

ZLOSTAVLJANJE NA RADNOM MJESTU (MOBBING) U DOMAĆEM I EUROPSKOM KONTEKSTU

Ante Knežević, mag. iur.
E-adresa: facultasiuridica@gmail.com

Pregledni rad
UDK 364.63:349.24](497.5:4-67EU)
Rad primljen 29. svibnja 2024.

Sažetak

Zlostavljanje na radnom mjestu (mobbing) kompleksno je pravno pitanje koje je regulirano multidimenzionalnim pristupom i to kroz radnopravno, antidiskriminacijsko, kaznenopravno, prekršajopravno i građanskoopravno zakonodavstvo. Predmetni fenomen mobbing usko je povezan s diskriminacijom. Cilj ovog rada je definirati predmetni pojam mobbing, razgraničiti ga od pojma diskriminacije, prikazati njegovu incidenciju, prikazati pravnu regulaciju kroz nacionalno zakonodavstvo Republike Hrvatske i usporediti ga s pravnim uređenjem drugih država članica Europske unije, kao i analizirati nacionalna zakonodavstva pojedinih država članica Europske unije. Iako nema jedinstvene i općeprihvaćene definicije mobbinga, teorijski postoji stabilnost u razumijevanju ovog problema. Stoga, mobbing se može definirati kao sustavna neprijateljska, neetična ili agresivna komunikacija ili ophođenje pojedinca ili skupine pojedinaca prema drugima u radnom okruženju, a što zbog visoke učestalosti i dugotrajnosti dovodi do ponižavanja žrtve mobbinga, kao i značajnih psihofizičkih posljedica na zdravlje iste. Mobbing predstavlja samo psihičko, a ne i fizičko nasilje, a ciljevi mogu biti različiti i to od ugrožavanje ugleda, časti, dostojanstva i integriteta žrtve mobbinga pa čak i njezina uklanjanja s radnog mjesta. Posljedični stres kao rezultat mobbinga može ostaviti dugotrajne i ozbiljne posljedice na psihofizičko zdravlje žrtve. Kao potencijalno rješenje problematike predmetnog fenomena mobbing kako u Republici Hrvatskoj, tako i na razini država članica Europske unije, predlaže se izrada jedinstvenog zakona kojim bi se cjelovito uredila navedena problematika, kao i usklađivanje nacionalnih zakonodavstava država članica Europske unije. Također, potrebno je uspostaviti jedinstvene mehanizme praćenja provođenja mjera za sprječavanje mobbinga na razini Europske unije, kao i sankcioniranje neprovođenja navedenih mjera. Usklađivanjem nacionalnih zakonodavstava država članica Europske unije i efikasnim sustavom sankcioniranja, vrlo vjerojatno bi se uspostavila željena razina pravne sigurnosti, čime bi se i smanjila pojavnost predmetnog fenomena mobbinga na radnom mjestu.

Ključne riječi: zlostavljanje na radnom mjestu, mobbing, psihičko zlostavljanje na radu, spolno uznemiravanje, bullying

1. UVOD

Zlostavljanje na radnom mjestu (engl. *mobbing, workplace bullying, psychological harassment, moral harassment* i sl.) zasigurno je multidimenzionalno pitanje, kao što je i često slučaj u materiji koju zakonodavac nastoji pravno regulirati ili – kao negativnu, odnosno štetnu pojavu poput zlostavljanja na radnom mjestu – pravno suzbiti i „sanirati“. Tako je predmetni pojam zlostavljanja na radnom mjestu, u nacionalnom pravnom kontekstu, radnopravno pitanje regulirano odredbama važećeg Zakona o radu¹ (u daljnjem tekstu: ZOR/14), antidiskriminacijsko pitanje regulirano važećim Zakonom o suzbijanju diskriminacije² (u daljnjem tekstu: ZSD/08) i Zakonom o ravnopravnosti spolova³ (u daljnjem tekstu: ZRS/08), kaznenopravno pitanje uređeno odredbama važećeg Kaznenog zakona⁴ (u daljnjem tekstu: KZ/11) i prekršajopravno pitanje uređeno npr. prekršajnim odredbama ZSD-a/08 i ZRS-a/08, čak i građanskopravno pitanje (u kontekstu instituta prava osobnosti) uređeno važećim Zakonom o obveznim odnosima⁵ (u daljnjem tekstu: ZOO/05), dok u širem pravnom kontekstu postoji i izvjesna regulativa Europske unije.

Utoliko se smatra kako takva pravna multidimenzionalnost predmetnog pojma govori o pluralizmu njegovih reperkusija, njegovoj složenosti i razmjerima njegove važnosti za pojedinca i društvo u cjelini, što se od recentne prošlosti pa do danas jasno pokazalo i u kontekstu kontroverznog i globalno relevantnog tzv. *Me too*-pokreta koji je doveo do prokazivanja i osude mnoštva poznatih ličnosti kao zlostavljača.⁶ Stoga, s obzirom na nedvojbenu složenost, percipiranu visoku učestalost⁷ i veliku relevantnost pitanja zlostavljanja na radnom mjestu, cilj ovog rada bit će definirati predmetni pojam i njegove pojavne oblike uz razgraničenje od pojma diskriminacije s kojim je inherentno povezan,

¹ Zakon o radu, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.

² Zakon o suzbijanju diskriminacije, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 85/2008, 112/2012.

³ Zakon o ravnopravnosti spolova, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 82/2008, 69/2017.

⁴ Kazneni zakon, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 125/2011, 144/2012, 56/2015, 61/2015, 101/2017, 118/2018, 126/2019, 84/2021, 114/2022, 114/2023, 36/2024.

⁵ Zakon o obveznim odnosima, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018, 126/2021, 114/2022, 156/2022, 155/2023.

⁶ Tako najistaknutiji primjer zlostavljača na radnom mjestu prokazanih u tzv. *Me too*-pokretu nedvojbenu predstavlja posrnuli hollywoodski filmski producent Harvey Weinstein – tako The Guardian, <https://www.theguardian.com/film/2018/sep/29/harvey-weinstein-three-former-employees-on-working-for-him>, pristupljeno 1. veljače 2024. Također, relativno nedavno su u javnost izašle i optužbe za zlostavljanje na štetu radnika protiv popularne televizijske voditeljice Ellen DeGeneres – tako Jutarnji list, <https://www.jutarnji.hr/scena/strane-zvijezde/suze-na-oprostaju-ellen-degeneres-kad-smo-pocinjali-nije-postojao-iphone-a-sada-jedosaio-kraj-15191357>, pristupljeno 1. veljače 2024.

⁷ Laklija, Maja; Janković, Josip, *Mobbing – osobni, obiteljski i radni problemi i njihova prevencija*, Kriminologija i socijalna integracija, god. 18, br. 1, 2010., str. 65: „*Mobbing* je na radnom mjestu, na što jednim dijelom i ukazuju ranije izneseni podaci, sveprisutan, unatoč tome što se već više od 20 godina brojnim tužbama i lobiranjima istraživača, sindikata i praktičara ističe potreba za boljim upravljanjem i zaštitom zaposlenika.“

osvrnuti se na njegovu incidenciju, prikazati relevantno nacionalno zakonodavstvo te ga usporediti s pravnim uređenjem (drugih članica) Europske unije, kao i obuhvatiti nacionalna zakonodavstva nekih od država članica Europske unije (e. g. Švedska, Belgija i partikularno Francuska).

2. POJMOVI ZLOSTAVLJANJA NA RADNOM MJESTU (*MOBBINGA*) I DISKRIMINACIJE

Nastavno na uvodno istaknutu tezu o složenosti predmetnog fenomena, ističe se kako jedinstvena i općeprihvaćena definicija pojma *mobbinga* nominalno i dalje ne postoji, unatoč dugogodišnjem stručnom i znanstvenom interesu za njega. U izvorima se mnoštvo relativno sličnih pojmova koriste kao sinonimi za zlostavljanje na radnom mjestu, odnosno *mobbing*, a među najčešćima su psihičko zlostavljanje na radu, psihoteror na radnom mjestu, emocionalno zlostavljanje, spolno uznemiravanje, moralno uznemiravanje, nasilje na radu, seksualno napastovanje na poslu, *bullying* i dr.⁸ Pritom, ističe se kako se termin *mobbing* pritom, očigledno, uvriježio na europskom sjeveru, konkretno u Saveznoj Republici Njemačkoj i u nordijskim zemljama, a termin *bullying* u anglosaksonskim državama poput Sjedinjenih Američkih Država, Ujedinjene Kraljevine, Republike Irske i Australije.⁹

Međutim, ističe se kako se u istraživanju relevantnih izvora ipak primjećuje relativna sadržajna „stabilnost“ teoretskog poimanja pojma zlostavljanja na radnom mjestu, unatoč spomenutim razlikama u nazivlju (*mobbing* naspram *bullyinga*, v. *supra*). Tako se smatra, da je za potrebe predmetnog rada, sasvim prikladna definicija zlostavljanja na radnom mjestu, tj. *mobbinga* kao sustavne neprijateljske, neetične ili agresivne komunikacije, odnosno ophođenja pojedinca ili skupine pojedinaca spram drugog/drugih u radnom okruženju, a koja zbog relativno visoke učestalosti i duljeg trajanja dovodi do ponižavanja i posljedične značajne psihofizičke i socijalne patnje žrtve koja se ne uspijeva obraniti.¹⁰ Pritom, treba naglasiti da *mobbing* može predstavljati samo psihičko („mo-

⁸ Gović Penić, Iris; Koić, Elvira; Vasiljević, Snježana; Vinković, Mario, Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, <https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2018/12/Priru%C4%8Dnik-o-diskriminaciji-i-mobingu-na-radnom-mjestu-BRO%C5%A0URA-4.10.2018.pdf>, pristupljeno 5. veljače 2024., str. 6.

⁹ *Ibid.* i International Labor and employment law, Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective, <https://www.internationalaborlaw.com/wp-content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, pristupljeno 5. veljače 2024. Pritom se osobito napominje kako „anglosaksonski“ pojam *bullyinga* u predmetnom kontekstu ne treba brkati s istoimenim pojmom u kontekstu vršnjačkog školskog nasilja koji također potječe iz anglosaksonskog jezičnog kruga.

¹⁰ Pražetina Kaleb, Renata, O određenim pitanjima mobbinga na radnom mjestu i pravnoj zaštiti žrtve, <https://informativator.hr/strucni-clanci/o-odredenim-pitanjima-mobbinga-na-radnom-mjestu-i-pravnoj-zastiti-zrtve>, pristupljeno 9. veljače 2024. Dotična definicija, u bitnome, slijedi definiciju koju, prema Lakliji i Jankoviću, iznose Leymann i Tallgren – tako Laklija i Janković, *op. cit.* (bilj. 7.), str. 66. – te Kulaš Milosavljević, Anita; Matinjanin, Suzana, The impact of mobbing and consequences of workplace discrimination, International

ralno“) nasilje, a ne i fizičko¹¹ te da ciljevi samog *mobbinga* mogu biti raznovrsni: oni se kreću od ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta pa do uklanjanja s radnog mjesta.¹² Također, važno je naglasiti i kako *mobbing*, odnosno posljedični stres, nerijetko može ostaviti značajne i dugotrajne posljedice na psihofizičko zdravlje žrtve,¹³ što samim time, također govori i o uvodno naznačenim razmjerima (stvarne i pravne) važnosti predmetnog fenomena.

S druge strane, za pravno poimanje pojma *mobbinga* iznimno je važno pravno shvaćanje¹⁴ koje je Ustavni sud Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: USUD) izrekao u svojoj odluci iz 2018. kojim je, *de facto*, ustanovljen pravni pojam *mobbinga* kao zlostavljanja na radnom mjestu, sukladno *erga omnes* pravno-obvezujućim efektima takvog akta USUD-a, sve sukladno Ustavnom zakonu o Ustavnom sudu Republike Hrvatske¹⁵ (u daljnjem tekstu: UZUSUD/99). Konkretno, u dotičnoj odluci USUD smatra kako „(...) pojam *mobbinga* uključuje svaku vrstu psihofizičkog zlostavljanja ili uznemiravanja na radnom mjestu, neovisno o tome je li ono uzrokovano nekom od zabranjenih diskriminacijskih osnova iz ZSD-a/08 ili pak ne proizlazi iz takve osnove već je riječ o zlostavljanju iz nekih drugih motiva.“¹⁶

Slijedom navedenog, takav relativno široko postavljeni pravni pojam *mobbinga* također pruža osnovu za razgraničenje od pojma diskriminacije, budući da proizlazi da je po-

Journal – Vallis Aurea, god. 6, br. 1, 2020., str. 5. Također, slično i sukladno tomu i Guerrero, Maria Isabel S., The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation, Boston College International & Comparative Law Review, god. 27, br. 477, 2004., str. 478., Berge Matthiesen, Stig; Einarsen, Ståle, Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, International journal of organization theory and behavior, god. 13, br. 2, 2010., str. 205. i Šoljan, Ivana; Josipović-Jelić, Ivana; Jelić Kiš, Anita, Mobbing – zlostavljanje na radnome mjestu, Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, god. 59, br. 1, 2008., str. 37.–38.

¹¹ Međutim, neki autori tvrde suprotno pa tako Koić, Elvira; Mustajbegović, Jadranka; Ivezić Štrkalj, Slađana, Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, Medix: specijalizirani medicinski dvomjesečnik, god. 13, br. 71, 2007., str. 107.–108. – isto tako po uzoru na Koić navodi i Slavić, Anđelka, Ponašanja ravnatelja koja učitelji doživljavaju kao mobing, Školski vjesnik, god. 63, br. 3, 2014., str. 205.

¹² Perkušić, Trpimir, Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, god. 42, br. 3, 2021., str. 859.

¹³ Poredoš, Daša; Kovač, Marina, Stres i „mobbing“ na radnom mjestu, Kriminologija i socijalna integracija, god. 12, br. 1, 2004., str. 63.

¹⁴ U kolokvijalnom, nepravnom smislu riječi.

¹⁵ Ustavni zakon o Ustavnom sudu Republike Hrvatske, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 99/1999, 29/2002, čl. 30., st. 1: „Odluke i rješenja Ustavnog suda obvezatni su i dužna ih je poštovati svaka fizička i pravna osoba.“ Samim time, vidljivo je da odluke USUD-a, za razliku od općeg pravila *res iudicata ius facit inter partes* kojim se ističe primarno (uvjetno rečeno) „privatan“ učinak sudske presude koji zahvaća (u pravilu) samo stranke jer je za subjekte izvan parnice *res inter alios acta* – U tom smislu, Gavella, Nikola, O odnosu materijalnog i procesnog građanskog prava u parnicama – pogled sa stajališta privatnog (građanskog) prava, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, god. 63, 2013., str. 542. i Petrak, Marko, Res iudicata facit ius inter partes, lat.: presuđena stvar stvara pravo među strankama, <https://informatior.hr/strucni-clanci/res-iudicata-facit-ius-inter-partes-lat-presudena-stvar-stvara-pravo-medu-strankama>, pristupljeno 1. ožujka 2024.

¹⁶ USUD, Odluka U-III/6791/2014 od 30. svibnja 2018., t. IV. 5.

tonji širi, krovni pojam u odnosu na *mobbing*: svaka diskriminacija na radnom mjestu je *mobbing*, ali ne vrijedi i obrnuto.¹⁷ Konkretno, diskriminacija je, sukladno ZSD-u/08, „stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe prema (diskriminatornoj) osnovi propisanoj ZSD-om/08, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama“¹⁸ i „(...) stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju (diskriminatorne) osnove“ propisane odredbama ZSD-a/08.¹⁹ Stoga, odvija li se tako definirana diskriminacija u radnom, odnosno poslovnom kontekstu, ona (sukladno citiranom shvaćanju USUD-a) predstavlja *mobbing*²⁰ pa se osnovano može zaključiti kako postoji približno onoliko vrsta zlostavljanja (*mobbinga*) na radnom mjestu koliko postoji diskriminatornih osnova predviđenih relevantnim antidiskriminacijskim propisima, ako je zamislivo da se takvo postupanje odvija u radnom okruženju i utječe na prava radnika iz radnog odnosa ili u vezi s njim. Samim time, s obzirom na relativno velik broj diskriminacijskih osnova propisanih antidiskriminacijskim propisima (osobito ZSD-om/08),²¹ daljnje izlaganje bit će ograničeno na odabrani broj tih osnova radi kvantitativnih ograničenja istog.

3. VRSTE ZLOSTAVLJANJA NA RADNOM MJESTU (*MOBBINGA*) I DISKRIMINACIJE

Slijedom navedenog u prethodnom poglavlju, moguće je identificirati više različitih vrsta i oblika zlostavljanja na radnom mjestu, tj. *mobbinga*. Pritom se u literaturi²² i mjerodavnim propisima izdvaja šest temeljnih vrsta zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno *mobbinga*, a koje se mogu razvrstati prema sljedećim kriterijima: 1. horizontalni i vertikalni *mobbing* (ovisno o kriteriju međusobnog položaja zlostavljača i žrtve u rad-

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Čl. 1., st. 2. ZSD-a/08.

¹⁹ Čl. 1., st. 3. ZSD-a/08.

²⁰ USUD, *loc. cit.*

²¹ Čl. 1., st. 1. ZSD-a/08 navodi cca. 20-ak diskriminacijskih osnova: „Ovim se Zakonom 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 osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.“

²² O vrstama *mobbinga* vidjeti posebno kod Kostelić-Martić, Andreja, *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005, str. 16.–18., u tom radu autorica dodatno navodi dvije kategorije *mobbinga* i to strateški *mobbing* koji se manifestira na način da sam radnik, koji se smatra nepoželjnim u radnoj sredini, napušta radnu sredinu zbog osjećaja nepoželjnosti i viška te emotivni *mobbing* koje se manifestira u obliku ljutnje i ostalih negativnih emocija koje dolaze zbog kritiziranja rada radnika, izoliranja radnika od protoka aktualnih informacija itd. Dotičnu kategorizaciju, u bitnome, slijedi – Gović Penić; Koić; Vasiljević; Vinković, *op. cit.* (bilj. 8.), str. 14.

nopravnoj hijerarhiji), 2. izravni i neizravni *mobbing* (ovisno o kriteriju proizlazi li diskriminacija u radnom okruženju izravno iz protuzakonitog ponašanja zlostavljača ili ista proizlazi iz primjene pogrešno „kalibriranih“, nominalno neutralnih pravnih normi) i 3. *mobbing* kao uznemiravanje ili kao spolno uznemiravanje (ovisno o kriteriju konkretne diskriminatorne osnove). Pod tako definiranim vrstama i temeljnim oblicima moguće je podvesti „niže“, odnosno daljnje pojavne oblike *mobbinga*, od kojih su neki – kako će u nastavku biti prikazano – partikularno, tj. zasebno zakonski regulirani.

Pritom, mišljenje je kako granice kriterija nisu nipošto sasvim „krute“ jer je zamislivo da se konkretni slučaj *mobbinga* može razvrstati prema svim trima kriterijima istovremeno, npr. (spolno) uznemiravanje kao *mobbing* može biti ili horizontalnog ili vertikalnog karaktera i ili izravnog ili neizravnog karaktera, a nikako istovremeno sve od navedenog, odnosno moguća je kumulacija jedne opcije/vrste svakog kriterija. Također, prve dvije vrste predstavljaju teoretski konstrukt jer zakoni ne poznaju pojam *mobbinga* uopće, a onda ni horizontalnog niti vertikalnog *mobbinga*, dok preostale četiri vrste proizlaze izravno iz antidiskriminacijskih zakona: ZRS-a/08 kao *lex specialisa* i ZSD-a/08 kao *lex generalisa*.²³ Dodatno, među tim zakonima uočljiva je zamjetna ujednačenost, pogotovo u definicijama oblika diskriminacije pa tako nailazimo na gotovo identične definicije izravne i neizravne diskriminacije te (spolnog) uznemiravanja.

Tako na temelju prvog kriterija, međusobnog odnosa zlostavljača i žrtve razlikujemo horizontalni i vertikalni *mobbing* (poznat i kao *bossing*)²⁴ pri čemu su u horizontalnom *mobbingu* zlostavljač i žrtva u odnosu koordinacije, odnosno ravnopravnosti u poslovnoj hijerarhiji, dok je zlostavljač u vertikalnom *mobbingu* žrtvi pretpostavljen, odnosno nadređen.²⁵

Na temelju drugog kriterija razlikujemo izravni *mobbing* (izravna diskriminacija na radnom mjestu) koji predstavlja svako postupanje uvjetovano spolom ili drugom diskriminatornom osnovom kojom se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji,²⁶ dok će neizravni *mobbing* (neizravna diskriminacija na radnom mjestu) postojati kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe, na osnovi spola ili druge diskriminatorne osnove, u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena na postizanje tog cilja primjerena su i nužna.²⁷

²³ Sasvim osnovnu odredbu sadrži i radnopravno zakonodavstvo u čl. 7., st. 4. ZOR-a/14, a kojom se upućuje na spomenute antidiskriminacijske zakone: „Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.“

²⁴ Laklija i Janković, *op. cit.* (bilj. 7.), str. 66.

²⁵ Kulaš Miroslavljević i Matinjanjin, *op. cit.* (bilj. 10.), str. 6.–7.

²⁶ Čl. 7., st. 1. ZRS-a/08. i čl. 2., st. 1. ZSD/08.

²⁷ Čl. 7., st. 1.–2. ZRS-a/08.

Na temelju trećeg kriterija razlikujemo i uznemiravanje te seksualno, odnosno spolno uznemiravanje kao vrste diskriminacije, tj. zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno *mobbinga*. Pri tome, „obično“ uznemiravanje jest svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom ili drugom diskriminatornom osnovom, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje,²⁸ dok je spolno uznemiravanje „(...) svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“²⁹ – oboje, također u radnom, odnosno poslovnom kontekstu, predstavljaju *mobbing*.

S druge strane, na temelju odredaba važećeg ZRS-a/08, razlikujemo i spolnu diskriminaciju, diskriminaciju na temelju spolne orijentacije, diskriminaciju na temelju bračnog i obiteljskog statusa, diskriminaciju na temelju trudnoće i majčinstva te poticanje na diskriminaciju, od kojih sve, *condicio sine qua non*, pod uvjetom da je poduzeto u radnom, odnosno poslovnom kontekstu, može predstavljati i *mobbing*. Sukladno mišljenju izloženom na samom početku ovog poglavlja, dotične kategorije predstavljale bi „niže“, tj. daljnje pojavne oblike od kojih su neki zasebno zakonski regulirani.

Tako se spolnom diskriminacijom smatra „(...) svako razlikovanje, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena“.³⁰

Ostali spomenuti tipovi diskriminacije prema ZRS-u/08 nisu pobliže definirani njegovim odredbama³¹ pa se samim time imaju primijeniti opće odredbe ZSD-a/08 kao *lex generalis*. Utoliko, slijedom dosad citiranih odredba ZSD-a/08, zaključuje se kako se diskriminacijom na temelju spolne orijentacije, diskriminacijom na temelju bračnog i obiteljskog statusa i diskriminacijom na temelju trudnoće i majčinstva može smatrati nepovoljno tretiranje osoba ili njihovih srodnika na temelju dotičnih diskriminatornih osnova ili percepcije o njima,³² dok će o *mobbingu* biti riječ ako se takvo ponašanje odvija u radnom, odnosno poslovnom kontekstu.

Daljnji oblici diskriminacije, odnosno *mobbinga* koji su detaljnije propisani i opisani (i to odredbama ZSD-a/08) jesu poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne pri-

²⁸ Čl. 8., st. 2. i čl. 3., st. 1. ZRS-a/08.

²⁹ Čl. 9. ZRS-a/08 i čl. 3., st. 2. ZSD-a/08 koji propisuje gotovo identičan sadržaj.

³⁰ Čl. 6., st. 1. ZRS-a/08.

³¹ Čl. 6., st. 2.–5. ZRS-a/08.

³² Čl. 1., st. 2.–3. ZSD-a/08.

lagodbe te segregacija. U prvom slučaju, izričito je propisano kako se i poticanje na diskriminaciju smatra diskriminacijom,³³ dok se pojmom propuštanja razumne prilagodbe poima propuštanje omogućavanja korištenja javnih resursa, sudjelovanja u javnom i društvenom životu te pristupa radnom mjestu i odgovarajućim uvjetima rada osobama s invaliditetom, a sve s pomoću odgovarajuće prilagodbe infrastrukture, prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret onome tko je to dužan omogućiti.³⁴ Segregacijom se, pak, smatra prisilno i sustavno razdvajanje osoba prema nekoj od diskriminacijskih osnova propisanih ZSD-om/08.³⁵ Konačno, razlikuju se i teži oblici diskriminacije, kao što su višestruka diskriminacija (po dvije ili više diskriminatorne/diskriminatornih osnove/osnova), ponovljena diskriminacija (počinjena više puta), produljena diskriminacija (počinjena tijekom duljeg vrijeme) i diskriminacija koja posljedicama teško pogađa žrtvu.³⁶ I ovdje se također ističe kako se, sukladno citiranom mišljenju USUD-a, svaki od navedenih oblika diskriminacije može predstavljati i *mobbing* ako je počinjen u radnom, odnosno poslovnom kontekstu.³⁷

4. OBLICI ZLOSTAVLJANJA NA RADNOM MJESTU (*MOBBINGA*)

Švedski psiholog Heinz Leymann, pionir istraživanja predmetnog fenomena *mobbinga*, tj. zlostavljanja na radnom mjestu, prvi put u 20. stoljeću u diskursu radnih odnosa koristi i definira riječ *mobbing* kako bi okarakterizirao pojavne oblike nepoželjnih ljudskih ponašanja na radnom mjestu. Međutim, njegovo istraživanje *prima facie* nije prvo jer se pojava dotičnog fenomena *mobbinga* počela detaljno analizirati u Sjedinjenim Američkim Državama 70-ih godina prošlog stoljeća.³⁸ Prema relevantnoj i dostupnoj literaturi, riječ *mobbing* korištena je i mnogo ranije, a što drže i pojedini autori, iz čijih je radova razvidno da je riječ *mobbing* posuđena iz etoloških istraživanja austrijskog zoologa, etologa i ornitologa Konrada Zachariasa Lorenza, koji je riječ *mobbing* koristio u okviru etološkog istraživanja kako bi okarakterizirao pojavne oblike nepoželjnih ponašanja u životinjskom svijetu, a koje bi međusobnim udruživanjem protiv određenog/određenih člana/članova vlastite zajednice zajednički i sustavno napadali i istjerivali tog/te člana/članove zajednice, nerijetko uzrokujući i smrt istog/istih.³⁹ Leymann je 1984. okarakte-

³³ Čl. 4., st. 1. ZSD-a/08.

³⁴ Čl. 4., st. 2. ZSD-a/08.

³⁵ Čl. 5., st. 2. ZSD-a/08.

³⁶ Čl. 6., st. 1. ZSD-a/08.

³⁷ USUD, *loc. cit.*

³⁸ Gović Penić; Koić; Vasiljević; Vinković, *op. cit.* (bilj. 8.), str. 9.

³⁹ Pražetina, Renata, Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, Policija i sigurnost, god. 21, br. 4, 2012., str. 824.

rizirao pojam *mobbinga* „kao specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, odnosno psihološki teror kojim jedna osoba ili skupina njih, sustavno psihički (ponekad i fizički) zlostavljaju i ponižavaju drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta“.⁴⁰ Također, Leymann je identificirao 45 različitih pojavnih oblika *mobbinga*, dok je njegov rad poslije unaprijedio profesor na Politehničkom sveučilištu u Marchi Harald Ege.⁴¹

4.1. RAZVOJNE FAZE ZLOSTAVLJANJA NA RADNOM MJESTU (*MOBBINGA*)

Profesor na Politehničkom sveučilištu u Marchi Harald Ege opisuje šest razvojnih faza *mobbinga*, a kao novitet uvodi i predfazu *mobbinga* (tzv. fazu „nultog stanja“) koja se smatra ključnom fazom, tj. uvjetom za razvoj *mobbinga*.

Tzv. razvojnu fazu „nultog stanja“ *mobbinga* karakterizira uobičajena radna sredina, gdje još ne postoji namjera pojedinaca da jedni prema drugima vrše određeni oblik *mobbinga*, već vlada želja određenih pojedinaca, a s obzirom na kompetitivnost u radnoj sredini, da se uzdignu iznad drugih, zbog osobnih ambicija.⁴²

Prvu razvojnu fazu, tzv. „fazu ciljanih sukoba“ karakterizira odabir ciljane žrtve i namjera njezina uništenja u okviru radnog okruženja, gdje se već zadire u privatne aspekte života iste.⁴³

U drugoj razvojnoj fazi, tzv. „fazi početka *mobbinga*“ žrtva počinje osjećati određene psihosomatske simptome koji još u dovoljnoj mjeri nisu intenzivno izraženi, međutim žrtva *mobbinga* osjeća određeni stupanj nelagode te podsvjesno postaje osviještena da se u odnosu na njezino emocionalno stanje reflektiraju određene negativne emocije.⁴⁴

U trećoj razvojnoj fazi, tzv. „fazi prvih psihosomatskih sindroma“ žrtva počinje intenzivnije osjećati određene zdravstvene psihosomatske teškoće koje se manifestiraju u obliku nesаницe, razdražljivosti, određenih probavnih poteškoća, anksioznosti i sl.⁴⁵ Mišljenje je da je navedena faza ključna prekretnica, s obzirom na to da ista može trajati dulje vre-

⁴⁰ Budimir Šoško, Gabrijela; Katavić, Ivica; Kopecki, Dragan, Povezanost postojanja mobbinga na radnom mjestu i uspješnog upravljanja organizacijom, *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E* (Znanstveno-stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo), god. 6, br. 1, 2016., str. 35.

⁴¹ Laklija i Janković, *op. cit.* (bilj. 7.), str. 67.

⁴² Laklija i Janković, *op. cit.* (bilj. 7.), str. 68.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

mena, a žrtva, osvijesti li činjenicu *mobbinga*, potencijalno može spriječiti daljnje zlostavljanje na radnom mjestu te time izbjeći dugotrajne posljedice na vlastito zdravlje.⁴⁶

Četvrtu razvojnu fazu tzv. „fazu pogrešne procjene od strane odgovornih za upravljanje ljudskim potencijalima“ obilježava sumnjičavost nadređenog prema žrtvi *mobbinga* zbog čestih bolovanja, tj. čestih kraćih nedolazaka na posao – a na što je žrtva primorana samom činjenicom da se ista ne osjeća ugodno niti poželjno u radnoj sredini – pa se lako može steći pogrešna predodžba nadređenog prema žrtvi *mobbinga*, stoga u ovoj razvojnoj fazi *mobbinga* žrtva vrlo često osjeća napad i od strane izravnog napadača, tj. *mobbera* i od strane nadređenoga te se osjeća bespomoćno.⁴⁷ U ovoj fazi dolazi do spomenute kumulacije jedne opcije/vrste svakog kriterija, u ovom slučaju horizontalnog i vertikalnog oblika, tj. vrste *mobbinga*.

Petu razvojnu fazu, tzv. „fazu znatnog pogoršanja psihofizičkog zdravlja žrtve“ obilježava korištenje raznih medikamenata, tj. psihofarmaka od strane žrtve *mobbinga*, koji istoj daju privid poboljšanja situacije zbog samog djelovanja lijekova, ali problemi i dalje ostaju neriješeni, zbog čega uzročno-posljedično dolazi i do šeste razvojne faze, tzv. „faze isključenja žrtve *mobbinga* iz radne okoline“, bilo zato što je žrtva sama dala otkaz na radnom mjestu ili je premještena na drugo radno mjesto ili je u najgorem slučaju žrtva počinila samoubojstvo.⁴⁸

Posljedice zlostavljanja na radnom mjestu, tj. *mobbinga*, mnogobrojne su. Pri tome se ističe, kako osobe koje su bile žrtve *mobbinga* učestalije podliježu obolijevanju od posttraumatskog stresnog poremećaja (PTSP). Isto tako, *mobbing* vrlo često uzrokuje anksiozni poremećaj popraćen paničnim napadajima koji se mogu pojavljivati rjeđe ili češće, gubitkom samopouzdanja osobe/osoba koje su bile žrtve *mobbinga*, depresiju, kao i mnogobrojne oblike psihičkih poremećaja koje žrtvu *mobbinga* onemogućuju u obavljanju svakodnevnih životnih aktivnosti.

5. DRUŠTVENI I PRAVNI KONTEKST REPUBLIKE HRVATSKE

Kako je uvodno naznačeno, predmetni fenomen zlostavljanja na radnom mjestu, tj. *mobbinga* nedvojbeno predstavlja poprilično pravno multidimenzionalan pravni institut, s obzirom na broj i raznovrsnost pravnih grana s kojima isti ima direktnih ili indirektnih dodirnih točaka. Tako je predmetni institut u pravnom sustavu Republike Hrvatske inherentno povezan s radnim, građanskim, antidiskriminacijskim, prekršajnim i kazne-

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*

nim pravom. Stoga će u nastavku biti sumarno izložena „poveznica“ predmetnog pojma sa svakim od navedenih pravnih grana.

5.1. RELEVANTNI ZAKONSKI PROPISI

U nastavku rada bit će detaljno razrađena tematika zlostavljanja na radnom mjestu kroz pozitivno zakonodavstvo Republike Hrvatske i to kroz aspekte radnog prava, građanskog prava, kaznenog prava te kroz sfere antidiskriminacijskog i prekršajnog pravnog područja. Sam sumarni prikaz predočuje širinu regulacije pitanja zlostavljanja na radnom mjestu, ali ukazuje i na problematiku nepostojanja pozitivnog propisa koji bi isključivo i detaljno regulirao pitanje zlostavljanja na radnom mjestu.

5.1.1. Radnopravno područje

Slijedom samog imena dotičnog pravnog instituta, najočitijom se ipak smatra njegova radnopravna konotacija, s obzirom na činjenicu da je jedna od temeljnih poslodavčevih obveza iz radnog odnosa zaštita radnikova dostojanstva 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 protuzakonito.⁴⁹ Pritom je važno napomenuti kako ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje – dakle, *mobbing* koji može biti horizontalni ili vertikalni, ovisno o organizacijskoj strukturi kod poslodavca – predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, što poslodavcu *de facto* pruža osnovu da počinitelju uruči redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili čak izvanredni otkaz ugovora o radu.⁵⁰

U tom smislu, važno je napomenuti kako se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u manjem dijelu uređuju odredbama ZOR-a/14, dok za ostatak zakon upućuje na posebne zakone (*de facto* ZSD/08 i ZRS/08)⁵¹, eventualne kolektivne ugovore, pisane sporazume radničkog vijeća i poslodavca te pravilnik o radu.⁵² Također, poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati i posebnu/posebne osobu/osobe koje će, uz njega, primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika,⁵³ a koje je pritužbe i inače – sukladno zakonu i

⁴⁹ Čl. 7., st. 5. ZOR-a/14.

⁵⁰ Čl. 115., st. 1., t. 3. i čl. 116. ZOR-a/14.

⁵¹ Samim time, spomenuta inherentna povezanost materije diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu postaje još jasnija – v. *supra!*

⁵² Čl. 134., st. 1. ZOR-a/14.

⁵³ Čl. 134., st. 2. ZOR-a/14.

drugim spomenutim propisima koji uređuju postupak i mjere⁵⁴ – dužan pravovremeno ispitati i prema njima adekvatno postupiti jer, u suprotnom, radnik ima pravo prekinuti rad, uz pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio,⁵⁵ a također bi mogao i redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu⁵⁶ te potom potraživati naknadu štete ili od poslodavca i/ili od zlostavljača radnika, tj. *mobbera* (npr. zbog povrede prava osobnosti, odnosno neimovinske štete zbog pretrpljenog straha i imovinske štete zbog troškova posljedičnog psihološkog i/ili psihijatrijskog liječenja) nastalu zbog poslodavčevog neizvršavanja dotične obveze iz radnog odnosa.⁵⁷

Štoviše, odredba čl. 111. ZOR-a/14 izrijekom navodi kako je poslodavac radniku odgovoran za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi s radom i to prema općim propisima obveznog prava, što vrijedi i za štetu koju je sam poslodavac prouzročio radniku povredom svojih obveza iz radnog odnosa⁵⁸ pa je, samim time, izravno indiciran i građansko-pravni kontekst predmetnog fenomena zlostavljanja na radu, odnosno *mobbinga*.

5.1.2. Građanskopravno područje

ZOO/05, kao opći i temeljni obveznopravni propis u pravnom sustavu Republike Hrvatske, sadrži više odredaba koje su direktno primjenjive na predmetnu problematiku. Konkretno, njime se izričito zabranjuje prouzročenje štete,⁵⁹ nalaže obveza njezina naknadiivanja⁶⁰ i uspostavlja institut prava osobnosti s negatornim pravnozaštitnim zahtjevom.⁶¹ Samim time, s obzirom na prethodno spomenuti rizik posljedica *mobbinga* na (ponajprije psihičko) zdravlje žrtve i na činjenicu da se institutom prava osobnosti štiti i od napada na ugled, čast i dostojanstvo, a da se *mobbingom*, sukladno iznesenim definicijama, osujećuju upravo te pravne vrijednosti, jasno proizlazi kako oštećenik ima i građanskopravni odštetni zahtjev prema odgovornima za odatle proizašlu štetu,⁶² kao i negatorni pravno-

⁵⁴ Čl. 134., st. 1. ZOR-a/14.

⁵⁵ Čl. 134., st. 5.–8. ZOR-a/14.

⁵⁶ Čl. 114., 115., st. 4. i čl. 116. ZOR-a/14.

⁵⁷ Čl. 116., st. 3. ZOR-a/14.

⁵⁸ Čl. 111. ZOR-a/14.

⁵⁹ Čl. 8. ZOO-a/05: „Svatko je dužan uzdržati se od postupka kojim se može drugome prouzročiti šteta.“

⁶⁰ Čl. 1045., st. 1. ZOO-a/05: „Tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.“

⁶¹ Čl. 19., st. 1.–2: „(1) Svaka fizička i pravna osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod pretpostavkama utvrđenim zakonom. (2) Pod pravima osobnosti u smislu ovoga Zakona razumijevaju se prava na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr.“, čl. 1048. ZOO-a/05: „Svatko ima pravo zahtijevati od suda ili drugoga nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.“

⁶² Čl. 1045., st. 1. ZOO-a/05.

zaštitni građanskopravni zahtjev za prestankom držanja, odnosno ponašanja koje takvu štetu uzrokuje,⁶³ a koje će sve zahtjeve oštećenik zahtijevati u parnici iz radnog odnosa pod uvjetima sudske zaštite prava iz radnog odnosa koje propisuju odredbe ZOR-a/14.⁶⁴

S druge strane, s obzirom na činjenicu da zlostavljanje na radnom mjestu, odnosno *mobbing* ima i prekršajne i kaznenopravne aspekte koji će biti adresirani u nastavku ovog izlaganja, teoretski je moguće i spomenuti građanskopravni odštetni zahtjev ostvarivati i u okviru adhezijskog postupka u povodu imovinskopravnog zahtjeva postavljenog sukladno odredbi čl. 153. važećeg Zakona o kaznenom postupku⁶⁵ (u daljnjem tekstu: ZKP/08), odnosno odredbi čl. 141. važećeg Prekršajnog zakona⁶⁶ (u daljnjem tekstu: PZ/07).

5.1.3. Antidiskriminacijsko i prekršajno pravno područje

Sukladno činjenici da je antidiskriminacijski aspekt *mobbinga* u ovom radu već opisan, a da je prekršajno pravni aspekt izravno i pretežito za njega vezan, u nastavku slijedi sumarni prikaz prekršaja čiji se zakonski opisi mogu ostvariti *mobbingom*. Kao što je i inače svojstveno materijalnom prekršajnom pravu, materijalne odredbe nisu (kao u materijalnom kaznenom pravu) skupljene u jednom propisu, već su „raspršene“⁶⁷ u mnoštvu propisa.

Tako je prema spomenutoj odredbi ZOR-a/14, poslodavac prekršajno odgovoran ako povrijedi tajnost osobnih podataka radnika koji sudjeluje u postupku zaštite svog dostojanstva.⁶⁸

S druge strane, ZSD/08 predviđa prekršajnu odgovornost i novčano kažnjavanje zlostavljača radnika ili poslodavca za uznemiravanje, odnosno diskriminaciju prema relativno širokom krugu osnova što, pod uvjetom počinjenja u radnom, odnosno poslovnom kontekstu, može predstavljati *mobbing*. Prekršaj može biti počinjen samo s namjerom i njegov zakonski opis glasi: „(1) Tko s ciljem prouzročenja straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, članstvu u sindikatu, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu ili izražavanju i spolnoj orijentaciji povrijedi njegovo dostojan-

⁶³ Čl. 1048. ZOO-a/05.

⁶⁴ Čl. 133. ZOR-a/14.

⁶⁵ Zakon o kaznenom postupku, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 152/2008, 76/2009, 80/2011, 121/2011, 91/2012, 143/2012, 56/2013, 145/2013, 152/2014, 70/2017, 126/2019, 126/2019, 130/2020, 80/2022, 36/2024.

⁶⁶ Prekršajni zakon, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 107/2007, 39/2013, 157/2013, 110/2015, 70/2017, 118/2018, 114/2022.

⁶⁷ U kolokvijalnom, nepravnom smislu riječi.

⁶⁸ Čl. 228., st. 1., t. 24. ZOR-a/14.

stvo, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 5.000,00 do 30.000,00 kuna.⁶⁹ Strože kažnjavanje odgovorne osobe u pravnoj osobi i odgovornost poslodavca obrtnika ili osobe koja obavlja drugu samostalnu djelatnost također je predviđena.⁷⁰ Uz očekivane razlike u diskriminatornim osnovama, sadržajno gotovo identičan prekršaj sadrži i ZRS/08.⁷¹

Nadalje, za spolno uznemiravanje ZSD/08 također predviđa prekršajnu odgovornost i novčano kažnjavanje zlostavljača radnika ili poslodavca. Dotično ponašanje, također pod uvjetom počinjenja u poslovnom kontekstu, može predstavljati *mobbing*. Ovaj prekršaj također može biti počinjen samo s namjerom te njegov zakonski opis glasi: „Tko s ciljem prouzročenja straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja radnjama spolne naravi povrijedi njegovo dostojanstvo, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 5.000,00 do 40.000,00 kuna“,⁷² dok za poslodavca fizičku/pravnu osobu propisuje višu novčanu sankciju.⁷³ U ostatku, vrijedi sve što je rečeno za prethodni prekršaj.⁷⁴

Također, kao poseban slučaj, predviđena je i prekršajna odgovornost za namjerno dovođenje u nepovoljniji položaj osobe koja je u dobroj vjeri prijavila diskriminaciju ili sudjelovala u postupku pokrenutom u njezinu povodu ili koja je nazočila diskriminaciji ili koja je odbila nalog za diskriminatornim postupanjem.⁷⁵ U svemu ostalome, osim u činjenici da je za predmetni prekršaj kažnjiv i pokušaj, vrijedi (na odgovarajući način) sve rečeno za prethodna dva prekršaja.⁷⁶

5.1.4. Kaznenopravno područje

Suprotno od izloženog prekršajnog konteksta predmetnog fenomena *mobbinga*, njegov se kaznenopravni kontekst ogleda samo u kaznenom djelu „Zlostavljanja na radu“ opisanom u odredbama važećeg KZ-a/11 koje se progoni po prijedlogu i čiji zakonski opis glasi: „Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora

⁶⁹ Čl. 25., st. 1. ZSD-a/08.

⁷⁰ Čl. 25., st. 2.–3. ZSD-a/08.

⁷¹ Čl. 31. ZRS-a/08.

⁷² Čl. 26., st. 1. ZSD-a/08.

⁷³ Čl. 26., st. 3.–4. ZSD-a/08: „(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka obrtnik ili osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kaznit će se novčanom kaznom od 10.000,00 do 250.000,00 kuna. (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovog članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 30.000,00 do 350.000,00 kuna.“

⁷⁴ Čl. 32. ZRS-a/08.

⁷⁵ Čl. 28. ZSD-a/08.

⁷⁶ Čl. 33. ZRS-a/08.

do dvije godine.⁷⁷ Stoga, sukladno svemu dosad navedenom, smatra se da i postupanje kojim se ostvaruje biće dotičnog kaznenog djela može predstavljati *mobbing* ako je počinjeno u radnom, odnosno poslovnom kontekstu, ali za njega nije predviđena odgovornost poslodavca koji je povrijedio svoju radnopravnu obvezu prema radniku time što ga nije zaštitio, već samo (uvjetno rečeno) „neposrednog“ počinitelja.⁷⁸

Također, slijedom svega navedenog postaje jasno kako do kaznenopravne odgovornosti za predmetno kazneno djelo može doći samo ako je oštećeniku, tj. žrtvi, *mobbingom* narušeno zdravlje, što je *differentia specifica* koja u praksi razgraničuje prekršajnopravnu od kaznenopravne odgovornosti za *mobbing*. Da tog elementa nema, moglo bi se i u kontekstu predmetnog fenomena otvoriti djelomično sporno pitanje mogućnosti istovremenog progona i za prekršaj i za kazneno djelo – što bi bilo kršenje načela *ne bis in idem* – od kojih su oba kažnjiva djela ostvarena istim ponašanjem.⁷⁹

5.2. NACRT PRIJEDLOGA ZAKONA O SPRJEČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Uzimajući u obzir specifičnu prirodu predmetnog fenomena *mobbinga*, koji je pravno determiniran multidimenzionalnim pristupom kroz široki raspon zakona, jedino adekvatno i konačno rješenje bi bila ili/i izrada i usvajanje jedinstvenog nacionalnog zakona koji bi kao *lex specialis* cjelovito uređio problematiku predmetnog fenomena *mobbinga* i koji bi bio usklađen s ostalim pozitivnim propisima ili/i donošenje relevantne uredbe europskog zakonodavca koja bi *per se* imala obvezujuću snagu za sve države članice Europske unije, poglavito uzimajući u obzir načela slobode rada i kretanja. Ovakav sveobuhvatni zakonodavni okvir omogućio bi cjelovito i usklađeno pravno uređenje problematike predmetnog fenomena *mobbinga*.

Nastavno na spomenuti pristup, Odbor Hrvatskoga sabora za ravnopravnost spolova u srpnju 2007. donio je Nacrt prijedloga Zakona o sprječavanju zlostavljanja na radu. Uporište donošenja navedenog Zakona ogledalo se u odredbama članka 3. i 35. Ustava Republike Hrvatske⁸⁰ (u daljnjem tekstu: USRH/90). Nacrt prijedloga Zakona o sprje-

⁷⁷ Čl. 133., st. 1. KZ-a/11.

⁷⁸ Čl. 133., st. 1. KZ-a/11.

⁷⁹ Josipović, Ivo; Novak Hrgović, Karmen, Načelo *ne bis in idem* u kontekstu prekršajnog, kaznenog i upravnog prava, Hrvatski ljetopis za kaznene znanosti i praksu, god. 23, br. 2, 2016., str. 469.

⁸⁰ Ustav Republike Hrvatske, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014. Tako čl. 3. USRH/90: „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“. Nadalje, čl. 35. USRH/90: „Svakom se jamči štovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.“

čavanju zlostavljanja na radnom mjestu imao bi za cilj rješavanje problematike zlostavljanja na radu za sve radnike, bez obzira na njihov radni odnos ili vrstu poslodavca. Predlagao je obuhvatiti sve oblike zlostavljanja, a ne samo one oblike koji predstavljaju diskriminaciju te ujedno pružiti zaštitu svima, bez obzira na to jesu li osobe u radnom odnosu ili ne. Također, sugerirao je da se cijeli proces pravne zaštite regulira navedenim jedinstvenim zakonom te da svi radnici budu informirani o svim pojavnim oblicima i vrstama zlostavljanja na radnom mjestu i načinima prepoznavanja istih. Predlagao je proširenje područja prekršajne odgovornosti u vidu novčane kazne kao sankcije poslodavcu fizičkoj/pravnoj osobi te odgovornoj osobi zaposlenoj kod fizičke/pravne osobe. Cijeli tekst Nacrta prijedloga Zakona temeljio se na Okvirnom sporazumu o zlostavljanju i nasilju na radu potpisanom 2006.⁸¹ Prema priopćenju HINE od 19. rujna 2012. navedeni Zakon je upućen u saborsku proceduru, međutim isti nije usvojen.⁸² Ističe se da je potrebno donijeti jedinstveni zakon koji bi uređivao predmetnu materiju *mobbinga* te koji bi kao takav obuhvatio sve pojavnne oblike neželjenih ponašanja na radnom mjestu koje zakonodavac smatra bitnim u kontekstu zlostavljanja na radnom mjestu. Isti zakon bi bio *lex specialis* u odnosu na zakone kojima se trenutačno uređuje pitanje predmetnog fenomena *mobbinga* (ZOR/14, ZSD/08, ZRS/08, itd.), dok bi se potencijalne pravne praznine mogle uređivati potom kroz radnopravno, antidiskriminacijsko, kaznenopravno, prekršajnopravno i građanskopravno zakonodavstvo.

5.3. STATISTIČKI PODACI O ZLOSTAVLJANJU NA RADNOM MJESTU (MOBBINGU) U REPUBLICI HRVATSKOJ

Glede uvodno naznačene socijalne važnosti predmetnog fenomena *mobbinga* govore i statistička istraživanja provedena na području Republike Hrvatske koja su provele udruge civilnog društva Udruga za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga* 2018. i Udruga za podršku žrtvama i svjedocima iz Varaždina 2020.

Tako na temelju rezultata istraživanja Udruge za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga* provedenog u lipnju i srpnju 2018. na ukupno 270 ispitanika u dobi od 20 do 64 godine proizlazi kako ispitanici tek prosječno dobro poznaju zakonske odredbe o zaštiti dostojanstva radnika – što i ne čudi, s obzirom na to da ne postoji *lex specialis* koji bi uređivao problematiku predmetnog fenomena *mobbinga* – ali da nije utvrđena statistički značajna korelacija između poznavanja propisa i ispravnog prepoznavanja *mobbinga*

⁸¹ Mrežna stranica Hrvatskoga sabora, https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/075543/PZ_747.pdf, pristupljeno 1. travnja 2024., str. 10.–16.

⁸² Pravno informacijski portal IUS-INFO, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/dnevne-novosti/udruga-mobbing-kroz-zor-rijesiti-zastitu-radnika-od-diskriminacije-i-uznemiravanja-13735>, pristupljeno 1. travnja 2024. U priopćenju se navodi i to da je Udruga predstavila prijedlog izmjena i dopuna ZOR-a/14 i to točnije odredbe čl. 130. ZOR-a/14, na način da se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika urede kroz dotični članak, a ne partikularno kroz odredbe ZSD-a/08, kolektivnog ugovora, pisanog sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca te pravilnikom o radu. Vidjeti više na mrežnoj stranici Pravno-informacijskog portala IUS-INFO.

s obzirom na učestalost i kontinuitet kao kriterij.⁸³ Također, utvrđeno je da ispitanici u prosjeku rijetko primjećuju situacije koje indiciraju *mobbing*.⁸⁴

S druge strane, na temelju rezultata istraživanja koje je 2020. na 260 ispitanika u dobi od 18 do 65 godina provela Udruga za podršku žrtvama i svjedocima iz Varaždina također proizlazi kako među ispitanicima postoje značajne nejasnoće o tome koja sva ponašanja predstavljaju uznemiravanje na radnom mjestu, odnosno *mobbing* – što dodatno implicira na potrebu donošenja posebnog zakona kojim bi se navedeni oblici ponašanja supsumirali na jednom mjestu – te se nadalje ističe kako je većina ispitanika odlučila ne prijaviti uznemiravanje kada ga je doživjela, kao i da su prijavljenog počinitelja snašle tek minorne posljedice.⁸⁵

6. PRAVNI I DRUŠTVENI KONTEKST EUROPSKE UNIJE

Mobbing ili zlostavljanje na radnom mjestu sveprisutan je i ozbiljan problem u Europskoj uniji. Sukladno rezultatima istraživanja koja su provedena u Europskoj uniji tijekom 2000. čak 13 milijuna radnika u državama članicama Europske unije bilo je žrtva *mobbinga* ili zlostavljanja na radnom mjestu.⁸⁶ Različite države članice Europske unije imale su različite stope izloženosti *mobbingu*, pri čemu se u Finskoj bilježilo 15 % radnika koji su bili žrtve *mobbinga*, dok se u Italiji i Portugalu bilježilo 4 % radnika koji su bili izloženi *mobbingu*.⁸⁷ U svjetlu ovih činjenica, jasno je da je *mobbing* sveprisutan i ozbiljan problem u državama članicama Europske unije, uključujući i Republiku Hrvatsku. I nadalje ne postoje jedinstveni i unificirani akti na razini Europske unije koji bi uređivali predmetnu materiju, već se ista uređuje kroz multidimenzionalan pristup te je uređenje predmetnog fenomena *mobbinga* prepušteno državama članicama Europske unije, uz određene preporuke europskog zakonodavca, koje kao takve nisu pravno obvezujuće i preko direktiva koje utvrđuju ciljeve koje države članice Europske unije moraju u budućnosti ostvariti i koje je kao takve potrebno implementirati u nacionalne zakonodavne sustave kroz donošenje novih zakona usklađenih s dotičnom direktivom ili implementaciju direktive u nacionalno zakonodavstvo kroz prilagodbe, tj. izmjene i dopune postojećih zakonskih propisa, usklađenih s njezinim tekstom.

⁸³ Udruga za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga*, <https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2018/12/REZULTATI-ISTRA%C5%BDIVANJA-DOSTOJANSTVO-STRES-MOBING.pdf>, pristupljeno 5. travnja 2024.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ Udruga za podršku žrtvama i svjedocima, <http://pubweb.carnet.hr/pzs/wp-content/uploads/sites/560/2020/09/DA-RAD-NE-BUDE-JAD-UPZS-2020.pdf>, pristupljeno 5. travnja 2024.

⁸⁶ Papac, Fran; Švaco, Mislav, Pravno-teorijski aspekti *mobbinga* i njegova pojava na tržištu rada, Paragraf, god. 2, br. 1, 2018., str. 225.

⁸⁷ *Ibid.*

Mišljenje je da su potrebna daljnja istraživanja i zakonodavne intervencije na individualnoj razini država članica Europske unije i organizacijskoj razini institucija Europske unije kako bi se suzbio predmetni „fenomen“ zlostavljanja na radnom mjestu i ujedno zaštitili radnici od njegovih negativnih i dugotrajnih posljedica.

6.1. PRAVNO UREĐENJE

Prije svega, važno je naglasiti kako iz izvora, u bitnome, proizlazi sadržajna podudarnost pojmova zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno *mobbinga* u domaćoj pravnoj znanosti i poimanja koje je aktualno na području Europske unije. Jedinствене, internacionalno prihvaćene definicije nema, ali se smatra kako *mobbing* može predstavljati samo opetovano, vremenski dulje, (ne)fizičko i neugodno, ponižavajuće ophođenje u radnom okruženju.⁸⁸

Nadalje, iako zasad nema propisa na razini Unije koji bi se *explicite* bavili problemom zlostavljanja na radu, odnosno *mobbinga*, postoje propisi pod čiji bi se sadržajni obuhvat dotični fenomen mogao podvesti.⁸⁹ U tom smislu, relevantno sadašnje pravno uređenje Europske unije – kao i osnovu za eventualnu buduću regulatornu djelatnost – predstavljaju sljedeća četiri pravna dokumenata: 1. Ugovor o uspostavi Europske zajednice (engl. *Treaty establishing the European Community* – u daljnjem tekstu: EC), 2. Direktiva 89/391/EEC⁹⁰ (u daljnjem tekstu: Direktiva o sigurnosti i zdravlju radnika) te 3–4 Direktive 2000/43/EC⁹¹ (u daljnjem tekstu: Direktiva protiv diskriminacije) i Direktive 2000/78/EC⁹² (u daljnjem tekstu: Direktiva o jednakom postupanju).⁹³

U tom smislu, EC propisuje kako će Zajednica i države članice imati kao svoje ciljeve poticanje zapošljavanja, poboljšanje uvjeta života i rada kako bi se omogućila njihova harmonizacija i očuvao napredak, kao i da će Zajednica državama članicama pružati podršku i dopunjavati aktivnosti istih u poboljšavanju radnog okruženja radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, uvjeta rada, jednakosti spolova glede prilika na tržištu poslova i po-

⁸⁸ European parliament, Directorate-general for research, Working paper, Bullying at work, https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf, pristupljeno 10. travnja 2024., str. 6.–7. Također i European Parliament, Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf), pristupljeno 10. travnja 2024., str. 8.

⁸⁹ *Ibid.*, str. 23.

⁹⁰ Direktiva Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (89/391/EEZ), SL L 183, 29. lipnja 1989.

⁹¹ Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, SL L 180, 19. srpnja 2000.

⁹² Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303, 2. prosinca 2000.

⁹³ *Ibid.*, str. 27.–29.

stupanja na poslu.⁹⁴ Potom, Direktivom o sigurnosti i zdravlju radnika propisano je kako „(...) Vijeće donosi pojedinačne direktive, između ostalog, u područjima navedenim u Prilogu“, a među kojima se spominje i pojam „Radna mjesta“.⁹⁵ U tom kontekstu donesena je i Direktiva 89/654/EEC o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima na gradilištima, ali se ista isključivo tiče zaštite fizičkog zdravlja radnika.⁹⁶ Zatim, s obzirom na to da Direktiva protiv diskriminacije i Direktiva o jednakom postupanju proklamiraju kako zaštita svih od diskriminacije predstavlja univerzalno pravo prepoznato u nizu međunarodnih akata čije su potpisnice sve članice⁹⁷ pa se mjere protiv zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno *mobbinga*, mogu predvidjeti u izmjenama dotičnih direktiva ili u sasvim novoj direktivi.⁹⁸

S druge strane, važan je i tzv. Princip supsidijarnosti iz Ugovora o Europskoj uniji (engl. *Treaty on European union*) koji dopušta intervenciju Unije tada i toliko koliko ciljeve takve intervencije ne mogu ostvariti države članice.⁹⁹ Stoga, budući da se mehanizmi zaštite protiv *mobbinga* u nacionalnim zakonodavstvima država članica značajno razlikuju i da postojeće odredbe europskog prava teško da mogu pružiti efikasnu zaštitu, smatra se da bi intervencija Unije u vidu npr. donošenja nove direktive¹⁰⁰ pa čak *a fortiori* uredbe, mogla značajno poboljšati postojeću razinu pravne zaštite radnika od *mobbinga*.

7. PRAVNO UREĐENJE PREDMETNOG FENOMENA ZLOSTAVLJANJA NA RADNOM MJESTU (*MOBBINGA*) U POJEDINIM DRŽAVAMA ČLANICAMA EUROPSKE UNIJE

Kao eklatantan primjer prve države članice Europske unije koja je pitanje zlostavljanja na radnom mjestu uredila jedinstvenim aktom jest Švedska i to Pravilnikom o viktimizaciji

⁹⁴ Treaty establishing the European Community (Consolidated version 2002), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:12002E/TXT> (pristupljeno 15. travnja 2024.), art. 136. par. 1. i art. 137. par. 1.

⁹⁵ Čl. 16., st. 1. Direktive o sigurnosti i zdravlju radnika.

⁹⁶ European parliament, Directorate-general for research, *op. cit.* (bilj. 81.), str. 27., odnosno 6. Direktiva Vijeća od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima na gradilištima (prva pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (89/654/EEZ), SL L 393, 30. prosinca 1989., čl. 6.

⁹⁷ Preambula t. 2.–3. Direktive protiv diskriminacije i preambula t. 1. Direktive o jednakom postupanju.

⁹⁸ European parliament, Directorate-general for research, *op. cit.* (bilj. 81.), str. 27. i 29.

⁹⁹ Consolidated version of the Treaty on European union, SL C 326/13, 26. listopada 2012., art. 5. par. 1., par. 3.: „Under the principle of subsidiarity, in areas which do not fall within its exclusive competence, the Union shall act only if and in so far as the objectives of the proposed action cannot be sufficiently achieved by the Member States, either at central level or at regional and local level, but can rather, by reason of the scale or effects of the proposed action, be better achieved at Union level.“

¹⁰⁰ *Ibid.*

na radu¹⁰¹ iz 1993. Prateći trendove rastućeg problema predmetnog fenomena *mobbinga* Francuska je Zakonom o socijalnoj modernizaciji iz 2002. (franc. *Loi de modernisation sociale*)¹⁰² pravno determinirala pojam zlostavljanja na radnom mjestu, tj. *mobbinga* i to kao „(...) psihičko zlostavljanje koje se opetuje putem napada kojima je svrha ili posljedica degradacija radnih uvjeta, što može nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu te naškoditi tjelesnomu ili mentalnomu zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.“¹⁰³ Belgija je Zakonom protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu iz 2002. (franc. *Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*)¹⁰⁴ *explicite* proširila postojeći zakonodavni okvir te otišla korak dalje i pravno determinirala i napravila distinkciju između pojmova nasilja, kao i moralnog i seksualnog napastovanja na poslu. U daljnjem izlaganju bit će pružena analiza pozitivnog zakonodavstva država članica Europske unije kojim se uređuje predmetni fenomen *mobbinga* i to Švedske i Belgije.

7.1. ŠVEDSKA

Švedska je 21. rujna 1993. donijela Pravilnik o viktimizaciji na radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), koji se sastoji od šest kratkih članaka, tj. odjeljaka (engl. *Section*).¹⁰⁵ Uvodni dio Pravilnika navodi da se odredbe istog primjenjuju na sve aktivnosti u kojima bi radnici mogli biti izloženi *mobbingu*. Pravilnik definira *mobbing* kao ponavljajuće neprimjereno ili izrazito negativno uvredljivo ponašanje koje je usmjereno prema pojedinom/pojedinim radniku/radnicima i koje ponašanje potencijalno može rezultirati izolacijom radnika iz radne sredine na radnom mjestu.¹⁰⁶ Pravilnikom se ujedno nameće obveza poslodavcu da kroz plan radnih aktivnosti i organizaciju rada spriječi *mobbing* u što većoj mjeri, kao i da radnom kolektivu učini jasnim kako se *mobbing* kao sustavni način

¹⁰¹ Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work, Ordinance AFS 1993:17, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf>, pristupljeno 29. travnja 2024.

¹⁰² Zakon o socijalnoj modernizaciji, Francuska, 2002. (fr. *Loi de modernisation sociale*), <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000408905>, pristupljeno 3. svibnja 2024.

¹⁰³ Šoljan; Josipović-Jelić; Jelić Kiš, *op. cit.* (bilj. 10.), str. 38. – isto tako Rittossa, Dalida; Trbojević Palalić, Milana, Kaznenopravni pristup problematici *mobbinga*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, god. 28, br. 2, 2007., str. 1331.

¹⁰⁴ Relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (MB, 22-06-2002), https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/11_juin_2002.pdf, pristupljeno 29. travnja 2024.

¹⁰⁵ Rječnik engleskog jezika, Cambridge Dictionary, https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/section#google_vignette, pristupljeno 3. svibnja 2024. Tako prema engleskom rječniku, *section* kao imenica znači: odjeljak, dio.

¹⁰⁶ Odjeljak 1.

ophođenja u radnoj sredini neće tolerirati.¹⁰⁷ Navodi obvezu poslodavca za uvođenje alata za rano otkrivanje pojavnih oblika *mobbinga*,¹⁰⁸ kao i da u slučaju uočenih očitih znakova *mobbinga* promptno poduzme poseban istražni postupak, radi utvrđenja činjenice nalaze li se uzroci uočenih očitih znakova *mobbinga* u nedostatku suradnje u radnom kolektivu i/ili načinu na koji je rad organiziran.¹⁰⁹ U posljednjem odjeljku navodi da radnik koji je žrtva *mobbinga* treba što prije dobiti potrebnu pomoć i podršku, a da je poslodavac u obvezi predvidjeti posebne postupke za pružanje potrebne pomoći i podrške radniku žrtvi *mobbinga*.¹¹⁰

Međutim, Pravilnikom se ne predviđaju sankcije niti za počinitelja *mobbinga* niti za poslodavca, niti se konkretiziraju postupci i mjere za zaštitu radnika od viktimizacije na radnom mjestu, već je isti prepušten interpretaciji poslodavca. Stoga, istim se ne pruža ni *minimum* jamstva žrtvama *mobbinga* da će u slučaju sustavnog ponavljajućeg neprijateljskog i uvredljivog ponašanja niti počinitelj/počinitelji *mobbinga* kao niti poslodavac fizička/pravna osoba, biti sankcionirani niti da će dobiti adekvatnu pomoć, podršku i pravnu zaštitu.

7.2. BELGIJA

Slijedeći primjer Francuske koja je 2002. Zakonom o socijalnoj modernizaciji definirala pojam *mobbinga* samo kroz prizmu psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, Belgija je napravila korak naprijed te je Zakonom protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu pravno determinirala i ostale oblike i vrste zlostavljanja na radnom mjestu i to nasilje na radu, moralno uznemiravanje na radu kao i spolno uznemiravanje na radu. Zakon se sastoji od jedanaest opsežnih i sveobuhvatnih članaka kojima je detaljno uređena predmetna materija. Pod nasilje na radu podvodi svaku situaciju u kojoj je radnik ili bilo koja druga osoba progonjena, izložena prijetnji, psihičkom i/ili fizičkom napadu i to tijekom obavljanja posla.¹¹¹ Pod moralnim uznemiravanjem na radu supsumira zlostavljanje i ponavljajuća ponašanja kao što su uvredljive riječi, činovi zastrašivanja, gestikulacije, kao i pisane izjave koje imaju za cilj narušiti osobnost, dostojanstvo ili psihički/fizički integritet radnika i to tijekom obavljanja posla, kao i stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg i uvredljivog okruženja.¹¹² Spolno uznemiravanje na radu definira kao svaki oblik verbalnog, neverbalnog ili tjelesnog ponašanja seksualne priro-

¹⁰⁷ Odjeljak 2.–3.

¹⁰⁸ Odjeljak 4.

¹⁰⁹ Odjeljak 5.

¹¹⁰ Odjeljak 6.

¹¹¹ Čl. 5., st. 5., t. 1.

¹¹² Čl. 5., st. 5., t. 2.

de, pri čemu zlostavljač, tj. *mobber* zna ili bi trebao znati da takvo ponašanje utječe na dostojanstvo osobe bez obzira na spol na radnom mjestu.¹¹³ Zakon u bitnome propisuje mjere za sprječavanje bilo kakvog pojavnog oblika *mobbinga*. Drži da su fizičke prilagodbe radnih mjesta ključne u prevenciji nasilja i moralnog ili spolnog uznemiravanja na radu, kao i definiranje sredstava za pomoć žrtvama *mobbinga* i usmjeravanje istih prema savjetnicima za prevenciju i povjerenicima što je od krucijalne važnosti. Kao sredstvo osiguranja pravde radniku koji je žrtva *mobbinga* predviđa provođenje brze i potpuno nepristrane istrage slučajeva nasilja i uznemiravanja, kao i prijam, pomoć i podršku žrtvama *mobbinga* te mjere za njihovo zbrinjavanje i povratak na posao. Propisuje obvezu hijerarhijski nadređenih u prevenciji nasilja i uznemiravanja, što se smatra ključnim za stvaranje sigurnog radnog okruženja. Od iznimne važnosti za podizanje svijesti kao i za djelotvornu prevenciju potencijalnih oblika *mobbinga* na radnom mjestu predviđa obvezu informiranja i edukacije radnika te radnika članova radničkog vijeća. Kao sredstvo ostvarenja navedenih mjera, poslodavac je u obvezi imenovati, uz prethodno odobrenje svih radnika članova radničkog vijeća – savjetnika za prevenciju na radu specijaliziranog za područje psihosocijalnih aspekata rada i nasilja i moralnog ili spolnog uznemiravanja na radu (u daljnjem tekstu: savjetnik) – dok savjetnik po potrebi može imenovati povjerenika. Isto tako, radnik koji smatra da je bio žrtvom navedenih oblika *mobbinga*, ima se pravo obratiti savjetniku i prema potrebi podnijeti pisanu obrazloženu pritužbu istom. Također, Zakon predviđa i to da u slučaju postojanja opravdanog pravnog interesa svaka osoba može pokrenuti postupak pred nadležnim radnim sudom, kao i da nadležni radni sud može izricati novčane sankcije zlostavljaču radnika. Zaključno, Zakonom se predviđa redovita procjena provođenja istog od strane Ministarstva pravosuđa.¹¹⁴

Problematiku seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu prepoznao je i europski zakonodavac pa je tim više Direktivom 2002/73/EC¹¹⁵ (u daljnjem tekstu: Direktiva o zabrani seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, engl. *The EU Directive Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace*)¹¹⁶ napravio distinkciju između pojmova uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Direktiva o zabrani seksualnog uznemiravanja pojam uznemiravanje povezuje s nepoželjnim oblikom ponašanja uvjetovanog spolom osobe, dok spolno uznemiravanje povezuje sa svim oblicima nepoželjnih ponašanja (verbalnog, neverbalnog ili fizičkog) seksualne prirode, neovisno o spolu osobe.¹¹⁷

¹¹³ Čl. 5., st. 5., t. 3.

¹¹⁴ Zakon protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu – *op. cit.* (bilj. 104.), str. 1.–6.

¹¹⁵ 2. Direktiva 2002/73/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. o izmjeni Direktive Vijeća 76/207/EEC o provedbi načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom osposobljavanju i napredovanju te radnim uvjetima, SL L 269, 5. listopada 2002.

¹¹⁶ Rittossa i Trbojević Palalić, *op. cit.* (bilj. 100.), str. 1332.

¹¹⁷ *Ibid.*

7.3. STATISTIČKI PODACI O ZLOSTAVLJANJU NA RADNOM MJESTU (O *MOBBINGU*) U EUROPSKOJ UNIJI

Što se tiče statističkih istraživanja *mobbinga* u Europskoj uniji, istraživanje koje je 2018. provelo tijelo Europskog parlamenta ukazuje na to kako je od 5 do 10 % radnog stanovništva na području država članica Europske unije u nekom trenutku bilo žrtvom zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno *mobbinga* te se ističe kako je jedan od glavnih organizacijskih uzroka *mobbinga* u nemogućnosti razrješenja konflikata u radnom okruženju pa je, samim time, ključna preventivna uloga zdravog vodstva u radnom okruženju.¹¹⁸ Slijedom svega navedenog, drži se da i rezultati tog istraživanja nedvojbeno ukazuju na veliku socijalnu važnost predmetnog fenomena, budući da je oko 10 % od oko 448,4 milijuna stanovnika koliko broji Europska unija,¹¹⁹ ukupno 44,8 milijuna stanovnika Europske unije koji su pretrpjeli *mobbing*.

8. ZAKLJUČAK

Slijedom svega navedenog nedvojbeno proizlazi kako je zlostavljanje na radnom mjestu, odnosno *mobbing* poprilično multidimenzionalan fenomen koji se očituje na radnopravnom, građanskopravnom, antidiskriminacijskom, prekršajnom i kaznenopravnom području u nacionalnom kontekstu te u antidiskriminacijskom pravu Europske unije za koje postoji potencijal za proširenje. Pojam *mobbinga* inherentno je povezan s pojmom diskriminacije na radnom mjestu i – iako je riječ o relativno bitnom društvenom fenomenu – u aktualnoj znanosti još i dalje nominalno nema jedinstvene i općeprihvaćene definicije. Međutim, ostave li se razlike u nazivlju po strani, relevantni izvori pokazuju relativnu stabilnost i ujednačenost sadržajnog poimanja *mobbinga*. Također, moguće je izdvojiti šest osnovnih vrsta *mobbinga*: horizontalni i vertikalni, izravni i neizravni te *mobbing* kao „obično“ uznemiravanje ili *mobbing* kao spolno uznemiravanje. Ujedno, statistička istraživanja spomenuta u prethodnim poglavljima ovog rada ukazuju na okolnost da je dotični fenomen značajno rasprostranjen, ali da ispitanici često ne prepoznaju *mobbing*, kao i da ga ne prijavljuju ako ga i prepoznaju te da je jedan od najvećih organizacijskih ishodišta, odnosno uzroka *mobbinga* u nemogućnosti rješavanja konflikata u radnom okruženju i da je, stoga odlučujuća uloga kvalitetnog poslovnog vodstva i daljnje edukacije šire javnosti.

Isto tako, s obzirom na sklonosti određenih pojedinaca devijantnom ponašanju i s obzirom na radne uvjete u kojima vlada visoka kompetitivnost, zlostavljanje na radnom mjestu uistinu egzistira kao „fenomen“ od samih početaka, a uzevši u obzir kvantitativnost

¹¹⁸ European Parliament, *Bullying and sexual harassment at the workplace*, *op. cit.* (bilj. 81.), str. 8.

¹¹⁹ Europska unija, činjenice i podaci o životu u Europskoj uniji, https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu_hr, pristupljeno 15. travnja 2024.

vremena koje prosječna osoba provede na radnom mjestu, nameće se potreba pravnog reguliranja, odnosno jasnog definiranja i sankcioniranja predmetnog fenomena *mobbing*.

Usklađivanjem nacionalnih zakonodavstava država članica Europske unije i efikasnim sustavom sankcioniranja, vrlo vjerojatno bi se uspostavila željena razina pravne sigurnosti, čime bi se i smanjila pojavnost predmetnog fenomena *mobbinga* na radnom mjestu. Također potrebno je uspostaviti jedinstvene mehanizme praćenja provođenja mjera za sprječavanje *mobbinga* na razini Europske unije, kao i sankcioniranje neprovođenja navedenih mjera.

Zaključno, potrebno je hitno donošenje jedinstvene Uredbe na razini Europske unije, koja bi *per se* uređivala predmetnu materiju te bi samim time ista bila pravno obvezujuća za sve države članice Europske unije.

POPIS LITERATURE

Knjige:

1. Gović Penić, Iris; Koić, Elvira; Vasiljević, Snježana; Vinković, Mario, Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, <https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2018/12/Priru%C4%8Dnik-o-diskriminaciji-i-mobingu-na-radnom-mjestu-BRO%C5%A0URA-4.10.2018.pdf>, pristupljeno 5. veljače 2024.
2. Kostelić-Martić, Andreja, Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu, Školska knjiga, Zagreb, 2005.

Članci:

1. Berge Matthiesen, Stig; Einarsen, Ståle, Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, *International journal of organization theory and behavior*, god. 13, br. 2, 2010., str. 202.–248.
2. Budimir Šoško, Gabrijele; Katavić, Ivica; Kopecki, Dragan, Povezanost postojanja mobbinga na radnom mjestu i uspješnog upravljanja organizacijom, *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E (Znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo)*, god. 6, br. 1, 2016., str. 33.–44.
3. Gavella, Nikola, O odnosu materijalnog i procesnog građanskog prava u parnicama – pogled sa stajališta privatnog (građanskog) prava, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, god. 63, 2013., str. 537.–567.
4. Guerrero, Maria Isabel S., The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation, *Boston College International & Comparative Law Review*, god. 27, br. 477, 2004., str. 477.–500.

5. International Labor and employment law, Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective, <https://www.internationallaborlaw.com/wp-content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, pristupljeno 5. veljače 2024.
6. Josipović, Ivo; Novak Hrgović, Karmen, Načelo ne bis in idem u kontekstu prekršajnog, kaznenog i upravnog prava, Hrvatski ljetopis za kaznene znanosti i praksu, god. 23, br. 2, 2016., str. 469.–507.
7. Koić, Elvira; Mustajbegović, Jadranka; Ivezić Štrkalj, Slađana, Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, Medix: specijalizirani medicinski dvomjesečnik, god. 13, br. 71, 2007., str. 107.–110.
8. Kulaš Miroslavljević, Anita; Matinjanin, Suzana, The impact of mobbing and consequences of workplace discrimination, International Journal – Vallis Aurea, god. 6, br. 1, 2020., str. 5.–12.
9. Laklija, Maja; Janković, Josip, Mobbing – osobni, obiteljski i radni problemi i njihova prevencija, Kriminologija i socijalna integracija, god. 18, br. 1, 2010., str. 65.–77.
10. Papac, Fran; Švaco, Mislav, Pravno-teorijski aspekti *mobbinga* i njegova pojava na tržištu rada, Paragraf, god. 2, br. 1, 2018., str. 223.–246.
11. Perkušić, Trpimir, Zaštita i odgovornost za štetu od mobbinga na radu i u vezi s radom, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, god. 42, br. 3, 2021., str. 853.–872.
12. Petrak, Marko, Res iudicata facit ius inter partes, lat.: presudena stvar stvara pravo među strankama, <https://informatore.hr/strucni-clanci/res-iudicata-facit-ius-inter-partes-lat-presudena-stvar-stvara-pravo-medu-strankama>, pristupljeno 1. ožujka 2024.
13. Poredoš, Daša Kovač, Marina, Stres i „mobbing“ na radnom mjestu, Kriminologija i socijalna integracija, god. 12, br. 1, 2004., str. 63.–70.
14. Pražetina Kaleb, Renata, O određenim pitanjima mobbinga na radnom mjestu i pravnoj zaštiti žrtve, <https://informatore.hr/strucni-clanci/o-odredenim-pitanjima-mobbinga-na-radnom-mjestu-i-pravnoj-zastiti-zrtve>, pristupljeno 9. veljače 2024.
15. Pražetina, Renata, Oblici mobbinga i sudska zaštita žrtava mobbinga, Policijska i sigurnost, god. 21, br. 4, 2012., str. 823.–836.
16. Rittossa, Dalida; Trbojević Palalić, Milana, Kaznenopravni pristup problematici mobbinga, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, god. 28, br. 2, 2007., str. 1325.–1351.
17. Slavić, Anđelka, Ponašanja ravnatelja koja učitelji doživljavaju kao mobbing, Školski vjesnik, god. 63, br. 3, 2014., str. 465.–480.
18. Šoljan, Ivana; Josipović-Jelić, Ivana; Jelić Kiš, Anita, Mobbing - zlostavljanje na radnome mjestu, Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, god. 59, br. 1, 2008., str. 37.–42.

Izvori prava:

1. Consolidated version of the Treaty on European union, SL C 326/13, 26. listopada 2012.

2. Direktiva 2002/73/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. o izmjeni Direktive Vijeća 76/207/EEC o provedbi načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom osposobljavanju i napredovanju te radnim uvjetima, SL L 269, 5. listopada 2002.
3. Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, SL L 180, 19. srpnja 2000.
4. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303, 2. prosinca 2000.
5. Direktiva Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (89/391/EEZ), SL L 183, 29. lipnja 1989.
6. Direktiva Vijeća od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima na gradilištima (prva pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (89/654/EEZ), SL L 393, 30. prosinca 1989.
7. Kazneni zakon, pročišćeni tekst, NN 125/2011, 144/2012, 56/2015, 61/2015, 101/2017, 118/2018, 126/2019, 84/2021, 114/2022, 114/2023, 36/2024.
8. Pravilnik o viktimizaciji na radu, Švedska, 2002. (*Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work*), <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf> pristupljeno, 29. travnja 2024.
9. Prekršajni zakon, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 107/2007, 39/2013, 157/2013, 110/2015, 70/2017, 118/2018, 114/2022.
10. Treaty establishing the European Community (Consolidated version 2002), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:12002E/TXT>, pristupljeno 15. travnja 2024.
11. Ustavni sud Republike Hrvatske, Odluka U-III/6791/2014 od 30. svibnja 2018.
12. Ustav Republike Hrvatske, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014.
13. Ustavni zakon o Ustavnom sudu Republike Hrvatske, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 99/1999, 29/2002.
14. Zakon o kaznenom postupku, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 152/2008, 76/2009, 80/2011, 121/2011, 91/2012, 143/2012, 56/2013, 145/2013, 152/2014, 70/2017, 126/2019, 126/2019, 130/2020, 80/2022, 36/2024.
15. Zakon o obveznim odnosima, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018, 126/2021, 114/2022, 156/2022, 155/2023.
16. Zakon protiv nasilja i moralnog ili seksualnog napastovanja na poslu, Belgija, 2002. (fr. *Relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*), https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/11_juin_2002.pdf, pristupljeno 29. travnja 2024.

17. Zakon o radu, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.
18. Zakon o ravnopravnosti spolova, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 82/2008, 69/2017.
19. Zakon o socijalnoj modernizaciji, Francuska, 2002. (franc. *Loi de modernisation sociale*), <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000408905>, pristupljeno 3. svibnja 2024.
20. Zakon o suzbijanju diskriminacije, pročišćeni tekst, Narodne novine, broj 85/2008, 112/2012.

Mrežni izvori:

1. Ellen DeGeneres – tako Jutarnji list, <https://www.jutarnji.hr/scena/strane-zvijezde/suze-na-oprostaju-ellen-degeneres-kad-smo-pocinjali-nije-postojao-iphone-a-sada-je-dosao-kraj-15191357>, pristupljeno 1. veljače 2024.
2. European Parliament, Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOLSTU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOLSTU(2018)604949_EN.pdf), pristupljeno 10. travnja 2024.
3. European parliament, Directorate-general for research, Working paper, Bullying at work, https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf, pristupljeno 10. travnja 2024.
4. Europska unija, činjenice i podaci o životu u Europskoj uniji, https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu_hr, pristupljeno 15. travnja 2024.
5. Pravno informacijski portal IUS-INFO, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/dnevne-novosti/udruga-mobbing-kroz-zor-rijesiti-zastitu-radnika-od-diskriminacije-i-uznemiravanja-13735>, pristupljeno 1. travnja 2024.
6. Rječnik engleskog jezika, Cambridge Dictionary, https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/section#google_vignette, pristupljeno 3. svibnja 2024.
7. The Guardian, <https://www.theguardian.com/film/2018/sep/29/harvey-weinstein-three-former-employees-on-working-for-him>, pristupljeno 1. veljače 2024.
8. Udruga za podršku žrtvama i svjedocima, <http://pubweb.carnet.hr/pzs/wp-content/uploads/sites/560/2020/09/DA-RAD-NE-BUDE-JAD-UPZS-2020.pdf>, pristupljeno 5. travnja 2024.
9. Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, <https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2018/12/REZULTATI-ISTRA%C5%BDIVANJA-DOSTOJANSTVO-STRES-MOBING.pdf>, pristupljeno 5. travnja 2024.
10. Web stranica Hrvatskoga sabora, https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/075543/PZ_747.pdf, pristupljeno 1. travnja 2024.

HARASSMENT AT THE WORKPLACE (MOBBING) IN THE DOMESTIC AND EUROPEAN CONTEXT

Abstract

Harassment at the workplace (mobbing) is a complex legal issue regulated through a multidimensional approach, encompassing labor law, anti-discrimination law, criminal law, misdemeanor law, and civil law legislation. The phenomenon of mobbing is closely related to discrimination. The aim of this paper is to define the concept of mobbing, distinguish it from discrimination, present its incidence, showcase the legal regulation through the national legislation of the Republic of Croatia, compare it with the legal frameworks of other EU member states, and analyze the national legislations of individual EU member states. Although there is no unified and universally accepted definition of mobbing, there is theoretical stability in understanding this issue. Therefore, mobbing can be defined as systematic hostile, unethical, or aggressive communication or behavior of an individual or a group of individuals towards others in the work environment, which, due to its high frequency and duration, leads to the humiliation of the mobbing victim, as well as significant psychophysical consequences on their health. Mobbing represents psychological, not physical violence, and its goals can vary from damaging the reputation, honor, dignity, and integrity of the mobbing victim to even their removal from the workplace. The resulting stress from mobbing can have long-lasting and serious effects on the psychophysical health of the victim. As a potential solution to the issue of mobbing both in the Republic of Croatia and at the EU level, the creation of a comprehensive law regulating this issue is proposed, as well as the harmonization of national legislations of EU member states. Additionally, establishing unified monitoring mechanisms for implementing measures to prevent mobbing at the EU level, as well as sanctioning the failure to implement these measures, is necessary. By aligning the national legislations of EU member states and implementing an effective sanctioning system, the desired level of legal security would likely be established, thereby reducing the occurrence of workplace mobbing.

Keywords: *harassment at the workplace, mobbing, psychological harassment at work, sexual harassment, bullying*