoštvo, mafiju ili u slengu fukaru. U vrijeme neposredno prije Građanskog rata *mobbingom* su se opisivala zvjerstva Južnjaka nad zagovornicima ukidanja ropstva,⁴ pa je tako danas *the mob law* istoznačnica za zakon rulje i nasilje.⁵ Austrijski etolog Lorenz 1958. godine po prvi je put upotrijebio riječ *mobbing* opisujući neprijateljsko i izolirajuće ponašanje životinja u čoporu usmjereno prema novopridošlom članu čopora.⁶

² Promjene u položaju radnika uslijed pojačane nesigurnosti unutar tržišta rada, globalnih trendova fleksibilnih zapošljavanja, smanjenja ovlasti radnika u radnom okruženju, preuzimanja većih rizika za vrijeme trajanja radnog odnosa i drugih negativnih pojava u ekonomskom i političkom kontekstu radnih odnosa u stručnoj literaturi izučavaju se kao fenomen "pojačane ranjivosti na radu" (*increasing vulnerability at work*). Vidi tako Rittich, K., *Vulnerability at Work; Legal and Policy Issues in the New Economy*, <<http://www.lcc.gc.ca/en/themes/er/tvw/rittich/rittich.pdf>>, posljednji put posjećeno: 21. siječnja 2007.

³ "Mobbing", Rječnik stranih riječi, Zagreb, Novi Liber, 1999., str. 859.

⁴ Coleman, B., *Shame, Rage and Freedom of Speech: Should the United States Adopt European "Mobbing" Laws?*, *Georgia Journal of International Comparative Law*, vol. 35, 2006., str. 54.

⁵ "The mob law", Veliki englesko-hrvatski rječnik, Zagreb, Nakladni zavod Globus, 2005., str. 559.

⁶ Koncizan prikaz jezičnog etiološkog razvoja pojma "*mobbing*" u svom radu daju Friedman, G., S., Whitman, J., Q., *The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity*, *Columbia Journal of European Law*, vol. 9, 2003., str. 247.-248. Isto tako Menke, I., Werner T., Stührenberg L., *Empirische Studie zur Mobbingprävention*, Publikationen 2002, <http://www.atlando.de/download/Empirische_Studie_zur_Mobbingpraevention.pdf>, posljednji put posjećeno: 21. travnja 2007.

Švedski dječji psiholog Heinemann prvi je povezoao pojam *mobbing* s ljudskim ponašanjem opisujući u svom radu grupno ponašanje neke djece kojim se izdvojeno dijete ismijava, napada i povremeno izlaže nasilju.⁷ U radovima psihologa Leimanna *mobbing* se počeo upotrebljavati kao sinonim za zlostavljanje radnika.⁸ U stranoj literaturi osim riječi *mobbing* rabe se pojmovi moralno napastovanje (*moral harassment, harcèlement moral*),^{9,10} nasilje ili agresivnost na radnom mjestu (*workplace violence or aggression*),¹¹ zlostavljanje na radnom mjestu (*workplace bullying*),¹² zlostavljanje na poslu (*work abuse*),¹³

⁷ Heinemann, P., P., *Mobbing - Gruppengewalt unter Kindern und Erwachsenen*, Stockholm, Natur och Kultur, 1972.

⁸ Leymann, H., *The Mobbing Encyclopedia*, <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>, posljednji put posjećeno: 21. ožujka 2007.

⁹ U kolokvijalnom govoru, pa i stručnim tekstovima, uvriježeno je shvaćanje kako se pod pojmom *harassment* podrazumijeva uznemiravanje. Stoga nije rijetkost da se termin *sexual harassment* prevodi kao spolno ili seksualno uznemiravanje i *moral harassment* kao moralno uznemiravanje. No, Vrhovni sud SAD-a u slučaju *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986), jednom od presedana "prava protiv *harassmenta*", naglasio je kako se pod pojmom *harassment* trebaju podvesti ona ponašanja kojima se drugu osobu ismijava ili vrijeđa nanoseći joj bol. U članku 4. stavak 3. našeg Zakona o radu (Narodne novine, 38/1995., 54/1995., 64/1995., 17/2001., 82/2001., 114/2003., 30/2004., 142/2003., 137/2004. - pročišćeni tekst, 68/2005., dalje u tekstu: Zakon o radu) propisana je zabrana spolnog uznemiravanja kojim se uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Coleman riječ *harassment* usko vezuje uz agresivno ponašanje (Coleman, B., *Pragmatism's Insult: the Growing Interdisciplinary Challenge to American Harassment Jurisprudence*, *Employee Rights Employ Policy Journal*, vol. 8, 2004., str. 241.-242.). U Studiji Europske komisije o spolnom napastovanju upozorava se kako se pod napastovanjem podrazumijeva fizičko, verbalno ili neverbalno ponašanje spolne prirode koje se može ostvariti u raznim oblicima seksualnih šala, bludnih radnji, prijedloga o spolnom odnosu do samog silovanja. (European Commission, *Employment & Social Affairs, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5. Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, 1998.*, <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>>, posljednji put posjećeno: 21. veljače 2007.) Iz opisanog proizlazi kako intenzitet povrede *harassmenta* i spolnog uznemiravanja prelazi "obično" uznemiravanje. U Zakonu o radu trebalo je usvojiti termin napastovanja, a ne kolokvijalno korištenog uznemiravanja. Stoga se u radu pojam *harassment* prevodi kao napastovanje.

¹⁰ Graser, M., Manaouil, C., Verrier, A., Doutrelot-Phillipon, C., Jardé, O., *Legislative Recognition in France of Psychological Harassment at Work, Medicine and Law*, vol. 22, 2003., str. 239.-250.

¹¹ Hershcovis, M., S., Turner, N., Barling, J. i sur., *Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis Journal of Applied Psychology*, vol. 92, br. 1, 2007., str. 228.-238. Isto tako i Neuman, J., H., *Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes and Preferred Targets, Journal of Management*, vol. 24, br. 31, 1998., str. 391.-419.

¹² Keashly, L., Neuman, J., H., *Bullying in the Workplace: Its Impact and Management, Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 8, 2004., str. 335.-373. Isto tako Salin, D., *Organizational Measures Taken against Workplace Bullying: The Case of Finnish Municipalities, Meddelanden Working Papers, 2006.*, <<http://brunnen.shh.fi/portals/pubmanager/pdf/521-951-555-933-2.pdf>>, posljednji put posjećeno: 22. veljače 2007.

¹³ Schultz, V., Friedman, G., S., Saguy, A., C., Hernandez, T., K., Yamada, D., *Global Perspectives on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 2004 Annual Meeting, Association of American*

viktimizacija na poslu (*victimization at work*)¹⁴ ili psihološki teror ili napastovanje (*psychological terror or harassment, violenza psicologica*).¹⁵ Upravo zbog povezanosti s devijantnim ponašanjem riječ *mobbing* danas je prerasla u samostalan pojam s posve novim značenjem kojim se opisuju različiti oblici prisilnog i prijetjećeg ponašanja, zlostavljanja i vrijeđanja na radnom mjestu.

U znanstvenoj literaturi pod *mobbingom* podrazumijevaju se različiti sadržaji te ne postoji jedinstvena definicija ovog pojma. Jedan od prvih pokušaja određenja *mobbinga* u stručnim krugovima je definicija koju je ponudio švedski psiholog Leymann. Prema Leymannu *mobbing* je sustavna neprijateljska i neetična komunikacija od strane jedne ili više osoba, prema pretežito jednoj osobi koja je time gurnuta u bespomoćan položaj bez mogućnosti obrane i u tom se položaju zadržava ponovim činjenjem radnji *mobbinga* kroz duže vremensko razdoblje.¹⁶ Iako i danas često citirana kao važeća odrednica sadržaja *mobbinga*,¹⁷ definicija koju nudi Leymann suženog je opsega i iscrpljuje se u verbalnim inzultima. U prvi plan nije postavljen sadržaj radnji zlostavljanja na radnom mjestu već vremensko trajanje neprihvatljivog ponašanja i njegova sustavnost. Svako prolazno, incidentno napastovanje izdvojen je konfliktni događaj koji se neće smatrati *mobbingom*.¹⁸ Za razliku od Leymanna, pionirka istraživanja *mobbinga* u Francuskoj Hirigoyenova dopušta da se ponašanje *mobbera* iscrpi i u samo jednom činu agresije ukoliko je prisutna namjera poniziti napadnutu osobu.¹⁹ Unatoč fleksibilnijoj definiciji s obzirom na trajnost devijantnog ponašanja, Hirigoyenova ostaje dosljedna Leymannovoj koncepciji isključujući iz svoje definicije fizičko nasilje i spolno napastovanje. Radnje *mobbinga* iscrpljuju se u verbalnim napadima, pogledima, gestama i pisanim izjavama

Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, Employee Rights Employ Policy Journal, vol. 8, 2004., str. 180. i 186.

¹⁴ Wornham, D., A Descriptive Investigation of Morality at Work, Journal of Business Ethics, vol. 45, 2003., str. 29.-40.

¹⁵ Članak 2. stavak 1. Prijedloga Zakona o zaštiti radnika od nasilja i psihološkog proganjanja (*Disegno di legge "Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e della persecuzione psicologica"*), n. 4313, Senato della Repubblica, 13 Legislatura, sessione 2. Novembre 1999. "*Ai fini della presente legge, per violenza psicologica si intende qualsiasi atto e comportamento, da chiunque esercitato allo scopo di provocare, in un ambito lavorativo, un danno al lavoratore*". Isto tako i Fanflik, P., L., Forgotten Victims: Workplace Aggression Encountered by Prosecutors, Prosecutor, vol. 38, 2005., str. 39.-40.

¹⁶ Leymann, H., Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims, vol. 5, 1990., str. 119.-126. kao i Leymann, H., The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 5, br. 2, 1996., str. 165. i 168.

¹⁷ Bodiroga Vukobrat, N., *Mobbing – pravni aspekti*, objavljeno u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*, Rijeka, Društvo psihologa Primorko-goranske županije, 2006., str. 136. Isto tako i Quigg, A., M., The Resonance of *le Harcèlement Moral*, Mobbing or Bullying in the Performing Arts Workplace, <http://neumann.hec.ca/aimac2005/PDF_Text/Quigg_Anne-Marie.pdf>, posljednji put posjećeno: 21. siječnja 2007.

¹⁸ Isti tako u Leymann, H., The Mobbing Encyclopedia, *supra* bilješka 8., kao i u Leymann, H., The Content and Development..., *supra* bilješka 16., str. 168.

¹⁹ Hirigoyen, M., F., *Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Paris, Editions La Découverte et Syros, 2001., str. 13.

kojima se vrijeđa osobnost, dostojanstvo ili fizički integritet drugoga, ali isto tako to su takve radnje koje ugrožavaju zaposlenje osobe ili degradiraju radnu klimu.²⁰ Slično, Sheehan smatra kako je bitan element definicije *mobbinga* motivacija *mobbera* i predlaže upotpunjeniju definiciju prema kojoj je *mobbing* zlonamjerman pokušaj prisiliti osobu da napusti radno mjesto širenjem neopravdanih izjava usmjerenih na povređivanje časti i ugleda i nanošenje sramote, općim uznemiravanjem, emocionalnim zlostavljanjem i/ili psihološkim terorom.²¹ Motivima *mobbera* bavili su se i Gary i Ruth Namie i predložili ponešto drugačiju definiciju *mobbinga*, na koju su utjecale liberalne postavke američkog tržišta rada. Prema njima zlostavljanje na radnom mjestu je ponovljeno međuljudsko loše ponašanje koje je po svojoj težini dostatno da povrijedi zdravlje odabrane žrtve ili njezin ekonomski status, a takvo ponašanje pokreće potreba zlostavljača kontrolirati druge podrivanjem legitimnih poslovnih interesa.²² Kroz motivaciju *mobbera* u prvi je plan postavljeno opstruiranje ciljeva rada, a ne povređivanje zlostavljane osobe. Definiirajući zlostavljanje na radnom mjestu Yamada kreće korak dalje i kao zlostavljačko ponašanje proglašava svako verbalno i neverbalno, zlonamjerno, učestalo, loše ponašanje kojim se ugrožava zdravlje zaposlenika. Prema Yamadi zlostavljačke radnje su raznovrsne i mogu se počiniti kako činjenjem tako i nečinjenjem.²³

Kratak pregled samo nekih od definicija *mobbinga* u znanstvenoj literaturi ukazuje na slojevitost ove pojave. Definicije su opisne i njima autori nastoje obuhvatiti radnje *mobbinga*, interakciju između žrtve i nasilnika, motive nasilnika i posljedice po žrtvu. Ovisno o osnovnim obilježjima pojavni oblici *mobbinga* mogu se razvrstati u nekoliko osnovnih skupina. Vertikalni *mobbing* je nasilničko, zlostavljačko, difamacijsko ponašanje poslodavca prema zaposleniku. Mogući su i vertikalni nasrtaji u obrnutom smjeru kada se inzultno ponašanje pripisuje zaposleniku, a čini na štetu poslodavca.²⁴ Posebna vrsta vertikalnog *mobbinga* jest strateški *mobbing* ili *bossing*. Radi se o pretpostavljenom neprijateljskom odnosu prema radniku na nižem položaju, koji se iskazuje agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem. Osnovni motiv *bossinga* je neprimjetno udaljiti radnika koji je postao nepoželjan zbog različitih razloga (višak je radne snage, ne uspijeva se uklopiti u radnu sredinu, njegova osobnost

²⁰ Hirigoyen, M., F., *Stalking the Soul: Emotional Abuse and the Erosion of Identity*, New York, Helen Marx Books, 2000., str. 51.

²¹ Sheehan, M., *Workplace Mobbing: a Proactive Response*, <<http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/MobMS.pdf>>, posljednji put posjećeno: 20. ožujka 2007.

²² Namie, G., Namie, R., *Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic*, Symposium: Introduction to the Symposium on Workplace Bullying, *Employee Rights Employ Policy Journal*, vol. 8, 2004., str. 315.

²³ Yamada, D., C., *Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying*, Symposium: Introduction to the Symposium on Workplace Bullying, *Employee Rights Employ Policy Journal*, vol. 8, 2004., str. 498.-499.

²⁴ Papparella, D., Rinfolfi, V., Cecchini, F., *Il mobbing in Italia*, <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/word/it0402104fit.doc>>, posljednji put posjećeno: 21. travnja 2007.

odudara od drugih zaposlenika...).²⁵ Bossing može prerasti u disfunkcionalnu organizacijsku kulturu u kojoj dominantna grupa ciljano napada one koje smatraju različitim.²⁶ Horizontalni *mobbing* pretpostavlja nasrtaje koje čine zaposlenici spram zaposlenika koji su na jednakom položaju na hijerarhijskoj ljestvici u radnoj sredini. Neželjena i štetna ponašanja čine se od strane i na štetu osoba koje dijele jednako vrednovane radne dužnosti i obveze u strukturalnoj raspodjeli poslova.²⁷ Poseban oblik horizontalnog *mobbinga* je *mobbing* u službi organizacijske politike. Prešavši granicu pozitivne kolegijalne konkurencije *mobbing* se koristi kao sredstvo sabotiranja radnih napora drugih.²⁸ Horizontalni i vertikalni *mobbing* mogu prerasti u serijski *mobbig* u kojem se sva zlostavljачka aktivnost veže uz jednu osobu koja odabire jednog po jednog zaposlenika i uništava ih. Neminovna posljedica serijskog *mobbinga* je sekundarni *mobbing* koji se očituje u posljedicama po psihičko zdravlje svih ostalih zaposlenika koji se neuspješno nastoje nositi s pojavom serijskog zlostavljanja u njihovoj radnoj sredini.²⁹

1.2. Mobbing kao pravni pojam kroz prizmu komparativnih rješenja

Pravne definicije nastoje metodom generalne apstrakcije dostići nomotehničku izvrsnost konciznošću i primjenjivošću na neograničen broj slučajeva. Definicije se ne bave toliko motivima *mobbera* već nepoželjnu pojavu svode na osnovne elemente. Tako prema radnoj definiciji europskih stručnjaka, usvojenoj na sastanku u Dublinu 1995. godine, *mobbing* podrazumijeva incidente zlostavljanja, napadanja ili upućivanja prijetnji drugima u okolnostima vezanim za njihov posao uključujući implicitne ili eksplicitne napade na njihovu sigurnost, dobrobit ili zdravlje.³⁰ U izričaju švedske Naredbe o viktimizaciji na radu, prvog

²⁵ Kostelić-Martić, A., Mobing-psihičko maltretiranje na radnom mjestu, <<http://www.delavska-participacija.com/clanki/Kosteli%C4%8D.doc>>, posljednji put posjećeno: 21. siječnja 2007.

²⁶ Shallcross, L., Z., The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector, (magistarski rad pri Poslijediplomskom studiju iz Menadžmenta u javnom sektoru), Brisbane, Griffith University, 2003.

²⁷ Nedavna istraživanja pokazuju kako horizontalno zlostavljanje na radnom mjestu nije rijetkost kako se to većinom smatra. Istražujući učestalost zlostavljanja radnika sindikalista u Quebecu, Soares je ustanovio kako je 53% ispitanika doživjelo horizontalni *mobbing*, a samo njih 22,4% *mobbing* od strane nadređenih. Najčešće citirani uzrok horizontalnog *mobbinga* proizlazi iz organizacijskih promjena unutar radne zajednice (45,3%), interpersonalnih konflikata (14,9%) i ostvarivanja prava iz rada kao što su porodiljni dopust ili bolovanje (13,3%). Soares, A., Quand le travail devient indécant: le harcèlement psychologique au travail, <<http://www.er.uquam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf>>, posljednji put posjećeno: 21. siječnja 2007.

²⁸ Salin, D., Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments, International Journal of Management & Decision Making, vol. 4, br. 1, 2003., str. 35.-46.

²⁹ Field, T., Types of Bullying, <<http://www.bullyonline.org/workbully/bully.htm#Types%20of%20bullying>>, posljednji put posjećeno: 7. siječnja 2007.

³⁰ Violence, Bullying and Harassment in the Workplace, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006., str. 2.

zakonskog akta o sprečavanju *mobbinga*, isto tako naglašava se nota generalizacije budući da se viktimizacijom na radu podrazumijeva opetovano, spočitavajuće ili izrazito negativno povređujuće ponašanje usmjereno protiv pojedinog zaposlenika koje može dovesti do njegovog isključenja iz radne zajednice.³¹ Slično, prema francuskom Zakonu o socijalnoj modernizaciji, iz 2002. godine, *mobbing* je opetovano psihičko maltretiranje čiji je cilj ili posljedica degradacija radnih uvjeta zaposlenika, a može uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, fizičkom ili duševnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.³² Ovim Zakonom dopunjene su odredbe Kaznenog zakona i Zakona o radu na način da se jedno te isto ponašanje zabranjuje u dva različita zakona. Za razliku od švedske Naredbe o viktimizaciji na radu, u citiranim francuskim aktima izričito je predviđeno sankcioniranje zabranjenih ponašanja. Iako je francuski zakonodavac unio jedan novi *momentum* u prevenciji zlostavljanja na radu, u izgradnji preventivnih strategija izostala je dosljednost. Počinitelju kažnjivog ponašanja iz članka 222-33-2. francuskog Kaznenog zakona prijeti kazna zatvora od godine dana i novčana kazna u iznosu od 15000,00 eura, za razliku od identičnog ponašanja iz članka L. 152-1-2 Zakona o radu za koje je propisana kazna zatvora od godine dana i novčana kazna od 3750,00 eura.^{33,34}

Slijedeći francuski primjer, belgijski zakonodavac izglasao je iste godine Zakon protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu.³⁵ Kao što

³¹ Članak 1. Naredbe Švedskog nacionalnog odbora o sigurnosti na radu i zdravlju s odredbama o mjerama za suzbijanje viktimizaciji na radu (*the Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health Containing Provisions on Measures against Victimization at Work, Ordinance AFS 1993:17*), <<http://www.av.se/english/legislation/afs/eng9317.pdf>>, posljednji put posjećeno: 21. travnja 2007.

³² Članak 169. stavak 1. i članak 170. Zakona o socijalnoj modernizaciji (*Loi de modernisation sociale*, n. 2002-73 od 17. siječnja 2002.), <<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MESX0000077L>>, posljednji put posjećeno: 21. travnja 2007.

³³ Na nedosljednost u sankcioniranju upozoravaju i Graser, M., Manaouil, C., Verrier, A., Doutrelot-Phillipon, C., Jardé, O., *supra* bilješka 10., str. 247., kao i Yuen, R., A., *Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec*, Cornell International Law Journal, vol. 38, 2005., str. 639.

³⁴ Isto tako kaznom zatvora od jedne godine i novčanom kaznom od 15000,00 eura kaznit će se počinitelj kaznenog djela spolnog napastovanja iz članka 222-33 francuskog Kaznenog zakona. Ovo djelo počiniti će svatko tko napastuje drugoga s ciljem dobivanja usluga seksualne prirode. Kazneno djelo može počiniti bilo tko spram bilo koga i u bilo kojem okruženju jer se djelo ne vezuje samo uz odnose na radu i u svezi s radom. Spolno napastovanje zasigurno povređuje ljudsko dostojanstvo žrtve, no s obzirom na izričaj pravne norme njime se primarno povređuju spolne slobode pojedinca. Upravo zbog tog razloga kazneno djelo smješteno je u 3. Odjeljku Posebnog dijela Kaznenog zakona o spolnom nasilju. Spolno napastovanje mnogo je šire postavljeno u odnosu na moralno napastovanje u francuskom pravu i ovu bi karakteristiku trebalo imati na umu u raspravama o različitim tipovima napastovanja u radnom okruženju.

³⁵ Zakonom protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu (*Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* od 11. lipnja 2002. godine), izmijenjene su i dopunjene odredbe Zakona o dobrobiti radnika za vrijeme obavljanja rada, od 4 kolovoza 1996. Detaljan prikaz najvažnijih odredbi Zakona predočen je u radu Simmons

proizlazi iz samog naziva Zakona, učinjena je razlika u definiranju nasilja na radnom mjestu, moralnog napastovanja ili *mobbinga* i seksualnog napastovanja. Nasilje na radnom mjestu predstavlja svaka stvarna situacija u kojoj je zaposlenik proganjan, u kojoj mu se prijete ili na njega duševno ili fizički nasrće za vrijeme obavljanja rada. Moralno napastovanje je opetovano zlostavlačko ponašanje bilo kojeg porijekla, izvan ili unutar radne zajednice, a sastoji se od jednostranih ponašanja, riječi, zastrašivanja, radnji, gesta ili pisanih sadržina čija je svrha negativno utjecati na osobnost, dignitet, fizički ili duševni integritet zaposlenika za vrijeme obavljanja rada, ugroziti njegovo radno mjesto ili stvoriti intimidirajuću, netrpeljivu, degradirajuću, ponižavajuću ili uvredljivu okolinu. Spolno napastovanje na radnom mjestu iscrpljuje se u bilo kojem obliku verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, pri čemu napastovatelj zna ili bi trebao znati da takvo ponašanje utječe na dostojanstvo žene i muškarca na radnom mjestu.³⁶

Prihvaćene definicije krajnje negativnih ponašanja u radnoj okolini novost su u pravnom reguliranju *mobbinga*. Činjenjem razlike između zlostavljanja, moralnog i seksualnog napastovanja na prvi pogled bi se moglo zaključiti kako *mobbing* ne predstavljaju fizički nasrtaji na zaposlenika ili gruba, degradirajuća ponašanja seksualne konotacije. Upravo suprotno, pozornim analiziranjem definiranih ponašanja dolazi se do zaključka kako se radnje donekle preklapaju i kako će biti teško uočiti razliku između čina zlostavljanja i *mobbinga*, *mobbinga* i spolnog napastovanja ili duševnog zlostavljanja i spolnog napastovanja.³⁷ Kako odrediti trenutak prelaska zlostavljanja u *mobbing* ili spolno napastovanje u radnoj sredini u situacijama u kojima se krajnje drskim, opetovanim

Mokros, J., International Legal Developments in Review: 2002 Business Regulation, Labor and Employment Developments from Around the World, International Lawyer, vol. 37, 2003. str. 332.-333.

³⁶ Članak 32ter stavak 1., 2. i 3. Zakona protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu, <http://www.abvv.be/CODE/fr/Documents/2002/c15_02e04.htm>, posljednji put posjećeno: 21. ožujka 2007.

³⁷ O kompleksnosti samog problema i koliko je uistinu teško razlikovati nabrojene devijantne pojave na radu i u svezi s radom svjedoči nomotehnički izričaj Direktive o zabrani seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (*the EU Directive Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace* iz 2002. godine). U članku 2. stavak 2. čini se razlika između napastovanja i spolnog napastovanja. Oba ponašanja predstavljaju svojevrstu diskriminaciju na osnovi spola i grubo povređuju načelo jednakog tretmana, no postoje i vidne razlike između njih. Napastovanje je nepoželjno ponašanje u odnosu na spol osobe s ciljem ili učinkom povrede dostojanstva osobe, i stvaranja intimidirajuće, netrpeljive, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive okoline. Suprotno, spolno napastovanje je svaki oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode s ciljem ili učinkom povrede dostojanstva osobe, posebice kod stvaranja intimidirajuće, netrpeljive, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive okoline. Glavno obilježje napastovanja je ponašanje u odnosu na spol žrtve, a spolnog napastovanja ponašanje seksualne prirode. Belgijski zakonodavac je zasigurno koristio kao predložak odredbe Direktive pri određivanju oblika zlostavljanja na radnom mjestu. Definicije instituta gotovo su identične s time da su dva nepoželjna ponašanja iz Direktive u belgijskom Zakonu "razbijena" na tri ponašanja logičnim povezivanjem njihovih radnji, motiva i posljedica.

ponašanjem zaposlenika progoni i pogrđnim nazivima seksualnog prizvuka napada njegovo ljudsko dostojanstvo? Svrha sadržajnog razlikovanja nepoželjnih ponašanja nije činiti stroge razlike između njih i nazivati ih različitim terminima već ukazati kako su neka od tih ponašanja sama po sebi teška i čine povredu temeljnih društvenih vrijednosti. Svaka primjena sile ili prijetnje usmjerena na fizički integritet ili na narušavanje duševnog zdravlja povređuje dostojanstvo i slobodu napadnute osobe neovisno o tome čine li se takvi napadi za vrijeme obavljanja obveza iz rada ili ne. I jednokratna ponašanja seksualne prirode koja očito predstavljaju atak na dostojanstvo osobe povrijedit će njezino pravo da se spram nje ophodi cijeneći njezino dostojanstvo inherentno svakom ljudskom biću. Za razliku od zlostavljanja, povreda dostojanstva mora biti očigledna jer se od napastovatelja traži znanje ili dužnost znati kako će njegove radnje prouzročiti povredu dostojanstva. Prihvaćen je objektivno subjektivan test percipiranja povrede. Objektivnost se iscrpljuje u «testu razborite osobe», objektivnom standardu po kojem bi svaka razborita osoba predvidjela povredu dostojanstva, no isto tako u obzir će se uzeti sam počinitelj, njegova svojstva i okolnosti u kojima se našao kako bi se ustanovilo je li bio dužan predvidjeti povredu dostojanstva kao moguću.³⁸ Stoga gruba ophođenja seksualnog prizvuka koja su zaživjela u konkretnom kulturološkom miljeu neće se smatrati spolnima napastovanjem.³⁹ Nadalje, tekst zakonske odredbe o moralnom napastovanju ukazuje kako sva uznemiravajuća iskustva na radnom mjestu, sa zlostavljačkom notom u sebi, pa tako pojačani stres uslijed radnog opterećenja ili grube upravljačke taktike voditelja posla, neće prerasti u *mobbing* sve do onog trenutka kada se takve radnje počinju ponavljati i izvršavati s točno definiranim ciljem (negativno utjecati na osobnost, dignitet, fizički ili duševni integritet zaposlenika za vrijeme obavljanja rada, ugroziti njegovo radno mjesto ili stvoriti intimidirajuću, netrpeljivu, degradirajuću, ponižavajuću ili uvredljivu okolinu).

Zakon o radnim standardima Quebeca ne čini razliku između zlostavljanja, spolnog i psihološkog napastovanja već na jedan novi način definira *mobbing*. Imajući u vidu različitost radnji u kojima se napastovanje može ostvariti zakonodavac u članku 81.18. stavak 1. zabranjuje bilo koje neugodno ponašanje u formi učestalih i netrpeljivih radnji, no isto tako osuđuje i svako neželjeno ponašanje, verbalne komentare, radnje ili geste koje utječu na dostojanstvo

³⁸ Subjektivno-objektivni test ocjenjivanja napastovanja na radnom mjestu primijenjen je u slučaju Vrhovnog suda SAD-a iz 1986. godine, *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986). Prema objektivnom dijelu ovog testa svaka razborita osoba zaključila bi kako je napastovanje stvorilo netrpeljivu i zlostavljačku okolinu. No, subjektivni dio testa ne iscrpljuje se u ocjeni napastovatelja o okolini kao zlostavljačkoj, kako je postavljeno u belgijskom zakonskom tekstu, već u ocjeni žrtve. Test je potvrđen u slučaju *Harris v. Forklift Systems Inc.*, 510 U.S. 17 (1993).

³⁹ Isto je zaključio Vrhovni sud SAD-a u slučaju *Oncale v. Sundowner Offshore Services Inc.*, 118 S.Ct. 998, 523 U.S. 57 (1998) iz 1998. godine prihvativši “test svih okolnosti” prema kojem se neko ponašanje ocjenjuje kao spolno napastovanje ovisno o socijalnom i kulturnom kontekstu radnog mjesta.

osobe, njezin psihološki ili fizički integritet te imaju za posljedicu stvaranja netrpeljive radne okoline.⁴⁰ Za razliku od francuskog i belgijskog zakonskog teksta, odredba je šire postavljena jer se ne traži cilj s kojim se mora činiti *mobbing*. Naglasak je postavljen na učinak, odnosno povredu prava žrtve uznemiravanja, a ne na ciljeve zlostavljača. Prilikom ocjenjivanja posljedica neugodnog ponašanja primijenit će se standardi objektivne razboritosti prema kojima bi svaka razborita, objektivna i dobro informirana osoba našavši se u sličnim okolnostima u kojima se nalazi zaposlenik zaključila kako se radi o napastujućim okolnostima.⁴¹ Nadalje, psihološko napastovanje mora biti učestalo ako se iscrpljuje u netrpeljivosti. Ukoliko se povređuje dostojanstvo napadnute osobe ili njezina psihološka ili fizička cjelovitost, psihološkim napastovanjem smatraju se i jednokratna činjenja koja će nužno dovesti do stvaranja netrpeljivog ozračja na radnom mjestu. Uočena je vidna razlika između radnji s obzirom na njihovu težinu. Lakša djela u svojoj ukupnosti prerastaju u napastovanje, dok djela kojima se povređuju izričito navedena osnovna ljudska prava sama po sebi dovoljno su teška i stoga zabranjena. Ova bitna razlika nije svugdje uočena, pa je tako ciljana učestalost jedan od izričitih kriterija po kojima njemačka sudska praksa ocjenjuje je li krajnje nepoželjna interakcija između poslodavca i zaposlenika prerasla u psihoteror na radnom mjestu (*Psychoterror am Arbeitsplatz*). Iako u njemačkom pravu ne postoje zakonske norme o *mobbingu*, njemačka sudišta u građanskim parnicama prema utvrđenom činjeničnom stanju psihoterorom na radnom mjestu proglašavaju svaku sustavnu netrpeljivost, zlostavljanje i diskriminaciju između zaposlenika i nadređenih.⁴² Isto tako Kasacioni sud Republike Italije *mobbingom* smatra samo ona ponašanja kojima se drugoga sustavno proganja na radnom mjestu i koja traju u vremenu, a imaju za posljedicu ozljedu fizičkog integriteta i moralne osobnosti.⁴³

Potreba za normiranjem *mobbinga* kao učestalog ponašanja u europskom zakonodavnom prostoru izvire iz teorijskog koncepta *mobbinga* kao neželjenog ponašanja kojim se povređuje ljudsko dostojanstvo. Samo takve radnje koje po svom intenzitetu ili posljedicama prerastu u povredu dostojanstva smatraju se *mobbingom*. Stoga se za *mobbing* kaže kako je to nediskriminirajuće ili s

⁴⁰ Zakon o radnim standardima (*Labour Standards Act*, R.S.Q, ch. N-1.1 (1977). Psihološko uznemiravanje na radnom mjestu zabranjeno je izmjenama i dopunama ovog Zakona S.Q. (2002) koje su stupile na snagu 1. lipnja 2004. godine). Izmjene i dopune dostupne su na Internet stranici: <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/site_hp/loi/normes/index/.asp>, posljednji put posjećeno: 21. siječnja 2007. Detaljnije o odredbama vidi u: Parkes, D., Targeting Workplace Harassment in Quebec; On Exporting a New Legislative Agenda, Symposium: Introduction to the Symposium on Workplace Bullying, Employee Rights Employ Policy Journal, vol. 8, 2004., str. 423.-453.

⁴¹ Yuen, R., A., *supra* bilješka 33., str. 642.-643.

⁴² Presude Federalnog suda rada Republike Njemačke (*Bundesarbeitsgerichtshof*, BAGE), 8 AZN 27/03 od 20. ožujka 2003., 6 AZR 452/04, od 21. srpnja 2005., 2 AZR 21/05, od 12. siječnja 2006., 8 AZR 628/05 od 14. prosinca 2006., 9 AZR 557/06 od 23. siječnja 2007.

⁴³ Presude Kasacionog suda Republike Italije n. 33624, od 29. kolovoza 2007., n. 4774, od 19. prosinca 2005-6 ožujka 2006., n. 8438, od 4. svibnja 2004., n. 5539, od 9. travnja 2003. i n. 5491, od 2. svibnja 2000. godine.

obzirom na status žrtve, generičko ili slijepo ponašanje.⁴⁴ Time se naglašava razlika poimanja *mobbinga* u odnosu na anglosaksonski kontekst koji neželjena ponašanja na radnom mjestu prepoznaje kao diskriminirajuća.⁴⁵ Tako su se u pravnom prostoru iskristalizirale dvije paradigme definiranja *mobbinga* europska paradigma dostojanstva i anglosaksonska antidiskriminacijska paradigma.⁴⁶ Utjecaj ovih dviju paradigmi ponajviše se uočava u definiranju spolnog napastovanja. U Europi je spolno napastovanje bilo koje ponašanje seksualne prirode kojim se povređuje dostojanstvo žrtve,⁴⁷ dok sudska praksa Vrhovnog suda SAD-a i Kanade priznaje spolno uznemiravanje kao ponašanje kojim se drugog diskriminira na osnovi spola i tako stvara netrpeljiva radna okolina.⁴⁸ Teoretičari upozoravaju kako ova oštra distinkcija pred anglosaksonska sudišta postavlja problem jer sva diskriminacijska ponašanja mogu biti činom napada na ljudsko dostojanstvo, no ne i obrnuto.⁴⁹ Spolno napastovanje, a tako i *mobbing*, prelaze okvire diskriminacije. Upravo stoga američka su sudišta počela izjednačavati zahtjeve poslodavaca za spolnim uslugama zaposlenika u zamjenu za boljim položajem na radnom mjestu, *quid pro quo* spolne nasrtaje, sa spolnim napastovanjem.⁵⁰ Zaposlenici sve učestalije podnose pritužbe i posežu za pravnim sredstvima na osnovi diskriminacije i netrpeljive radne okoline iako se iza njihovih zahtjeva krije napastujuće ponašanje pretpostavljenih.⁵¹ U svom Prijedlogu Zakona o zdravoj radnoj okolini Yamada

⁴⁴ Yamada, D., C., The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection, Georgetown Law Journal Association, vol. 88, 2000., str. 475.

⁴⁵ Gaženje ljudskog dostojanstva u Drugom svjetskom ratu postalo je snažan poticaj u razvijanju pravnih koncepcija o ljudskom dostojanstvu kao jednom od osnovnih ljudskih prava. Ovaj koncept posebice je zaživio u njemačkom ustavnom pravu u kojem je pravo na ljudsko dostojanstvo iz paragrafa 1(1) Ustava postavljeno na pijedestal kao najviše nepovredivo osnovno pravo iz kog izvire sva druga prava. U kaznenom pravu pravo na dostojanstvo neposredan je izvor zaštite od seksualnih delikata i delikata nasilja. Povijesni razvoj osnovnih prava u SAD-u snažno je obojen borbom za etničku i rasnu ravnopravnost. Različita sociološka i pravna okruženja rezultirala su u europskom prihvaćanju ljudskog dostojanstva i američkom zabrane diskriminacije kao osnova za zabranu napastovanja na radnom mjestu.

⁴⁶ O različitim pristupima anglosaksonskog i europskog kontinentalnog prava i njihovim ogledima u zabrani zlostavljanja na radnom mjestu vidi pobliže Friedman, G., S., Whitman, J., Q., *supra* bilješka 6., str. 241.-274., kao i Yuen, R., A., *supra* bilješka 33., str. 629.

⁴⁷ Članak 2. stavak 2. Europske Direktive o zabrani seksualnog napastovanja na radnom mjestu, *supra* bilješka 37.; članak 32ter stavak 3. Zakona protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu, od 11. lipnja 2002., *supra* bilješka 36.

⁴⁸ Vidi pobliže slučajeve Vrhovnog suda Kanade *Jantzen v. Platy Enterprises* [1989] 1 S.C.R. 1252, i Vrhovnog suda SAD-a: *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986), *Harris v. Forklift Systems Inc.*, 510 U.S. 17 (1993) i *Oncale v. Sundowner Offshore Services* (1998).

⁴⁹ Parkes, D., *supra* bilješka 40., str. 447.

⁵⁰ Owens, J., M., Gomes, G., M., Morgan, J., F., The New EU Directive Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace: Reflections from Across the Pond, 7th Conference on International Human Resources Management, lipanj 2003., Irska, Limerick, <<http://www.csuchico.edu/mgmt/gomes/ihrm.pdf>>, posljednji put posjećeno: 21. siječnja 2007.

⁵¹ Tako je Vrhovni sud Kalifornije u slučaju *Torres v. Parkhouse Tire Service Inc.*, 30 P.3d 57 (2001) proširio diskriminacijsko ponašanje na štetu zaposlenika tako što je tjelesno ozljeđivanje

se pomaknuo od zahtjeva za diskriminacijskim osnovama i pozvao zakonodavce saveznih država na donošenje zakona kojim će se zabraniti nediskriminacijsko, izvanstatusno zlostavljanje.⁵² Ovakvi pomaci u tumačenju napastujućih ponašanja ublažavaju oštru razliku između europske i anglosaksonske paradigme definiranja *mobbinga* i dobra su polazna osnova za buduća rješenja *de lege ferenda*.

II. Hrvatsko kazneno zakonodavstvo i njegov odgovor na *mobbing*

2.1. Kaznenopravni indikatori *mobbinga*

Komparativni prikaz ponuđenih rješenja pokazuje kako se neovisno o različitim definicijama pojma *mobbinga* sve radnje *mobbera* mogu svesti na četiri negativne aktivnosti: nasilje, zlostavljanje, napastovanje i vrijeđanje. Upravo stoga se u Rezoluciji Europskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu iz 2001. godine ne navodi jedinstvena definicija *mobbinga* već se kao jednaka, krajnje nepoželjna ponašanja ističu napastovanje (*harassment*), nasilje (*violence*), zlostavljanje (*bullying*) i lažno optuživanje (*false accusations*) jer svako od navedenih ponašanja povređuje ljudsko dostojanstvo, privatnost i integritet napadnute osobe.⁵³ Prava povrijeđena *mobbingom* jedna su od osnovnih ljudskih prava izričito proklamiranih u međunarodnim pravnim aktima i u Ustavu Republike Hrvatske.⁵⁴ Ona su, kao najviše pravne vrednote, zaštićena od najgrubljih povređivanja inkriminiranjem takvih djela u Kaznenom zakonu.

Negativne aktivnosti *mobbera*, nasilje, zlostavljanje, vrijeđanje i napastovanje, indikatori su *mobbinga*. Nasiljem se smatra svaka uporaba tjelesne snage kojom počinitelj povređuje tjelesni integritet druge osobe, oduzima joj slobodu kretanja

podveo pod diskriminacijske radnje. Mišljenje je suda kako je u svakom slučaju agresivno fizičko nasilje jedno od uobičajenih sredstava rasnog i spolnog napastovanja te ponekad dovodi do ozljede neovisno o tome je li ozljeda zadana namjerno ili iz nehaja. O mogućim proširenim pravnim osnovama pritužbi i zahtjeva za naknadu štete zaposlenika u slučaju zlostavljanja na radnom mjestu vidi Mack, J. A., *The Law of Bullying: Off Playground and Into the Workplace*, Emerging Case Law and Legislation Regarding Workplace Bullying Underscore the Prevalence of the Phenomenon and the Continued Expansion of the Definition of Workplace "Harassment", *Bench and Bar of Minnesota*, vol. 62, 2005., str. 20.-24.

⁵² Yamada, D., C., Section 1 A, paragraph 6, Section 2, paragraph 3 of the Healthy Workplace Bill, A Model Act to Provide Legal Redress for Targets of Workplace Bullying, Abuse, and Harassment, Without Regard to Protected Class Status, <<http://www.bullybusters.org/advocacy/pdf-docs/ab1582.pdf>>, posljednji put posjećeno: 21. travnja 2007.

⁵³ Rezolucija Europskog Parlamenta o napastovanju na radnom mjestu European (*Parliament Resolution on Harassment at the Workplace* (2001/2339(INI))), <<http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/altridoc/resolution200901b.htm>>, posljednji put posjećeno: 27. travnja 2007.

⁵⁴ Pravo na privatnost proklamirano je u članku 34., stavak 1. i 35. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, 56/1990., 135/1997., 8/1998.-pročišćeni tekst, 113/2000., 124/2000. – pročišćeni tekst, 28/2001., 41/2001.-pročišćeni tekst, 51/2001., dalje u tekstu: Ustav). Sukladno članku 34. stavak 1., dom je nepovrediv, dok članak 35. Ustava svakome jamči poštivanje i pravnu zaštitu njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.

ili uopće slobodu odlučivanja o svojim postupcima.⁵⁵ Ono može biti fizičko i psihičko, s time da se psihičko nasilje manifestira u obliku psihičkog terora koji rezultira psihozom trajnog straha i osjećaja ugroženosti.⁵⁶ Isto tako nasilje može poprimiti karakter spolnog ili ekonomskog terora.⁵⁷ Za nešto širu definiciju nasilja zalaže se Carić, prema kojem nasilje treba uzeti u širem značenju kao primjenu fizičke sile prema fizičkom integritetu osobe, psihičke prisile i težeg psihičkog maltretiranja, ali i prisile prema stvarima ukoliko žrtva takve postupke doživljava kao fizičku prisilu.⁵⁸ Prisilu prema stvarima kao nasilje u ovom izdvojenom slučaju prihvaćaju Bačić i Pavlović.⁵⁹ Uopćeno gledano, svaka primjena sile ili prijetnje prema osobi neovisno o njezinom intenzitetu predstavlja nasilje,⁶⁰ te je stoga prema ovom tradicionalnom poimanju nasilja u Kaznenom zakonu moguće izdvojiti sedamdesetak nespornih (tipičnih) inkriminacija s elementima nasilja.⁶¹

⁵⁵ "Nasilje – nasilničko ponašanje", Rječnik kaznenog prava, Zagreb, Masmedia, 2002., str. 285. Isto tako Novoselec, P. (ur.), Posebni dio Kaznenog prava, Zagreb, Udžbenici Sveučilišta, 2007., str. 390.

⁵⁶ Zlatarić, B., Krivični zakonik u praktičnoj primjeni, sv. 2., Posebni dio, Zagreb, Narodne novine, 1958., str. 29-31.

⁵⁷ Spolnim nasiljem se smatra bilo koja spolna aktivnost za koju osoba nije dala pristanak. Ekonomsko nasilje iscrpljuje se u nejednakoj kontroli i pristupu ekonomskim sredstvima pa tako onemogućavanju raspolaganja ekonomskim sredstvima, onemogućavanju zapošljavanja, daljnjeg obrazovanja ili raspolaganja s pravom na vlasništvo nad nekretninama. Novoselec, P. (ur.), *supra* bilješka 55., str. 212. kao i Robertson, J., C., Addressing Domestic Violence in the Workplace: An Employer's Responsibility, *Law and Inequality: A Journal of Theory & Practice*, vol. 16, 1998., str. 633.

⁵⁸ Radi se o proširenom tumačenju pojma nasilja koje polazi od radnje primjene sile prema predmetu, ali shvaćene samo kao mediija kojim se ustvari prisiljava osobu u emocionalnom odnosu spram tog istog predmeta. Razbijanjem predmeta, njegovim oštećenjem ili prijetnjama oštećenja nastoji se prisiliti vlasnika na neku neželjenu radnju. Tvrdnja kako i sama primjena sile prema predmetu konstruira nasilje, mogla bi se donekle poduprijeti gramatičkim tumačenjem dispozicije kaznenog djela iz članka 336. Kaznenog zakona (Narodne novine, 110/1997., 27/1998., 50/2000., 129/2000., 51/2001., 111/2003., Odluka Ustavnog suda broj: U-I-2566/03 - 190/2003., U-I-2892/03 - 105/2004., 84/2005., 71/2006., 110/2007., dalje u tekstu: Kazneni zakon), sudjelovanje u grupi koja počini kazneno djelo. U članku se izričito navodi kako su palež i oštećenje imovine oblici teškog nasilja. Unatoč izričaju pravne norme smatraju oštećenje imovine oblikom nasilja odviše je slobodno tumačenje koje se protivi tradicionalnoj koncepciji pojma nasilja kao ponašanja usmjerenog prema osobi.

⁵⁹ Bačić, F., Pavlović, Š., Kazneno pravo-Posebni dio, Zagreb, Informator, 2001., str. 195.

⁶⁰ Bačić i Pavlović upozoravaju kako za postojanje nasilja nije potrebno nasilje s osobito izraženim obilježjima brutalnosti i okrutnosti. Bačić, F., Pavlović, Š., Komentar Kaznenog zakona, Zakon o odgovornosti pravnih osoba za kaznena djela, Posebno (dopunsko) kazneno zakonodavstvo, Zagreb, Organizator, 2004., str. 755.

⁶¹ Općeprihvaćeno je stajalište kako u delikte nasilja spadaju kaznena djela ubojstva (ubojstvo iz članka 90., teško ubojstvo iz članka 91., ubojstvo na mah iz članka 92. i čedomorstvo iz članka 93.), tjelesnih ozljeda (tjelesna ozljeda iz članka 98., teška tjelesna ozljeda iz članka 99., tjelesna ozljeda na mah iz članka 100.), povrede sloboda i prava čovjeka i građanina (povreda slobode odlučivanja birača iz članka 116., povreda tajnosti glasanja iz članka 119. stavak 2., narušavanje nepovredivosti doma iz članka 122., protupravno oduzimanje slobode iz članka 124., otmica iz članka 125., iznuđivanje iskaza iz članka 126., zlostavljanje u obavljanju službene ili javne ovlasti

Prema definiciji u Rječniku kaznenog prava zlostavljanje je svako neljudsko ponašanje prema osobi koje može biti izraženo nanošenjem tjelesnih ili duševnih patnji manjeg intenziteta koje stoje negdje između tvorne uvrede i tjelesnog ozljeđivanja.⁶² S time je suglasna većina kaznenopravnih teoretičara koji pod zlostavljanjem podrazumijevaju kažnjive radnje kojima se ne nanose tjelesne ozljede ili narušava zdravlje, iako se njima izazivaju intenzivnije fizičke ili psihičke boli.⁶³ Kaznenopravna definicija odgovara jezičnom poimanju značenja riječi zlostavljati (*postupati s kim nanoseći zlo, maltretirati*).⁶⁴ U znanstvenoj literaturi zlostavljanje se opisuje kao fizičko, psihičko i seksualno, ovisno o vrsti zla koje se nanosi,⁶⁵ a dio autora koji su svoj rad posvetili zlostavljanju djece navodi još i zanemarivanje.⁶⁶ Uz dužan oprez u određenoj mjeri moguće je povući paralelu između zlostavljanja radnika u radnoj sredini i zlostavljanja djece te prihvatiti potonje krajnje negativno ponašanje kao oblik zlostavljanja. Kao što djeca imaju osnovna prava na odgoj, uzdržavanje, zaštitu i školovanje iz članka 62., 63., i 64. Ustava,⁶⁷ i spram roditelja i društva postavljaju zahtjev za zbrinjavanjem i odgojem te zaštitom od zlostavljanja, isto tako se radnicima priznaju osnovna prava na rad i u svezi s radom u članku 54., 55., 56., 59. i 60. Ustava. Polazeći od ovih odredbi Zakon o radu obvezuje poslodavca na pružanje zaštite radniku od ponašanja i uvjeta rada koji ugrožavaju i povređuju život, zdravlje, ćudoređe, privatnost i dostojanstvo radnika.⁶⁸ "Tretman šutnje" (*silent treatment*) odnosno situacije u kojima zaposlenici ciljano ignoriraju jednog od

iz članka 127., prisila iz članka 128., prijetnja iz članka 129.), seksualnog napastovanja (silovanje iz članka 188., spolni odnošaj s nemoćnom osobom iz članka 189. stavak 2., 3. i 4., prisila na spolni odnošaj iz članka 190., spolni odnošaj s djetetom iz članka 192. stavak 2., 4. i 5., bludne radnje iz članka 193., podvođenje iz članka 195. stavak 3., 4. i 6.) i povređivanja imovine (teška krađa iz članka 217. stavak 1., t. 1., razbojništvo iz članka 218., razbojnička krađa iz članka 219., iznuda iz članka 234.). O cjelovitom katalogu delikata nasilja vidi u Grozdanić, V., Rittossa, D., Fenomenologija suvremenog kriminaliteta, Reader Poslijediplomskog specijalističkog studija Kriminalističko istraživanje pri Pravnom fakultetu Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, Pravni fakultet Sveučilišta, 2007., str. 7-9.

⁶² "Zlostavljanje", Rječnik Kaznenog prava, *supra* bilješka 55., str. 671.

⁶³ Vidi tako Zlatarić, B., *supra* bilješka 56., str. 137.; Bačić, F., Šeparović, Z., Krivično pravo: posebni dio. Zagreb, Pravni fakultet Sveučilišta, 1982., str. 181.; Horvatić, Ž., Šeparović, Ž. i sur., Kazneno pravo (Posebni dio), Zagreb, Masmedija, 1999., str. 253.; Bačić, F., Pavlović, Š., *supra* bilješka 60., str. 747.

⁶⁴ "Zlostavljati", Hrvatski enciklopedijski rječnik, Zagreb, Novi liber, 2002., str. 1494.

⁶⁵ Bačić, F., Pavlović, Š., *supra* bilješka 60., str. 755.; Novoselec, P. (ur.), *supra* bilješka 55., str. 212.

⁶⁶ Dong, M., A., Dube, S., R., Giles, W., H., Felitti, V., J., The Relationship of Exposure to Child Sexual Abuse to Other Forms of Abuse, Neglect and Household Dysfunction During Childhood, *Child Abuse & Neglect*, vol. 27, br. 10, 2003., str. 625.-639. Vidi također Portwood, G., S., Coming to Terms with a Consensual Definition of Child Maltreatment, *Child Maltreatment*, vol. 4, br. 1, 1999., str. 56.-68. i Hildyard, K., L., Wolfe, D., A., Child Neglect: Developmental Issues and Outcomes, *Child Abuse & Neglect*, vol. 26, br. 6-7, 2002., str. 679.-695.

⁶⁷ Članak 63. stavak 1. Ustava, *supra* bilješka 54.

⁶⁸ Obveze poslodavca o zaštiti života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika propisane su u III. Odjeljku Zakona o radu u člancima 28., 29. i 30., *supra* bilješka 9.

svojih kolega, uskraćuju mu informacije i na drugi način ga grubim zanemarivanjem isključuju iz radne okoline, tijekom vremena mogu poprimiti oblik zlostavljanja. Sa žrtvom se ne komunicira, ona se izbjegava, na različite načine bojkotira i spram nje se ponaša kao da je “kužna”. Takvo odbijanje i “rezanje” socijalnih veza može žrtvi nanijeti intenzivniju duševnu bol. Stoga se u stranoj literaturi i teži oblici zanemarivanja koji su prerasli u opetovano isključivanje navode kao radnja *mobbinga*.⁶⁹ Kasacioni sud Republike Italije jedno je od prvih visokih sudišta koje je kao radnje *mobbinga* prihvatilo i radnje nečinjenja kojima je cilj izolirati zlostavljanog radnika kako bi se kod njega razvile psihološke i fizičke frustracije. Radnik sebe doživljava kao gubitnika i kao nesposobnu osobu bez vlastite slobode i dostojanstva. Budući da je njegovo poimanje samog sebe uvelike iskrivljeno ignoriranjem kolega, kao posljedice *mobbinga* razvit će se kronična oštećenja zdravlja.⁷⁰ Proizlazi da svako zanemarivanje radnika neće povrijediti njegovo pravo na sigurnu radnu okolinu. Hoće li se raditi o zlostavi ili amoralnom ponašanju ovisit će o namjeri i ciljevima počinitelja da se žrtvu ponizi i povrijedi te intenzitetu zanemarivanja koje mora prerasti u grubo ignoriranje.

Vrijeđanje je čin namjernog omalovažavanja časti i ugleda i povrede ljudskog dostojanstva druge osobe. Može se počinuti iznošenjem negativnih sudova o vrijednosti druge osobe (nanošenjem uvrede), kao i neistinitih ili istinitih činjeničnih tvrdnji (klevetanjem, predbacivanjem kaznenih djela ili iznošenjem osobnih ili obiteljskih prilika),⁷¹ Drugog se omalovažava, psuje, izruguje, ismijava, huli, prema njemu se postupa s prezirom, pogrdama ili se na drugi način izražava nepoštovanje i umanjuje njegov ugled. Zbog uvredljivih, klevetničkih ili predbacujućih sadržaja umanjuje se osjećaj vlastite vrijednosti osobe i njezino samopouzdanje, što može narušiti njezinu uspješnost u rješavanju radnih zadataka.

Nasilnički ispadi često se u deliktним situacijama ne mogu razdvojiti od ostalih oblika zlostavljanja i vrijeđanja. Nerijetko se zlostavljač neće zadržati na verbalnim insultima već će na žrtvu nasrnuti fizički, uskratiti joj pravo na donošenje vlastitih odluka ili je na drugi način omalovažiti i povrijediti njezino dostojanstvo. U takvim situacijama indikatori *mobbinga* isprepliću se i čine izdvojen događaj zlostavljanja na radnom mjestu. Prelamanje nasilja i fizičkog zlostavljanja, psihičkog terora i duševne zlostave te spolnog zlostavljanja i seksualnog napastovanja otežava razlikovanje napastovanja od ostala tri indikatora *mobbinga*.⁷² O napastovanju se najčešće govori u kontekstu spolnosti,

⁶⁹ Coleman, B., *supra* bilješka 11., str. 241. i 310. Isto tako i Keashly, L., Neuman, J., H., *supra* bilješka 12., str. 341.-342.

⁷⁰ Presuda Kasacionog suda Republike Italije n. 8438, od 4. svibnja 2004.

⁷¹ Zlatarić, B., *supra* bilješka 56., str. 156.-157. i 177.-182.; Horvatić, Ž., Šeparović, Ž., i sur., *supra* bilješka 63., str. 227., 232.-233., 237. i 239.; Bačić, F., Pavlović, Š., *supra* bilješka 60., str. 713.-715., 719., 723.-725.

⁷² Isto tako u Izvješću Savjetodavne skupine eksperata o zlostavljanju na radnom mjestu Ministarstva radnih odnosa Republike Irske upozorava se na nesuglasja oko definiranja indikatora

no ono je svako neželjeno ponašanje s ciljem ili učinkom povrede dostojanstva osobe. Direktiva o zabrani seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu iz 2002. godine u članku 2 (2) vezuje napastovanje uz ponašanje u odnosu na spol osobe i posljedicu stvaranja intimidirajuće, netrpeljive, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive okoline.⁷³ Slično, Zakon o radu uznemiravanjem proglašava neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od diskriminacijskih temelja koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.⁷⁴ Takva tumačenja preuska su i iskrivljuju prirodu napastovanja. Vežanje napastovanja uz diskriminaciju i netrpeljivu radnu okolinu pravni je institut anglosaksonskog radnog prava uvjetovan socio-kulturnim i ekonomskim uvjetima rada. U sredinama u kojima je mobilnost radnika poželjna pojava inzistira se na jednakim startnim pozicijama radnika, lišenim svake netrpeljivosti i diskriminacije kako bi se omogućilo napredovanje unutar tvrtke ili zapošljavanje u novoj tvrtci. U europskom radnom okruženju česta promjena zaposlenja je nepoželjna pojava te se reguliranjem radnih uvjeta nastoji zaštititi integritet i dostojanstvo radnika.⁷⁵ Osim toga, napastovanje se prije svega po svojoj prirodi svodi na neetično, nepoželjno, osobito drsko ponašanje kojim se nanosi duševna ili fizička bol i vrijeđa dostojanstvo osobe. Učestali telefonski pozivi, izrugivanja, širenje uznemirujućih glasina i ostali oblici težih povreda časti i ugleda i duševnog povređivanja činit će osobito drsko ponašanje kojim se napastuje drugoga. Povreda dostojanstva koja je uslijedila počinjenjem opisanih radnji sama je po sebi dovoljna za uzrokovanje deliktne količine koja podliježe osudi te je stoga insistiranje na negativnoj radnoj okolini suvišno.

2.2. Elementi mobbinga u nekim kaznenim djelima

U hrvatskom kaznenom pravu, kao i u kaznenom pravu europskih zemalja s iznimkom Francuske, ne postoji zasebna inkriminacija *mobbinga*. Unatoč tome ne znači da su ponašanja u kojima se iscrpljuju indikatori *mobbinga* nužno dopuštena. Ukoliko se radnje *mobbera* iscrpljuju u nekom od opisa bića postojećih kaznenih djela, bit će zabranjene. Nesporno je kako se vrijeđanjem drugoga čini kazneno djelo uvrede iz članka 199. stavak 1. Kaznenog zakona.⁷⁶ Poslodavac koji vrijeđa zaposlenika počinut će ovo kazneno djelo neovisno o tome vrijeđa li ga na radnom mjestu i koji su ciljevi takvih njegovih radnji jer je za samo kazneno djelo uvrede dovoljno vrijeđanje drugoga. Uvrede su među

mobbinga. Radna skupina uspjela je prihvatiti jedino radnu definiciju *mobbinga* prema kojoj se *mobbing* ostvaruje u verbalnom, fizičko ili drugom ponašanju koje povređuje pravo na dostojanstvo osobe na radu. Report of the Expert Advisory Group on Workplace Bullying, Dublin, Government Publications, 2004., str. 11.

⁷³ Vidi *supra* bilješku 37.

⁷⁴ Članak 4. stavak 2. Zakona o radu, *supra* bilješka 9.

⁷⁵ Whitman, J., Q., *supra* bilješka 6., str. 267.

⁷⁶ Članak 199. stavak 1. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

najčešćim taktikama napastovanja radnika. Verbalnim inzultima ozbiljnom prijetnjom kakvim zlom da bi se radnika ustrašilo ili uznemirilo, počinio će se kazneno djelo prijetnje iz članka 129. stavak 1.⁷⁷ Ukoliko se ozbiljno prijeti uništenjem društvenog položaja ili materijalnog opstanka radnika, ostvarit će se kvalificirani oblik kaznenog djela prijetnje iz stavka 2. istoga članka.⁷⁸ Prijetnja ustezanja promaknuća može biti ozbiljna prijetnja društvenom položaju, a prijetnja uskrate plaće prijetnja materijalnom opstanku radnika. Prisila radnika silom ili ozbiljnom prijetnjom da radnik nešto učini, ne učini ili trpi radnja je kaznenog djela prisile.⁷⁹ Nasiljem i zlostavljanjem poslodavac će najčešće prisiljavati radnika na trpljenje. Sustavna ponašanja poslodavca koja prerastu u takve štetne situacije u kojima dolazi do narušavanja zdravlja radnika, čine kazneno djelo tjelesne ozljede iz članka 98. Kaznenog zakona.⁸⁰ Spolni nasrtaji poslodavca koji se ostvaruju u taktilnim radnjama na tijelu zaposlenika sa svrhom zadovoljenja spolne pohote ostvarit će kazneno djelo bludnih radnji.⁸¹ Mogući su slučajevi u kojima se ponašanje poslodavca neće zaustaviti na bludnim radnjama već će progredirati u teže narušavanje spolne slobode zaposlenika. Ukoliko poslodavac zlouporabi svoj položaj te navede na spolni odnošaj ili s njim izjednačenu spolnu radnju zaposlenika koji se zbog imovinskog, društvenog ili kakvog drugog stanja ili prilika nalazi u odnosu zavisnosti, počinio će kazneno djelo spolnog odnošaja zlouporabom položaja koje je inkriminirano u članku 191. stavak 1. Kaznenog zakona.⁸² Zbog straha od gubitka radnog mjesta i svega negativnog što iz toga proizlazi (pogoršanje imovinskih prilika, gubitak društvenog položaja, poteškoće u uzdržavanju vlastite obitelji...) zaposlenici će se upustiti u spolnu intimnost s poslodavcem na njegov nagovor i uz iskorištavanje zavisnosti, no ne svojevrijedno i uz pristanak lišen odnosa podređenosti.

Kaznenopravne odredbe pružaju mogućnost kaznenog sankcioniranja nekih od indikatora *mobbinga*. Osim kod kaznenog djela uvrede, problem je s ovim kaznenim djelima što je za njih sudska praksa izgradila kriterije tumačenja koji nisu namijenjeni tumačenju nasrtaja u radnoj okolini. Radi se o klasičnim, tradicionalnim kaznenim djelima čije značenje nije sporno. Tjelesne ozljede nastaju većinom u incidentalnim deliktima u situacijama u kojima se oštećena osoba tjelesno ozljeđuje fizičkim, kemijskim, toplinskim ili bilo kojim drugim pogodnim sredstvom. Upravo suprotno, radnja *mobbinga* koja će rezultirati u narušenju zdravlja mora biti sustavna i trajna. Seksualno napastovanje radnika je diskriminatorni čin iza kojeg ne moraju stajati seksualne pobude kao što to zahtijeva sudska praksa u tumačenju kaznenog djela bludnih radnji ili proizlazi iz prirode kaznenog djela spolnog odnošaja zlouporabom položaja. Prisilom i

⁷⁷ Članak 129. stavak 1. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

⁷⁸ Članak 129. stavak 2. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

⁷⁹ Članak 128. stavak 1. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

⁸⁰ Članak 98. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

⁸¹ Članak 193. stavak 1. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

⁸² Članak 191. stavak 1. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58.

prijetnjom povređuje se sloboda odlučivanja i osobna sigurnost drugoga općenito. Zbog tog razloga slučajevi u sudskoj praksi prema kojoj se aktivnosti *mobbinga* kažnjavaju kao tjelesne ozljede, bludne radnje, prisile ili prijetnje, bit će iznimno rijetki. Da je tome tako, pokazuje i sudska praksa kaznenih sudišta u Francuskoj unatoč tome što je moralno napastovanje samostalno, zasebno kazneno djelo.⁸³

U članku 114. Kaznenog zakona propisano je kazneno djelo povrede prava na rad i drugih prava iz rada i tim se djelom štite sva propisana prava na rad i iz rada zakonom, sudskom odlukom ili kolektivnim ugovorom.⁸⁴ Pravo zaposlenika biti slobodan od nasilja, zlostavljanja, napastovanja ili vrijeđanja na radnom mjestu mora biti izričito propisano kako bi se poslodavca proglasilo krivim za ovo kazneno djelo. Sukladno članku 4. Zakona o radu uznemiravanje i seksualno uznemiravanje radnika predstavljaju diskriminaciju koja vrijeđa ljudsko dostojanstvo zaposlenika te je stoga izričito zabranjena.⁸⁵ Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla osiguravanjem uvjeta rada u kojima zaposlenik neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ne biti uznemiravan i seksualno uznemiravan osnovno je pravo radnika utvrđeno zakonom, pa se stoga uskratim ili ograničenjem toga prava ostvaruje kazneno djelo iz članka 114. Kaznenog zakona. Može se zaključiti kako su žrtve *mobbinga* tumačenjem ovog kaznenog djela dobile epilog u kaznenopravnoj zaštiti. No takva zaštita sužena je jer nasilje, zlostavljanje, vrijeđanje i napastovanje sami po sebi nisu dostatni kako bi se ostvarilo nepravo iz članka 4. Zakona o radu. Indikatori *mobbinga* u situacijama iz članka 4. stavka 2. Zakona o radu moraju nastati na diskriminacijskim osnovama i progredirati u strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, dok indikatori iz stavka 3. moraju dovesti samo do degradacije radnog okruženja. Osim toga, unatoč zakonskim osnovama tumačenje sudske prakse članka 114. Kaznenog zakona još nije otišlo u ovome smjeru. Do sada pri Općinskim sudovima nije donesena niti jedna kaznena presuda zbog povrede članka 114. Kaznenog zakona u svezi s člankom 2. i 4. Zakona o radu. Jedan od razloga ovog fenomena leži i u otežanom dokazivanju ovog kaznenog djela.

⁸³ Yuen, R., A., *supra* bilješka 33., str. 640.-641. i Guerrero, M., I., S., The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, *Boston College International and Comparative Law Review*, vol. 27., 2004., str. 492.-493.

⁸⁴ Članak 114. Kaznenog zakona, *supra* bilješka 58, "Tko uskrati ili ograniči građaninu pravo na rad, slobodu rada, slobodni izbor zvanja ili zaposlenja, dostupnost radnog mjesta i dužnosti svakome pod jednakim uvjetima, pravo na zaradu, zakonom određeno radno vrijeme i odmor, prava iz zdravstvenog ili mirovinsko-invalidskog osiguranja, prava na posebnu zaštitu određenih skupina radnika, prava iz nezaposlenosti, prava u svezi s porodom, materinstvom i njegovom djece ili druga prava iz rada što su utvrđena zakonom, sudskom odlukom ili kolektivnim ugovorom, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine."

⁸⁵ Članak 4. Zakona o radu, *supra* bilješka 9.

2.3 Izvori saznanja o kaznenim djelima s elementima mobbinga

Svrha pokretanja i vođenja kaznenog postupka iscrpljuje se u ostvarivanju njegova primarnog cilja, a to je: a) utvrditi je li počinjeno djelo kazneno djelo, b) tko je počinitelj, c) je li kriv i d) ako je počinitelj kriv, jesu li ispunjeni uvjeti za izricanje kaznenopravne sankcije.⁸⁶ Tijela kaznenog progona prikupljaju potrebne izvore saznanja o kaznenom djelu, počinitelju, ali i o drugim činjenicama i okolnostima koje mogu biti ili jesu od važnosti za zakonsko rješenje konkretne kaznene stvari.⁸⁷ Međutim, kada se radi o otkrivanju i prikupljanju podataka o kaznenim djelima s elementima *mobbinga* i njihovu počinitelju, takvo istraživanje dodatno je otežano činjenicom da se u pravilu radi o djelima počinjenim “u četiri oka”.

“Zaštićen” sadržajem presumpcije okrivljenikove nedužnosti počinitelj, u konkretnom slučaju *mobber*, vrlo će često “odbiti” sudjelovati u razjašnjenju okolnosti djela koje mu se optužbom stavlja na teret (*nemo tenetur se ipsum detegere*).^{88,89} Drugi je razlog “(ne)postojanje” svjedoka u konkretnim slučajevima, pa čak i onda kada se određene kažnjive radnje počine pred grupom ljudi. Naime, prema odredbi članka 232. stavak 1. Zakona o kaznenom postupku osoba za koju je vjerojatno da ima saznanja o činjenici koja je predmet utvrđenja u kaznenom postupku može se ispitati kao svjedok, i ako drukčije nije propisano, obvezna je svjedočiti.⁹⁰ Međutim, strah za vlastitu egzistenciju i posao, kao što je to *supra* pod II. već bilo naglašeno, ima daleko snažnije djelovanje nego sankcija koju zakon propisuje u slučaju odbijanja odaziva pozivu da svjedoči.⁹¹ Treći razlog treba tražiti i u neujednačenosti stajališta u praksi o (ne)zakonitosti uporabe određenih (dokaznih) sredstva.

Zakon o kaznenom postupku predviđa ukupno osam istražnih radnji pomoću kojih se činjenice o kaznenom djelu i počinitelju: a) pronalaze (pretraga, očevid,

⁸⁶ Pavišić, B., *Komentar Zakona o kaznenom postupku*, 5. izdanje, Rijeka, Žagar, 2006., str. 3.

⁸⁷ Vidi članak 8. Zakona o kaznenom postupku (Narodne novine, 110/1997., 27/1998., 58/1999., 112/1999., 58/2002., 143/2002., 62/2003. – pročišćeni tekst, 115/2006.).

⁸⁸ Članak 3. Zakona o kaznenom postupku, *supra* bilješka 87.

⁸⁹ Europski sud za ljudska prava zastupa stajalište prema kojem se sloboda od samooptužbe prvenstveno odnosi na poštovanje okrivljenikove prava da šuti, odnosno na njegovo pravo uskrate davanja iskaza, ali i pravo odbijanja predaje nositelja dokaza koji bi ga mogli teretiti (*Funke v. France*, 10628/84, od 25. veljače 1993., *J.B. v. Switzerland*, 31827/96, od 3. svibnja 2001.). Međutim, u sustavima koji okrivljenika uzimaju kao nositelja dokaza spomenuto pravilo prema stajalištu Suda ne spriječava korištenje dokaza u kaznenom postupku koje su od njega pribavljeni mjerama prisile, a koje postoji neovisno o njegovoj volji kao što su *inter alia* dokumenti pribavljeni pretragom, uzorci krvi, mokraće ili tkiva u svrhe provedbe DNA analize (*Saunders v. United Kingdom*, 19187/91, od 17. prosinca 1996.).

⁹⁰ Ako svjedok koji je uredno pozvan ne dođe, a izostanak ne opravda, ili se bez odobrenja ili opravdanog razloga udalji s mjesta gdje treba biti ispitan, može se prisilno dovesti, a može se i novčano kazniti. Svjedok koji dođe, ali bez zakonskog razloga odbije svjedočiti može se najprije novčano kazniti, a zatim se može zatvoriti. Vidi članak 243. Zakona o kaznenom postupku, *supra* bilješka 87.

⁹¹ Vidi članak 243. Zakona o kaznenom postupku, *supra* bilješka 87.

uzimanje otisaka prstiju ili drugih dijelova tijela, prepoznavanje), b) izvode (ispitivanje okrivljenika, ispitivanje svjedoka, vještačenje), c) osiguravaju (privremeno oduzimanje predmeta) i d) iznimno provjeravaju (rekonstrukcija kao oblik očevida).⁹² Međutim, osim navedenih, zakonom spomenutih dokaznih sredstava,⁹³ posebno u literaturi o *mobbingu*, navode se i neka druga "sredstva" pomoću kojih tijela kaznenog postupka mogu prikupiti određena saznanja. Naime, neki autori u zaključku svojih razmatranja o problematici vezanoj uz *mobbing* predlažu žrtvama da: a) vode (osobni) dnevnik događanja, b) (privatno) tehnički snime razgovor s počiniteljem, te c) uspostave i čuvaju pisanu korespondenciju s *mobberom*.⁹⁴ Prijedlozi su s praktične strane korisni, međutim sa stajališta kaznenopravne teorije i prakse otvaraju brojna pitanja i rasprave u području dokaznog prava. Posebice je sporno mogu li se *supra* spomenuta, sredstava koristiti u kaznenom postupku, i ako da, od kojih kriterija valja poći pri ocjeni zakonitosti saznanja do kojih se došlo pomoću takvih sredstava. U nastavku izlaganja to će se pitanje detaljnije analizirati na primjeru svakog pojedinog prethodno spomenutog sredstva.

Prvi na popisu je osobni dnevnik. Za razliku od Kaznenog zakona Republike Slovenije,⁹⁵ čija odredba članka 151. *expressis verbis* zabranjuje korištenje ili objavljivanje osobnog dnevnika, u hrvatskom kaznenom zakonodavstvu ne postoji inkriminacija takvog sadržaja.⁹⁶ To ima za posljedicu da u slučajevima

⁹² Navedena sistematizacija istražnih radnji odstupa od redosljeda kojim su one navedene u Zakonu o kaznenom postupku, *supra* bilješka 87. Međutim, razlog spomenutog odstupanja ima opravdanje u nastojanju naglašavanja svrhe koja se želi postići pojedinim istražnim radnjama, a koja slijedi iz zakonskih odredbi kojima su one pojedinačno uređene. Tako se npr. prema odredbi članka 211. stavku 1. pretraga poduzima s ciljem pronalaženja počinitelja kaznenog djela ili predmeta važnih za kazneni postupak, kada postoji vjerojatnost da se oni nalaze u određenom prostoru ili kod određene osobe. Usporedi i zakonske odredbe i za sljedeće istražne radnje navedene pod a) i to redom: članak 243.a za prepoznavanje, članak 244. za očevid, članak 246.a za uzimanje otisaka prstiju i otisaka drugih dijelova tijela. Istražnim radnjama navedenim pod b) tj. ispitivanjem okrivljenika, svjedoka odnosno eventualno vještaka kao postupovnom radnjom pribavlja se iskaz navedenih osoba (članak 225. za ispitivanje okrivljenika, za ispitivanje 232. svjedoka, članak 247. za vještačenje). Privremeno oduzimanje predmeta kao istražna radnja poduzima se između ostalog s ciljem da se na temelju sudske odluke osigura čuvanje predmeta koji mogu poslužiti pri utvrđivanju činjenica u kaznenom postupku (članak 218. stavak 1.). Za rekonstrukciju vidi članak 245. stavak 1.

⁹³ Pojmom dokazno sredstvo (*instrumentum probandi*) označava se postupovni način, forma iznošenja saznavnog materijala.

⁹⁴ Ausfelder, T., *Mobbing - Schikane am Arbeitsplatz: Strategien, wie man sich gegen den Psychoterror wehren kann mit Fallbeispielen*, München, Heyne, 1995.; Kindler, W., *Gegen Mobbing und Gewalt! Ein Arbeitsbuch für Lehrer, Schüler und Peergruppen*. Seelze-Velber, Kallmeyer, 2002.; Mühe, Ch., *Mobbing am Arbeitsplatz - Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtsschlücke?: eine Betrachtung aus gegenwärtiger und zukunftsorientierter Perspektive*, Berlin, Duncker und Humblot, 2006.; Wickler, P., *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*. Heidelberg, Müller, 2004.

⁹⁵ Kazenski zakonik Republike Slovenije (Ur.l. RS, št. 63/1994 (70/1994 - popr.), 23/1999, 60/1999 Odl.US: U-I-226/95, 40/2004, 37/2005 Odl.US: U-I-335/02-20, 17/2006 Odl.US: U-I-192/04-16., dalje u tekstu: Kazneni zakon Republike Slovenije).

⁹⁶ Hrvatski je zakonodavac sferu intimneta osobe u kaznenopravnom smislu implicite zaštitio sadržajem drugih inkriminacija. To su sljedeća kaznena djela: povreda tajnosti pisama i drugih

kada se pojavi problem uporabe osobnog dnevnika u kaznenom postupku, sudska praksa svojim tumačenjem gradi kriterije za popunjavanje navedene zakonske praznine. Najpoznatiji takav slučaj vođen je u Saveznoj Republici Njemačkoj.⁹⁷ Tajne bilješke, koje se odnose na intimnu sferu pisca dnevnika ne smiju se, u načelu, upotrijebiti kao dokaz u kaznenom postupku,⁹⁸ čak niti neposredno kroz ispitivanje svjedoka koji o sadržaju dnevnika ima bilo kakva saznanja.⁹⁹ Samo iznimno, ovisno o ocjeni suda koji je zaštićeni interes pretežniji u slučaju iznimno teškog kaznenog djela - interes intimne sfere osobe ili interes efikasnosti kaznenog postupka - može se dopustiti upotreba intimnih bilješki iz dnevnika kao dokaz u kaznenom postupku.^{100, 101} Neki autori međutim navode i neke druge interese koji su pretežniji od interesa čuvanja privatne tajne kao npr. interesi pravosuđa, znanstveni interesi i dr.¹⁰² U hrvatskoj sudskoj praksi unatrag trideset godina pred Županijskim sudovima u Zagrebu i Rijeci vođena su dva sudska postupka u kojima se u obrazloženjima presude poziva na sadržaj intimnih dnevnika okrivljenika i oštećenika. Do trenutka zaključenja pisanja ovog rada podaci o navedenim postupcima nisu pristigli, stoga analiza navedenih odluka u segmentu ocjene dokazne vrijednosti osobnog dnevnika u konkretnim predmetima, nažalost, nije moguća. Međutim, osim vođenja dnevnika s iscrpnim bilježenjem tijeka i vremena odvijanja spornog događanja, žrtva *mobbinga* nužno mora pridonijeti prikupljanju i drugih izvora iz kojih se mogu crpiti saznanja o namjeri *mobbera*.

Naime, poželjno je da žrtva *mobbinga* pokuša uspostaviti i pisanu korespondenciju s *mobberom*. Ukoliko je korespondencija uspostavljena,

pošiljaka (članak 130. Kaznenog zakona), neovlašteno snimanje i prisluškivanje (članak 131. Kaznenog zakona), neovlašteno otkrivanje profesionalne tajne (članak 132. Kaznenog zakona), nedozvoljena uporaba osobnih podataka (članak 133. Kaznenog zakona).

⁹⁷ Slučaj je poznat pod nazivom "slučaj dnevnik" (*Tagebuchfall*). Odluka njemačkog Saveznog ustavnog sudišta (dalje u tekstu: BVerfGE) 80, 367. Odluka je dostupna na Internet stranici: <<http://www.servat.unibe.ch/law/dfr/bv080367.html>>, posljednji put posjećeno 21. svibnja 2007. Više o tome vidi u Bayer, V., *Jugoslavensko krivično pravo – Knjiga druga*, Zagreb, Pravni fakultet Sveučilišta, 1986., str. 215., bilješka 5. Usporedi i odluku BVerfGE 65, 1, RN 41., dostupna na Internet stranici: <<http://www.servat.unibe.ch/dfr/bv065001.html>>, posljednji put posjećeno 21. svibnja 2007.

⁹⁸ Prema stajalištu njemačkog Saveznog ustavnog sudišta interes efikasnosti kaznenog postupka preteže nad interesom intimne sfere osobe u slučaju kada se kazneni postupak vodi zbog iznimno teškog kaznenog djela. Odluka BVerfGE 77, 65 dostupna je na Internet stranici: <<http://www.servat.unibe.ch/dfr/bv077065.html>>, posljednji put posjećeno 21. svibnja 2007.

⁹⁹ Roxin, C., *Strafverfahrensrecht*, 25. Aufl., Munchen, 1998. Usporedi još Kuhne, H. H., *Strafprozessrecht*, 7. Aufl., Heidelberg Munchen Landsberg Berlin, 2006., str. 507, rubni broj 808.

¹⁰⁰ Usporedi još odluku BVerfGE 35, 35, <<http://www.servat.unibe.ch/dfr/bv035035.html>>, posljednji put posjećeno: 5. svibnja 2007.

¹⁰¹ BVerfGE 34, 238, RN 248, <<http://www.servat.unibe.ch/dfr/bv034238.html>>, posljednji put posjećeno: 7. svibnja 2007.

¹⁰² O uporabi osobnog dnevnika kao dokaza u kaznenom postupku vidi Kramarić, I., *Osobni dnevnik kao dokaz u kaznenom postupku i njegova kaznenopravna zaštita*, *Odvjetnik: glasilo - časopis Hrvatske odvjetničke komore*, vol. 67, br. 7-8, 1994., str. 13.-22.

preporučljivo je čuvati kopije pisama, e-mailova, faksova i poruka koje žrtva dobija od *mobbera*. Na takav način osiguravaju se materijalni nositelji dokaza koji će nakon njihova otkrivanja (pretraga) i osiguranja (privremeno oduzimanje predmeta) moći poslužiti za dokazivanje namjere *mobbera*. Međutim, zbog dugotrajnost iščekivanja pisanog odgovora počinitelja, koji će u pravilu u većini slučajeva i izostati, poželjno je tehnički snimiti razgovor s počiniteljem.

Iako je značenje rezultata dobivenih tehničkom snimkom u postupku otkrivanja *mobbera* nemoguće zanemariti (boja i ton glasa, način vođenja razgovora u bitnom doprinose stvaranju slike o odnosu na relaciji žrtva – *mobber*), sa stajališta postulata dokaznog prava njihova je primjena u kaznenom postupku sporna. Naime, ne postoje ujednačena mišljenja smiju li se saznanja dobivena tehničkom snimkom privatnog razgovora koristiti kao dokaz u kaznenom postupku. Stajalište je nekih autora kako je snimka učinjena neovlašteno kada je snimljena bez pristanka osobe koja se snima.¹⁰³ Polazeći od takvog određenja neovlaštene snimke Vrhovni sud je u presudi Kzz-16/2001-2 od 15. listopada 2002. donio odluku da dokaze pribavljene privatnom tehničkom snimkom snimljenom izvan kaznenog postupka treba izdvojiti kao nezakoniti dokaz.¹⁰⁴ Međutim, iako postoje slučajevi kada privatna tehnička snimka razgovora izvan kaznenog postupka ne može biti upotrijebljena kao dokaz u kaznenom postupku,¹⁰⁵ pitanje zakonitosti tako pribavljenih dokaza s obzirom na opseg ustavne zaštite treba utvrditi u svakom pojedinom slučaju. Ovakva tvrdnja proizlazi iz činjenice kako u međusobnu komunikaciju sudionici dragovoljno stupaju, sudjeluju i prekidaju je. Sukladno članku 36. Ustava Republike Hrvatske jamči se: a) sloboda sadržaja dopisivanja i općenja, b) sloboda odabira osoba koje se dopisuju ili komuniciraju, c) sloboda primanja dopisa i izjava,¹⁰⁶ d) sloboda odabira načina na koji će osoba primiti određeni sadržaj (snimiti ga ili ga zabilježiti), e) sloboda hoće li određenu izjavu i na koji način priopćiti drugima, te f) tajnost dopisivanja i općenja s djelovanjem prema

¹⁰³ Krapac, D., Kazneno procesno pravo, prva knjiga: Institucije, Zagreb, Narodne novine, 2003., str. 342., bilj. 57.

¹⁰⁴ Bačić, F.-Pavlović, Š., *supra* bilješka 60., str. 546.

¹⁰⁵ Vrhovni sud, pozivom i na članak 36. Ustava, smatra (1) da svatko ima pravo na poštivanje svog privatnog i obiteljskog života, (2) da snimka razgovora može biti dokaz u kaznenom postupku samo ako je snimanje izvršeno u skladu s odredbama zakona u kojemu je propisano kad je i pod kojim uvjetima moguće ograničenje ustavnih prava građana na nepovredivost komuniciranja na daljinu i kad tehnička snimka razgovora može biti dokaz u kaznenom postupku i (3) da tehnička snimka razgovora obavljena bez odobrenja istražnog suca može biti dokaz u kaznenom postupku samo ako je snimljena osoba pristala na snimanje, jer se s tim pristankom ona dobrovoljno odrekla ustavnog prava na tajnost općenja. Vidi odluke Vrhovnog suda I Kž 766/2003, od 18. lipnja 2003., i I Kž 1164/2004, od 16. prosinca 2004. Više o tome vidi Pavišić, B., *supra* bilješka 86., str. 108.

¹⁰⁶ Npr. a) ako je pribavljena radnjom kaznenog djela ili sudioničkom radnjom; b) ako bi se zbog snimljenog sadržaja, povrijedila prava i slobode zajamčene člancima 35. i 37. ili nekih drugih odredaba Ustava; c) u slučajevima i okvirima ograničenja iz članka 233. Zakona o kaznenom postupku i d) nekim drugim slučajevima. Vidi Pavišić, B., *supra* bilješka 86., str. 109.

trećima.¹⁰⁷ Shodno tome, sloboda izražavanja obuhvaća slobodu odašiljanja, primanja, ali i širenja dobivenih informacija u granicama koje postavlja Kazneni zakon.^{108,109} U slučajevima kada je sudionik privatnog razgovora snimio njemu upućenu izjavu, radi se samo o jednom od mogućih načina ostvarenja sadržaja slobode izražavanja. Kazneni zakon u članku 131. stavak 2. izričito navodi da je zabranjeno neovlašteno snimanje razgovora i izjava koje nisu namijenjene snimatelju izjave. *A contrario*, snimatelju je dopušteno temeljem ustavnog ovlaštenja snimiti izjavu koja je njemu izravno upućena.¹¹⁰ Slijedom navedenog proizlazi da se izjava koja je snimatelju izravno namijenjena, a koja je snimljena izvan kaznenog postupka, može upotrijebiti u kaznenom postupku budući da nije pribavljena kršenjem prava propisanih Ustavom i odredbom članka 9. Zakona o kaznenom postupku.

Opsežnost materije dokaznog prava, posebice u odnosu na probleme u svezi s osobnim dnevnikom i privatnom tehničkom snimkom, ograničava iznijeto izlaganje na sljedeći zaključak. U nedostatku eksplicite predviđenih zakonskih rješenja u odnosu na pitanja koja se otvaraju tijekom dokaznog postupka sudska praksa bi trebala, uzimajući u obzir zakonske odredbe koje uređuju konkretan problem na polaznoj razini, kroz prizmu načela koja uređuju kazneni postupak u cjelini, iznjedruti odgovor na sustavno zlostavljanje radnika na radnom mjestu.

¹⁰⁷ Članak 10. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Narodne novine - Međunarodni ugovori, 18/1997., 6/1999., 8/1999.), jamči slobodu izražavanja. Europski sud za zaštitu ljudskih prava zauzeo je stajalište da to pravo osim slobode mišljenja obuhvaća i slobodu primanja i širenja svih oblika informacija, neovisno o tome jesu li upućene javnosti ili samo određenom užem krugu (*Markt Intern Verlag mbH v. Germany*, 10572/83, od 20. studenog 1989.).

¹⁰⁸ Pavišić, B., *supra* bilješka 86., str. 108.-109.

¹⁰⁹ Konvencija u članku 8. stavku 2. propisuje kako se javna vlast neće miješati u a) ostvarivanje prava na poštovanje privatnog i obiteljskog života, doma i dopisivanja, osim radi sprječavanja nereda ili zločina, te b) radi zaštite prava i sloboda drugih. Slijedom toga, osoba koja tijekom trajanja privatnog razgovora u odnosu na izjave koje su mu izravno namijenjene može dati podatke o kaznenom dijelu i počinitelju, dužna je: a) prijaviti kazneno djelo (članak 172. Zakona o kaznenom postupku) te b) istinito i potpuno iznijeti svoja saznanja u kaznenom postupku, osim kad postoji isključenje ili oslobođenje od svjedočenja (članak 232. Zakona o kaznenom postupku). Vidi Krapac, D., *supra* bilješka 107., str. 389., Pavišić, B., *supra* bilješka 86., str. 108.-109. te članak 10. stavak 1. Konvencije.

¹¹⁰ U Kaznenom zakonu zabranjene su određene radnje: a) iznošenja informacija (uvreda iz članka 199., kleveta iz članka 200., iznošenje osobnih ili obiteljskih prilika iz članka 201., predbacivanje kaznenog djela iz članka 202., lažno prijavljivanje kaznenog djela iz članka 302.), b) primanja informacija (povreda tajnosti pisama i drugih pošiljaka iz članka 130., neovlašteno snimanje i prisluškivanje iz članka 131., povreda tajnosti, cjelovitosti i dostupnosti računalnih podataka, programa ili sustava iz članak 223., stavak 4. i 5., nedozvoljena uporaba autorskog djela ili izvedbe umjetnika izvodača iz članka 230., stavak 2., izdavanje i neovlašteno pribavljanje poslovne tajne iz članka 295.) i c) širenja informacija (neovlašteno otkrivanje profesionalne tajne iz članka 132., neovlašteno odašiljanje iz članka 183., nedozvoljena uporaba autorskog djela ili izvedbe umjetnika izvodača iz članka 230., povreda prava proizvođača zvučne ili slikovne snimke i prava u svezi s radiodifuzijskim emisijama iz članka 231., izdavanje i neovlašteno pribavljanje poslovne tajne iz članka 295., povreda tajnosti postupka iz članka 305., otkrivanje identiteta zaštićenog svjedoka iz članka 305.a, odavanje službene tajne iz članka 351.)

III. Kazneno pravo – prijedlozi de lege ferenda

Izostanak sudske prakse u svezi s kaznenim djelima u kojima se iscrpljuju indikatori *mobbinga* pred zakonodavca i struku postavlja pitanje u kom smjeru treba graditi prevenciju od zlostavljanja na radnom mjestu. Jedna od opcija je sustavnim informiranjem javnosti i struke usmjeriti sudsku praksu u smjeru tumačenja kaznenih djela kojima se zabranjuju radnje *mobbinga*. Treba li možda optirati za izmjene i dopune Kaznenog zakona i donošenje novog kaznenog djela moralnog zlostavljanja kao što je to učinio francuski zakonodavac? Potonje rješenje za sada se čini previše radikalnim. Kazneno pravo je krajnje sredstvo za kojim treba posegnuti kod suzbijanja neke nepoželjne društvene pojave. Izlaz treba potražiti u drugim granama prava, prvenstveno radnom i građanskom pravu, pa tek onda pokrenuti represivne državne mehanizme.¹¹¹ Osim toga, zlostavljanom radniku potrebna je brza i učinkovita zaštita u otklanjanju zlostavljačke situacije. Prekršajno pravo adekvatniji je mehanizam zaštite s obzirom na narav, sankcije i, posebice, rokove u prekršajnom postupku u odnosu na kazneni postupak.¹¹² Upravo stoga, rad na prijedlogu Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu izvanredna je prilika za promišljanja o inkriminiranju posebnog prekršaja kojim će se sankcionirati počinitelji *mobbinga*. S obzirom na analizu komparativnih zakonskih rješenja i indikatore *mobbinga* te njihov odnos s postojećim kaznenim djelima u kojima se iscrpljuju, prekršajna odredba trebala bi glasniti: *Tko nasiljem, zlostavljanjem, vrijeđanjem ili osobito drskim ponašanjem povrijedi dostojanstvo drugoga na radnome mjestu, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do 60 dana*. Svaki čin nasilja, zlostavljanja, vrijeđanja ili napastovanja kao osobito drskog ponašanja povreda je dostojanstva osobe jer se takvim postupanjem ne poštuje osoba, njezina ljudskost inherentna svakom ljudskom biću. Stoga je nepotrebno tražiti od počinitelja da postupi s ciljem povrede dostojanstva kao što je suvišno tražiti da zbog jedne od radnji *mobbinga* napadnuta osoba osjeća strah ili da se prouzroči neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Prihvatanjem prekršajne odredbe s ovakvom dozom generalne apstrakcije izbjeglo bi se nepotrebno razdvajanje spolnog napastovanja na radnom mjestu i *mobbinga*. Spolno napastovanje samo je jedan od oblika *mobbinga*. Osim toga, budući da spolno napastovanje nije nigdje u Europi izdvojeno kao samostalno kazneno djelo, s iznimkom Francuske,

¹¹¹ Zakon o radu u članku 30. predviđa poseban postupak za rješavanje pritužbi zaposlenika u svezi s povredom njihova dostojanstva. Zakon o obveznim osobama (Narodne novine, 35/2005., dalje u tekstu: Zakon o obveznim odnosima) u članku 19. izričito proklamira zaštitu prava osobnosti, dok se u članku 1046. navodi kako je svaka povreda prava osobnosti nanošenje neimovinske štete. Zakonom su također određeni instrumenti kojim se naređuje prestanak povrede prava osobnosti i uklanjanje posljedica, objave presude ili ispravka i dodjeljivanja pravične naknade. Članak 30. Zakona o radu, *supra* bilješka 9. i članak 19., 1046., 1048., 1099. i 1100. Zakona o obveznim odnosima.

¹¹² Postupovne odredbe prema kojima se vodi prekršajni postupak uređene su po uzoru na kazneni postupak. Ako o određenom pitanju nema posebne odredbe u prekršajnim propisima na dogovarajući način primjenjuju se pravila kaznenog postupka.

kriminalno politički ne postoji potreba za razdvajanjem spolnog napastovanja i *mobbinga*.¹¹³

Novim zasebnim zakonskim prijedlogom s prekršajnom odredbom o kažnjavanju *mobbera* priznat će se do sada zanemareno stanje zlostavljanja na radnom mjestu. Zlostavljanje na radu često se uspoređuje sa zlostavljanjem u obitelji. Na oba zla skrenuta je pozornost javnosti posljednjih nekoliko godina, što ne znači da se radi o novim sociološkim fenomenima već samo o tome da smo danas o zlostavljanju spremniji govoriti. Prekršajnim sankcioniranjem ova krajnje odiozna ponašanja osudit će se kao neprihvatljiva. Nadalje, prihvaćanjem prekršajne odredbe mogu se primijeniti prokativne strategije koje su odmaknute od individualnog pristupa u gradnji prevencije protiv *mobbinga*. Kvalitetnim, interdisciplinarnim, specijalističkim pristupom u izgradnji zasebnog zakona o sprječavanju zlostavljanja na radnom mjestu problemu *mobbinga* može se pristupiti s pozicije Hegelove države dobrih, a ne represivnih zakona.

Summary

THE PROBLEM OF *MOBBING* IN VIEW OF CRIMINAL LAW

During the last ten years on both European and individual member states level growing attention is being placed on the problem of mobbing, its frequency and its disrupting consequences. As a modern social problem and completely unacceptable phenomenon, mobbing can be discussed in psychological, social, medical and legal terms. This article deals with it in relation to criminal law and criminal procedure.

A comparative analysis attempts to establish a criminal legal regulation of mobbing in certain European states. Presently mobbing is not recognized in the Criminal Code of the Republic of Croatia as an individual criminal act, but several of its characteristics can be found in violent crimes, sexual crimes and crimes against honor and reputation. Having in mind the specific characteristics of mentioned criminal acts as well as victimization of the victim in criminal procedure, there are problems in terms of providing evidence. On the basis of conducted analysis, certain *de lege ferenda* proposals are presented.

Key words: mobbing, comparative approach, criminal law aspect.

¹¹³ Zbog navedenih razloga autorice članka nisu suglasne s prijedlogom Pavlovića o dispoziciji kaznenog djela Uznemiravanje i spolno uznemiravanje u članku 245.a Zakona o radu. O samom prijedlogu vidi više u Pavlović, Š., *Mobbing-oblik ljudske agresije, destruktivnosti, nečovječnog i ponižavajućeg postupanja*, Hrvatska pravna revija, vol. 1, br. 5, siječanj 2005., str. 111.-112.

Zusammenfassung

**STRAFRECHTLICHE AUSEINANDERSETZUNG MIT DER
PROBLEMATIK *MOBBING***

In den letzten zehn Jahren widmet man sich auf europäischer Ebene und in einzelnen Ländern in immer größerem Maße dem Problem Mobbing, seiner Häufigkeit und seinen zerstörerischen Folgen. Als modernes gesellschaftliches Problem und äußerst unerwünschte Erscheinung kann man dieses Phänomen aus psychologischer, soziologischer, medizinischer und juristischer Sicht betrachten. In der Arbeit wird Mobbing im Rahmen des Strafrechts und Strafprozessrechts betrachtet.

In vorliegender vergleichende Analyse wird versucht festzustellen, wie die strafrechtlichen Regulative hinsichtlich des Mobbing in einigen europäischen Ländern aussehen. Im geltenden Strafgesetz der Republik Kroatien besteht Mobbing nicht als selbständige Straftat, doch seine Kennzeichen kann man in Gewaltdelikten, Sexualdelikten und in Delikten gegen Ehre und Ansehen finden. Hinsichtlich der spezifischen Kennzeichen der angeführten Delikte und der Viktimisierung der Opfer bestehen im Strafprozessrechtlichen Sinne auch Probleme im Bereich des Beweisrechts. Gemäß den Resultaten der durchgeführten Analyse werden Lösungen *de lege ferenda* vorgeschlagen.

Schlüsselwörter: Mobbing, *komparativer Ansatz, strafrechtliche Aspekte.*

Sommario

**APPROCCIO PENALISTICO ALLA QUESTIONE
DEL *MOBBING***

Nell'ultimo decennio, sia a livello europeo, che dei singoli Stati, sempre maggiore spazio viene dedicato al problema del *mobbing*, della sua frequenza e delle sue deleterie conseguenze. L'approccio a siffatto attuale problema sociale, fenomeno, del resto, dalla manifestazione assai spiacevole, può essere di tipo psicologico, sociologico, medico o giuridico. Nel presente lavoro il *mobbing* è preso in considerazione sotto il profilo del diritto penale materiale e processuale.

Attraverso un'analisi comparata si cerca di individuare quale sia la regolamentazione penale connessa al *mobbing* adottata in alcuni paesi europei. La vigente legge penale della Repubblica di Croazia non contempla il *mobbing* come fattispecie di reato indipendente; è possibile, tuttavia, reperire alcuni riferimenti a detto fenomeno nei delitti violenti, nei delitti a sfondo sessuale e nei delitti contro l'onore e l'immagine. In considerazione della specifica

connotazione di tali delitti e della vittimizzazione della persona offesa nel contesto del diritto processuale penale, sorgono diverse questioni sotto il profilo probatorio. Alla luce dei risultati dell'analisi condotta, vengono suggerite alcune soluzioni *de lege ferenda*.

Parole chiave: mobbing, *metodo comparato*, *aspetti penalistici*.

