



Širenje područja
socijalnog dijaloga

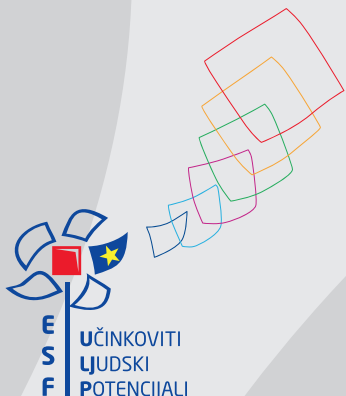


Mr. sc. Iris Gović Penić, Mr. sc. Elvira Koić,
Izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Prof. dr. sc. Mario Vinković



Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu

(pravna i medicinska motrišta)



www.esf.hr



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Sindikata naftnog gospodarstva i na koji način ne može se smatrati da odražava gledišta Europske unije.

Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu

(pravna i medicinska motrišta)

„Sadržaj ovog priručnika isključiva je odgovornost Sindikata naftnog gospodarstva i projektnog partnera i ne odražava nužno gledište Europske unije i Ministarstva rada i mirovinskog sustava“

Autori:

Mr. sc. Iris Gović Penić

Mr. sc. Elvira Koić

Izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević

Prof. dr. sc. Mario Vinković

Lektura: Isidora Vujošević / I.T.-graf d. o. o., Zagreb

Grafičko oblikovanje: Goran Milašinović / I.T.-graf d. o. o., Zagreb

Tisak: I.T.-graf d. o. o., Zagreb

Izdavač: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga

Nakladnik: Sindikat naftnog gospodarstva

Za nakladnika: Jasna Pipunić

Naklada: 530 komada

Kontakt:

Tel.: 01/4501-620

Fax: 01/4501-627

E-mail: sing@sing.hr

Web: www.sing.hr

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 001007499.

Mjesto i godina izdavanja: Zagreb, 2018.

ISBN 978-953-48250-0-6

Napomena:

Ovaj Priručnik je izmijenjena i dopunjena verzija Priručnika o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu, objavljenog u nakladi Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga iz Zagreba 2016.

Sadržaj

1. Predgovor	7
2. Uloga sindikata u prevenciji mobinga i diskriminacije na radnom mjestu (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek).....	9
3. Mobing – definicija i počeci znanstvene i stručne analize? (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek).....	11
4. Vrste mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)	14
5. Kako prepoznati mobing i njegove elemente? (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek).....	15
6. Uzroci mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek).....	20
7. Faze mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)	21
8. Posljedice mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)	21
9. Hrvatski pravni okvir i njegove poteškoće – osnovne napomene (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek).....	22
10. Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu).....	25
10.1. Uvodne napomene.....	25
10.2. Europsko antidiskriminacijsko pravo	25
11. Diskriminacija (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu).....	28
11.1. Izravna diskriminacija.....	28
11.2. Neizravna diskriminacija	31
11.3. Višestruka diskriminacija.....	34
12. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu).....	34
13. Poticanje na diskriminaciju (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu).....	37
14. Posebne mjere (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)	37
15. Dokazivanje diskriminacije i teret dokazivanja (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu).....	39
16. Vježbe (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu).....	41

16.1. Diskriminacija ili mobing?	41
16.2. Izravna ili neizravna diskriminacija?.....	42
16.3. Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje	42
16.4. Teret dokazivanja	42
17. Sudski spor (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)	43
18. Moguća rješenja (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)	43
19. Slučajevi iz prakse (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)	44
Pitanja za raspravu.....	45
20. Uznemiravanje/diskriminacija i mobing kroz sudsku praksu (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	46
20.1. Uvod – odnos Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije.....	46
20.2. Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a.....	47
21. Posebne tužbe po ZSD-u (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	47
21.1. Tužba za utvrđenje diskriminacije	48
21.2. Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije.....	48
21.3. Tužba za naknadu štete.....	49
21.4. Objava presude u medijima	49
21.5. Udružne tužbe za zaštitu od diskriminacije	50
22. Zabrana diskriminacije temeljem ZR-a (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	51
23. Tužbeni zahtjevi temeljem zaštite dostojanstva po ZR-u (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	58
24. Pravna osnova za traženje sudske zaštite zbog mobinga (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	59
25. Posebno o mobingu i pravu na prekid rada prema čl. 134. ZR-a (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	61
26. Pravo na prekid rada prema Zakonu o zaštiti na radu (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	62

27. Procesna pravila u sporu kojim se traži zaštita od uznemiravanja/diskriminacije i mobinga (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	64
28. Mogućnost radnopravnog sankcioniranja uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)	69
29. Odgovornost uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera radniku za naknadu štete (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)	71
30. Pravo poslodavca da traži povrat isplaćene naknade štete (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	72
31. Dokazna sredstva u sporu za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije odnosno mobinga (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu).....	73
32. O visini naknade štete (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)	75
33. Zdravstvene posljedice mobinga (prim. mr. sc. Elvira Koić, dr. med., spec. psihijatar, subspecijalist socijalne psihijatrije)	76
33.1 Stres, stresori, indikatori stresa	76
33.2 Zdravstvene posljedice negativnog stresa.....	78
33.3 Psihički poremećaji uzrokovani mobingom.....	78
33.4 Krizna stanja i prevladavanje kriza.....	81
34. Procjena mobinga (prim. mr. sc. Elvira Koić, dr. med., spec. psihijatar, subspecijalist socijalne psihijatrije)	83
35. Prevencija mobinga (prim. mr. sc. Elvira Koić, dr.med., spec. psihijatar, subspecijalist socijalne psihijatrije)	86
35.1. Komunikacijske vještine	87
35.2. Vještina rješavanja sukoba	88
35.3. Trening asertivnosti.....	89
35.4. Vještina davanja i primanja povratne informacije (feedback)	89
36. UPITNIK O DOŽIVLJAJU STRESA I MOBINGA NA RADNOM MJESTU	91

1. Predgovor

Projekt „Širenje područja socijalnog dijaloga”, br. ugovora UP.04.2.1.03.0031, financiran iz Europskog socijalnog fonda, započeo je 29. ožujka 2018. i traje do 28. rujna 2019. godine. Ukupna vrijednost projekta iznosi 1.279.345,54 HRK, a provode ga u partnerstvu Sindikat naftnog gospodarstva (SING) i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga iz Zagreba.

Projekt teži afirmirati zaštitu dostojanstva radnika unutar socijalnog dijaloga s poslodavcima, velikim i srednjim, javnim ili privatnim kompanijama u području naftno-plinskog gospodarstva. Novo područje koje se treba uključiti u socijalni dijalog svakako je i zaštita dostojanstva radnika definirana čl. 134., st. 1. Zakona o radu: „Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.“

Nepostojeći ili neadekvatno provedeni postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja dovode do stresa na radnom mjestu, jednog od vodećih javnozdravstvenih problema u EU. Na drugom je mjestu ljestvice zdravstvenih tegoba zaposlenih u EU. Prema istraživanju Europske agencije za sigurnost na radu i zaštitu zdravlja, prisutan je kod svakog trećeg radnika u EU (28 % ili 41,2 milijuna radnika/radnica). Na godišnjoj razini uzrokuje gubitak od milijun radnih dana, što iznosi 20 milijardi eura. Odgovoran je i za 5 milijuna nesreća na radnom mjestu.

Čimbenici koji mogu stvoriti rizik za razvoj stresa na radnom mjestu su: pretjerani zahtjevi, nedostatak osobnog nadzora, neodgovarajuća potpora, loši međuljudski odnosi, uznemiravanje, neodgovarajuća potpora uprave ili suradnika, izvgavanje neprihvatljivom ponašanju, uključujući verbalno ili tjelesno nasilje, nasilje od strane trećih osoba i drugo. Opći podaci o uzrocima stresa na poslu za Republiku Hrvatsku nisu poznati, dok usputno prikupljeni podaci u Sindikatu i Udruzi ukazuju da su radnici/radnice neinformirani o sadržaju pojma zaštite dostojanstva radnika, o postupcima i mjerama zaštite, o oblicima, kao i uzrocima i posljedicama stresa na poslu, dok sindikalni povjerenici/povjerenice trebaju dodatno obrazovanje kako bi se mogli nositi s učenim, ali i nametnuti poslodavcima implikacije predmetnih problema koje valja riješiti na obostrano zadovoljstvo. Najučinkovitiji načini za ostvarivanje navedenoga jesu uključivanje u socijalni dijalog, kolektivni ugovori koji će osigurati provođenje efikasnih postupaka i mjera za zaštitu dostojanstva radnika te monitoring primjene postupaka i mjera.

Projekt smjera ojačati stručne kapacitete prijavitelja u zaštiti dostojanstva radnika provođenjem edukacijskih aktivnosti (radionice, konferencija za članove/članice

sindikata), istraživanjem o razini svijesti i znanja članova/članica sindikata o mehanizmima zaštite dostojanstva te provođenjem internetske kampanje o zaštiti dostojanstva radnika/radnica. Ciljna skupina je SING (Sindikat naftnog gospodarstva), a njegovi povjerenici/povjerenice će tijekom edukacije dobiti znanja i vještine potrebne za uključivanje zaštite dostojanstva radnika u svoje djelovanje na svim razinama. Članovi/članice sindikata tako će ostvariti novu razinu sindikalne zaštite te biti informirani o postupcima i mjerama za zaštitu svojeg dostojanstva putem sindikalnih povjerenika i internetskom kampanjom. Zaposlenici i vodstvo sindikata tako će dobiti egzaktne podatke o razmjerima (ne) poznavanja teme u poduzećima u kojima rade njihovi članovi, što će omogućiti planiranje daljnjih akcija i strategija. Projekt je inovativan u svom sadržaju (uključivanje nove teme), ali ne i u svojoj metodologiji.

Sindikat naftnog gospodarstva (SING)

Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga

2. Uloga sindikata u prevenciji mobinga i diskriminacije na radnom mjestu (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Uloga sindikata u prevenciji i borbi protiv mobinga, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, kao i različitih oblika diskriminacije radnica i radnika, iznimno je važna kako na razini pojedinih gospodarskih sektora i područja djelovanja sindikata, tako i na razini svake tvrtke i pravne osobe koja zapošljava njihove članove. Sindikati i drugi socijalni partneri navedenim problemima mogu pristupiti na različite načine: u procesima kolektivnog pregovaranja, socijalnim dijalogom, edukacijom vlastitog članstva, radnika i menadžmenta, javnim kampanjama i radom na podizanju društvene i poslovne svijesti o svim negativnim posljedicama mobinga i diskriminacije u radnom okruženju. Štoviše, sindikati u pojedinim državama članicama Europske unije idu i korak dalje, fokusirajući se na probleme obiteljskog i rodno uvjetovanog nasilja koje žene *inter alia* onemogućava u dolasku na posao, produktivnom radu i participaciji na tržištu rada¹. Pored toga, suradnja s nevladinim organizacijama, ali i sasvim konkretno – osiguravanje odgovarajuće pravne pomoći i podrške žrtvama spomenutih, nedopuštenih ponašanja na radnom mjestu modusi su koje sindikalne organizacije redovite koriste i koji se *pro futuro* mogu značajno unaprijediti.

Negativni učinci „nasilja na radnom mjestu“ mogu se promatrati na više razina: kao organizacijski i društveni problemi s brojnim posljedicama ekonomske, neekonomske i financijske prirode za tvrtke i društvo u cjelini, ali i kao osobni problemi s nesagledivim i vrlo teškim posljedicama za žrtve.² Pojedini autori ističu kako je posvećenost sindikata borbi protiv mobinga istinski „test njihove socijalne snage u tvrtkama i društvu“.³

U državama sjeverne Europe, Ujedinjenom Kraljevstvu i Australiji, u kojima je zamjetan negativan stav i veći stupanj osjetljivosti prema slučajevima zlorabe moći i kršenja ženskih prava, odnosno u državama s naglašenim individualizmom, radnici će češće posezati za mehanizmima zaštite od mobinga. Stoga se smatra da kulturne različitosti mogu utjecati na percepciju o nedopuštenim, odnosno zlostavljačkim

¹ Vidi primjerice Polinger, J., *Safe at Home, Safe at Work, Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women*, European Trade Union Confederation, Brussels, 2017., str. 5-105. Dostupno u pdf verziji na https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/brochure_-_safe_at_home_-_en_5_0.pdf (posljednji pristup: 14. kolovoza 2018.).

² Olsen, L., *Šreventing workplace violence – we can't afford not to u: Violence at work*, Labour Education, br. 133, International Labour Organization, Geneva, 2003., str. 31-35. Dostupno u pdf verziji na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf (posljednji pristup: 11. srpnja 2018.).

² Stefanović, G., *Role of trade unions in the prevention of mobbing (or bullying)*, SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, br. 3, 2012., str.

³ Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C., Rodríguez-Carballera, Á., *Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study*, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 20, br. 2, 2011., str. 179-180.

ponašanjima.⁴ Zadaća sindikata u tom smislu mora smjerati za jasnom i naglašenom kampanjom koja će ukazivati na nedopuštena ponašanja i potrebu stalne zaštite dostojanstva radnika, poglavito u uvjetima „nedovršenih tranzicija“ koje obilježavaju naše društvo u ekonomskom, civilizacijskom i razvojnom smislu, u državi kojoj je prilično strano naglašavanje vrijednosti individualizma zbog minulih desetljeća sustavne ideološke i kulturološke ustrajnosti u promicanja kolektivizma. Ne manje važno, u našim uvjetima posezanje za mjerama zaštite od mobinga i diskriminacije izostaje zbog straha radnika za vlastitu egzistenciju, ali i duboko ukorijenjenih, neodgovarajućih modela upravljanja, posebice u državnom i javnom sektoru. Oblici mobinga i kršenja dostojanstva radnika mijenjaju se tijekom vremena i ovisno o organizacijskoj kulturi, priroda moberskog/zlostavljačkog ponašanja, uočeno je, razlikuje se u pojedinim profesijama i organizacijama, pa se mobing danas može razlikovati od ponašanja u prošlosti ili budućih ponašanja u radnom okruženju.⁵ Sve su to razlozi koji naglašavaju važnost i ulogu sindikata u borbi protiv mobinga i diskriminacije na radnom mjestu, jer su upravo sindikati entiteti koji će najlakše i najbrže prepoznati te identificirati odnosne promjene i devijacije u pojedinim profesijama i gospodarskim sektorima, kao i različitim organizacijskim kulturama.

Danas se sve više govori o „moberskoj“ ili „zlostavljačkoj kulturi“, odnosno sustavno usmjerenom kolektivnom ponašanju menadžmenta prema sindikatima i njihovim članovima, koja postaje dijelom organizacijske kulture tvrtke.⁶ U komparativnim istraživanjima promatrana su moberska ponašanja menadžmenta usmjerena protiv radnika koji su se pokušali sindikalno organizirati ili su težili sindikalnom predstavljanju u tvrtki. Ponašanja su se sastojala u negativom komentiranju sindikalnih organizacija, otpuštanju sindikalnih predstavnika, radnika koji podržavaju sindikate ili su njihovi članovi, različitim oblicima prijetnji, uvjeravanjima radnika da se negativno izjašnjavaju o sindikalnom organiziranju i sindikalnim izborima i dr.⁷ Međutim, zabilježena su i moberska ponašanja predstavnika sindikata koja zaslužuju pozornost i istraživački interes.⁸

Europska federacija sindikata (engl. *European Trade Union Federations*) prije 11 godina potaknula je potpisivanje Okvirnog sporazuma europskih socijalnih partnera o uključivanju rasprava o nasilju i zlostavljanju na radnom mjestu u europski sektorski dijalog, što je rezultiralo zajedničkim izjavama i izradom smjernica za postupanje. Na podlozi odnosne inicijative potpisan je i niz sektorskih ugovora koji su *inter alia* regulirali borbu protiv zlostavljanja i diskriminacije na radnom mjestu.⁹ Europska radnička vijeća inicirala su brojne sporazume s multinacionalnim tvrtkama koji su se fokusirali

⁵ Meriläinen, M., Kõiv, K., *Bullying and unfavorable working environment*, International Journal of Workplace Health Management, vol. 11, br. 3, 2018., str. 172.

⁶ Samnani, Al-K., Boekhorst, J. A., Harrison, J., A., *Institutional-level bullying: Exploring workplace bullying during union organizing drives*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 89, br. 2, 2016., str. 379.

⁷ Ibid., str. 380, 383-384, 386.

⁸ Ibid., str. 391-392.

⁹ Polinger, op. cit., str. 42.

na probleme uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu. Sve su to razlozi koji jasno upućuju na važnu ulogu sindikata u borbi protiv mobinga, diskriminacije i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Sindikati su moćni entiteti u promicanju zaštite prava radnika, normativnim inicijativama, javnim kampanjama i poticanju usvajanja različitih antimobing protokola. Uživaju povjerenje svojih članova i u brojnim slučajevima jedini imaju moć, znanje, infrastrukturu i materijalna sredstva suprotstaviti se moberskim i zlostavljačkim ponašanjima, čak i onda kad na strani radnika postoji opravdana bojazan i strah. Oni su istinski branitelji radničkih prava i zaštitnici radničkih interesa, pa u tom smislu njihova društvena važnost ne smije biti zanemarena kako od društva u cjelini, tako ni od sindikata samih.

3. Mobing – definicija i počeci znanstvene i stručne analize?

(prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Dugogodišnja istraživanja i praćenja mobinga u inozemnoj i domaćoj literaturi, brojnim studijama, ali i relevantnoj sudskoj praksi, još uvijek nisu rezultirala jedinstvenom i općeprihvaćenom definicijom mobinga. U dostupnoj literaturi moguće je identificirati niz pojmova koji se koriste gotovo kao sinonimi, iako stručna javnost preciznije diferencira njihove moguće razlike. Češće se spominju termini *emocionalno nasilje*, *uznemiravanje*, *seksualno uznemiravanje*, *emocionalno zlostavljanje*, *mobing*, *bullying*, *psihoteror na radnom mjestu*, *psihičko zlostavljanje na radu*, za koje većina čitatelja već *prima facie* uočava da je riječ o sličnim, ali ne uvijek i istovjetnim ponašanjima. U Njemačkoj i nordijskim zemljama ustalio se naziv „mobbing“, dok se u Australiji, Irskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu kao sinonim više rabi pojam „bullying“.¹⁰ *Bullyingom* se često označavaju individualni slučajevi uznemiravanja, a mobing obuhvaća kolektivne oblike.¹¹ Leymann, kojeg možemo nazvati ocem istraživanja o psihičkom zlostavljanju na radnom mjestu, još je precizniji u determiniranju pojmova. Analizirajući ponašanja u školama ističe kako su kod *bullyinga* izraženi snažni elementi fizički agresivnog ponašanja, dok je kod mobinga riječ o sofisticiranim opetovanim ponašanjima sa štetnim tretmanom, odnosno štetnim pritiskom na zaposlenog pojedinca.¹² *Bullying* bi stoga i dalje trebao označavati agresivna ponašanja među djecom u školi, a mobing nepoželjna ponašanja među odraslima na radnom mjestu.¹³ Iako je seksualno uznemiravanje jedan od mogućih

¹⁰ Di Martino, V., *A cross-national comparison of workplace violence and response strategies*, u: Bowie, V., Fisher, B. S., Cooper, C. L., (ur.), *Workplace violence- issues, trends, strategies*, Willan Publishing, 2005., str. 21.

¹¹ Ibid.

¹² Leymann, H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, *Violence and Victims*, 1990., Vol. 5, No. 2, str. 119-126.

¹³ Leymann, H., Vidi na <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html> (posljednji pristup: 1. kolovoza 2018.).

manifestirajućih oblika mobinga, pojedini autori ističu prihvaćeniju uporabu termina mobing no seksualno uznemiravanje kako bi se u Europi, posebice Njemačkoj, učinio odmak od američke *Politike o seksualnom uznemiravanju*.¹⁴

Pojam mobinga, koji koristimo u priručniku i koji se uvriježio u hrvatskoj stručnoj i znanstvenoj javnosti, potječe od engleskih riječi *mob* – ološ, svjetina, grupa, i glagolske inačice *to mob* – napadati nekoga, nasrnuti u masi, pogrdno ga nazivati. Leymannova istraživanja mobinga od početka osamdesetih godina prošloga stoljeća rezultirala su revolucionarnim raščlambama predmetnog problema u medicinskoj i psihološkoj literaturi, multidisciplinarnim znanstvenim analizama i studijama, a koje desetljeće poslije i njegovom identifikacijom kao dominantno zasebnog pravnog instituta u brojnim nacionalnim zakonodavstvima. Zahvaljujući spomenutom znanstveniku kreirana je operativna definicija mobinga čije elemente počinje koristiti stručna javnost i recentna sudska praksa. Prema navedenoj operativnoj definiciji, „psihološki teror ili mobbing u radnom okruženju podrazumijeva neprijateljsku i neetičnu komunikaciju izravno i sustavno usmjerenu, od strane jednog ili više pojedinaca, prema individui koja je zbog mobinga dovedena u položaj bespomoćnosti i nezaštićenosti te se u tom položaju nalazi zbog nastavka zlostavljačkih aktivnosti“.¹⁵

Mobing, dakle, označava oblik ponašanja na radnom mjestu u kojem pojedinac ili skupina osoba sustavno, tijekom duže vremena, psihički zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja ljudskog dostojanstva, integriteta, ugleda i časti¹⁶. S obzirom na veliki raspon ponašanja koja ulaze u njegovu definiciju, možda je najbolje govoriti o *mobing sindromu*¹⁷, za koji je svojstvena specifična razvojna dinamika. U početku postoji nerazriješeni konflikt koji postupno prerasta u agresivne tendencije prema drugoj osobi s ciljem napada i kažnjavanja, žrtve postaju jasno obilježene, izolirane te postaju predmetom poruge na radnom mjestu. Raznim psihološkim, a ponekad i tjelesnim zlostavljanjem žrtva mobinga postaje „obilježena“ i predstavljena kao problem u radnom okruženju.¹⁸

Prva istraživanja o mobingu započela su u Sjedinjenim Američkim Državama sedamdesetih godina prošloga stoljeća.¹⁹ U Europi se njime počeo baviti spominjani Heinz Leymann nekoliko godina kasnije²⁰, a Andreja Kostelić-Martić prije više od

¹⁴ Zippel, K. S., *The Politics of Sexual Harassment, A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany*, Cambridge University Press, 2006., str. 190.

¹⁵ Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, u: Zapf, D., Leymann, H., (gosti urednici) *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996., Vol. 5, No. 2., str. 165-184.

¹⁶ Leymann H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, op. cit.

¹⁷ Davenport, N., Schwartz R. D., Elliot G. P., *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, Ames: Civil Society Publishing, 2002.; Vinković, M., Vinković, M., *Mobbing - Legal and Medical Aspects in the Transitional Society (Case Croatia)*, Contemporary Legal and Economic Issues, Osijek 2007., str. 136-149; Simonić, A., Šendula-Jengiđ, V., Bošković, G., *Mobbing u suvremenom društvu*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*, Društvo psihologa primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006., str. 14-15.

¹⁸ Ibid.

desetljeća u Hrvatskoj progovara o problemu mobinga, objavivši prvu knjigu o njegovu kompleksnom fenomenu na našem jeziku.²¹ Sveobuhvatna analiza zakonskog okvira problema mobinga u nas i državama okruženja provedena je 2010.²², a iznimno značajnu ulogu u podizanju svijesti i znanja o mobingu odigralo je Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, okupivši multidisciplinarni tim etabliranih stručnjaka, iz područja psihologije, psihijatrije, medicine rada, prava, ekonomije i teologije, na izradi jednog zbornika radova i prve publicirane knjige s prikazom slučajeva.²³ Najvažnije od svega, žrtvama su do sada pomogli brojni neimenovani psiholozi, psihijatri, stručnjaci medicine rada, pravници i članovi udruga civilnoga društva, posebice Udruge mobbing, nesebičnim radom na pružanju stručne pomoći i podrške, kao i ostvarivanju pravne zaštite.

Rezultati Šestog europskog istraživanja o uvjetima rada govore kako je u 2015. godini na području Europske unije 17 % žena i 15 % muškaraca bilo izloženo negativnom društvenom ponašanju, a 7 % svih radnika navodi kako su doživjeli neki oblik diskriminacije (povećanje s 5 % u 2005. i 6 % u 2010.).²⁴ U navedenim statističkim pokazateljima svakako su uključena i ponašanja vezana za mobing, jer istraživanje jasno govori o psihosocijalnim čimbenicima rizika koji se odnose na organiziranost, osmišljenost i upravljanje radom, visoke zahtjeve, intenzitet rada, emocionalne zahtjeve, nedostatak autonomije te loše društvene odnose i vodstvo. Međutim, u tumačenju podataka ne treba podcijeniti promjene u strukturi zaposlenosti zbog intenzivnog povećanja broja radnika u uslužnim djelatnostima i posljedično smanjenja broja radnika involviranih u proizvodne djelatnosti.²⁵

Parafrazirajući Tima Fielda kako nas ništa ne može pripremiti za život ili rad sa sociopatskim serijskim zlostavljačem, jer je riječ o najrazornijem, iscrpljujućem, neshvaćenom i nezamislivom postupanju kojem možemo biti izloženi, na sljedećim stranicama želimo dati detaljniji prikaz pojavnih oblika mobinga, njegova pravna tretmana i diferenciranja u stručnoj literaturi i praksi.

¹⁹ Kostelić-Martić, A., *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005., str. 6.

²⁰ Heinz Leymann (1932. – 1999.) objavio je prva kapitalna djela o mobingu na švedskom, njemačkom i engleskom jeziku. Rođen je u Njemačkoj, a glavninu života proveo u Švedskoj gdje je radio kao profesor na Sveučilištu Umeå. Stekao je doktorat znanosti iz područja pedagoške psihologije sredinom pedesetih godina prošloga stoljeća na Sveučilištu u Stockholmu, a početkom devedesetih i iz područja kliničkih medicinskih znanosti, odnosno psihijatrije na Sveučilištu Umeå.

²¹ Vidi Kostelić-Martić, A., op. cit.

²² Vasiljević, S. (ur.) *Comparative legal analysis of anti-mobbing legislation. Country studies: Croatia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Association for help and education of mobbing victims*, Zagreb, 2010.

²³ Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006., str. 1-310; Bodiroga-Vukobrat, N., Frančišković, T., Pernar, M., (ur.), *Mobbing – prikazi slučajeva*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2008., str. 1-164.

²⁴ *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*, Eurofound, 23.11.2015., str. 7. Dostupno na http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568hr.pdf (posljednji pristup: 1. kolovoza 2018.)

²⁵ Ibid., str. 6.

4. Vrste mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Promatrajući smjer zlostavljačkih (mobizirajućih) aktivnosti mobing možemo podijeliti u nekoliko osnovnih skupina i podskupina. Vandekerckhove i Commers²⁶ prave razliku između tri vrste mobinga: *silazni tip* (oblici ponašanja koji ulaze u sferu mobinga podrazumijevaju neprihvatljiva ponašanja nadređenih prema podređenima), *uzlazni* (smjer od podređenih prema nadređenima), te *horizontalni* (od zaposlenika prema suradnicima iste hijerarhijske razine). Rezultati istraživanja navode različite podatke o učestalosti pojedinih vrsta mobinga, u Europskoj uniji češći je silazni tip, dok Koić i suradnici²⁷ zaključuju kako je kod nas rasprostranjeniji horizontalni oblik.

Na podlozi dostupne tipologije i literature razlikujemo stoga **vertikalni mobing** (vertikalni silazni mobing) u slučajevima kad nadređeni zlostavljaju podređene. **Obrnuti mobing** (obrnuti vertikalni mobing, uzlazni vertikalni mobing) koji obilježava situacije u kojima podređeni zlostavljaju nadređenog, u praksi je nešto rjeđi.

Strateški mobing podvrsta je vertikalnog mobinga kod kojeg se upravljački tim tvrtke sustavno fokusira na psihičko zlostavljanje radnica/radnika koji su ocijenjeni kao nepoželjan ili nepotreban dio radne snage. Čest je u slučajevima promjene vlasničke strukture poslodavca, pripajanju tvrtki i prijenosu ugovora o radu na novog poslodavca.

Drugu podvrstu vertikalnog mobinga nazivamo **bosing**, jer postoji u slučajevima u kojima se nadređeni neprijateljski odnosi prema niže rangiranim radnicima agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem.

Horizontalni mobing obilježava zlostavljanje koje potječe od osoba iz radnog okruženja koje se nalaze u istoj subordinancijskoj ravni, odnosno nisu ni nadređeni, ni podređeni zlostavljanoj radnici/radniku.

Emotivni mobing javlja se u slučajevima čiji je ishodište u osjećanjima poput zavisti, ljubomore, ljutnje, neprijateljstva i antipatije, pa se najčešće manifestira kroz kritiziranje rada, ponižavanje, uvrede, podmetanja, sprečavanje dotoka informacija na koje radnik ima pravo ili od kojih ovisi u ispunjavanju radnih zadaća i sl.²⁸

²⁶ Vandekerckhove, W., Commers R. M. S., *Downward Workplace Mobbing: A sign of the Times*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 45, No. 1-2, 2003., str. 41-50.

²⁷ Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondraček, S., *Mobbing, Rad i sigurnost*, Vol. 7, No. 1, 2003., str. 1-20.

²⁸ O vrstama mobinga posebno vidjeti kod Kostelić-Martić, op. cit., str. 16-18.

5. Kako prepoznati mobing i njegove elemente?

(prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Mobing se kao višeslojan fenomen mora promatrati kroz fokus različitih područja znanosti. Neke se njegove definicije temelje na zaključcima psihologa i psihijatar, druge su rezultat sudske aktivnosti inozemnih sudova, a pojedine izražavaju stavove pravne znanosti. Potrebno je istaknuti kako se različita viđenja mobinga sadržajno ne moraju u cijelosti podudarati, ali je za pravnu zaštitu nužno identificirati kroz koji se oblik postupka ona može pružiti. Naime, mobing koji *inter alia* obuhvaća fizički nasrtaj nadrađa granice radnog spora te ulazi u domenu kaznenoga prava. Isti je slučaj i sa situacijama u kojima je neka osoba psihički zlostavljana, ali je pored toga bila i žrtvom seksualnog napada, jer će za potonje biti nadležno i Državno odvjetništvo u kaznenom postupku. Pitanje naknade materijalne i nematerijalne štete koju je pretrpjela žrtva vrlo je važno pri postavljanju tužbenog zahtjeva, kao i mogućnost da se pored utvrđivanja mobinga naloži prestanak mobizirajućih aktivnosti ili utvrdi povreda prava osobnosti. Stoga treba imati na umu da se u slučajevima mobinga pravna zaštita može ostvariti kroz odredbe radnog, građanskog i kaznenog prava.

Mobing se, više je puta istaknuto, može definirati kao *svjesno ili nesvjesno ponašanje jedne ili više osoba prema žrtvi s ciljem da se ona kroz kontinuirano šikaniranje ukloni s mjesta rada ili polja djelovanja, ili kao konfliktom opterećena komunikacija među kolegama na radnom mjestu ili između podređenih i nadređenih radnika kojom se kroz sustavne napadaje, tijekom duljeg vremenskog razdoblja, ima za cilj diskriminirati osobu ili je isključiti iz svijeta rada.*²⁹ Navedene definicije jasno sugeriraju kako je riječ o konfliktnoj situaciji, koja obuhvaća šikaniranje, sustavne verbalne napade, diskriminatorno ponašanje po nekom od temelja zabrane diskriminacije, a sve s ciljem da se žrtva ponizi i u konačnici isključi s mjesta rada. Definicije ne spominju fizičku agresiju ili spolne napade, ali zahtijevaju konfliktnu situaciju i verbalno i/ili psihičko zlostavljanje kroz duže vrijeme. Nasuprot navedenim stajalištima, francuska literatura zastupa stav da ponašanje zlostavljača može obuhvaćati samo jedan čin agresije čiji je cilj poniziti napadnutu osobu, jer se drži kako je čovjeka moguće uništiti samo riječima, pogledima i skrivenim značenjima koja predstavljaju nasilje i psihičko zlostavljanje.³⁰ I doista, mobing može biti iscrpljen i u samo jednom agresivnom činu koji ima nesagledive posljedice na psihofizičko zdravlje žrtve. Dovoljno je prisjetiti se situacija u kojima se atakira na privatni život žrtve, nacionalnu, etničku ili vjersku pripadnost ili način života i seksualnu orijentaciju nje ili članova njezine obitelji. Međutim, dominantno zauzimanje za sustavno šikaniranje i maltretiranje kroz duže

²⁹ Bodiřoga-Vukobrat, N., *Mobbing – pravni aspekti u: Bodiřoga-Vukobrat, N., Frančiřković, T., Pernar, M. (ur.), op.cit., str. 136.*

³⁰ Hirigoyen, M. F., *Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démelér le vrai du faux*, Paris, LA Découverte et Syros, Paris, 2001., str. 13.

vrijeme, rezultat je zahtjeva koje su najčešće postavljali inozemni sudovi u postupcima povodom mobinga, ali puno prije toga i Leymann u istraživanjima koja je provodio.³¹ Poglavitito u situacijama kad je to bilo nužno zbog utvrđivanja neupitnog *nexusa* između konfliktne situacije i ponašanja zlostavljača s posljedicama na psihofizičko zdravlje žrtve.

Leymann je kao psiholog i psihijatar s dugogodišnjim istraživanjem problema mobinga identificirao 45 pojava oblika, koji, dužni smo napomenuti, ne moraju i pravno promatrano biti kvalificirani kao mobing ili isključivo kao mobing.

Riječ je o napadima na mogućnost izražavanja:

- ograničavanje mogućnosti izražavanja od strane pretpostavljenog ili kolega
- stalno prekidanje u obavljanju posla
- ograničavanje ili uskraćivanje mogućnosti izražavanja
- glasno psovanje i deranje
- stalna kritika obavljenog posla
- kritiziranje privatnog života
- telefonski teror
- upućivanje usmenih prijetnji
- upućivanje pisanih prijetnji
- odbijanje uspostavljanja kontakta omalovažavajućim gestama ili pogledima
- odbijanje komunikacije

napadima na društvene kontakte

- nerazgovaranje
- nemogućnost izražavanja
- premještanje u druge prostorije, dalje od kolega
- zabrana drugim radnicima da razgovaraju sa žrtvom
- tretiranje žrtve kao da ne postoji

napadajima na ugled

- širenje loših glasina o žrtvi, ogovaranje
- ismijavanje

³¹ Leyman, *The Content and Development of Mobbing at Work*, loc. cit.

- optuživanje žrtve da je psihički bolesna
- prisiljavanje na psihijatrijsko promatranje
- ismijavanje hendikepa žrtve
- imitiranje pokreta, glasova ili gesti žrtve
- napad na politička ili vjerska shvaćanja
- ismijavanje privatnog života
- ismijavanje nacionalne pripadnosti ili podrijetla
- prisiljavanje na poslove koji narušavaju samopouzdanje
- dovođenje u pitanje odluka žrtve
- pogrdno oslovljavanje žrtve ili psovanje
- seksualno približavanje ili verbalne seksualne ponude

napadima na kvalitetu životne i radne sredine

- nedodjeljivanje radnih zadataka
- nekorektno ocjenjivanje rada žrtve
- oduzimanje svih radnih zadataka
- dodjeljivanje besmislenih zadaća
- dodjeljivanje radnih zadataka ispod ili iznad razine znanja i kvalifikacija žrtve s ciljem degradacije
- permanentno dodjeljivanje novih radnih zadataka
- dodjeljivanje uvredljivih radnih zadataka
- oduzimanje sredstava rada
- podmetanje i falsificiranje dokumenata iz domene rada

i napadima na zdravlje

- prisiljavanje na poslove koji štete zdravlju
- prijetnje fizičkim nasiljem
- primjena lake sile
- tjelesno zlostavljanje

- uzrokovanje troškova s ciljem da se naškodi žrtvi
- seksualni napadi
- nanošenje fizičke štete u domu ili radnom mjestu žrtve.³²

Precizirana ponašanja razvrstana u predmetne skupine sugeriraju da se u pojedinim slučajevima radi o vrlo sličnim pojavnim oblicima, odnosno onima koji istodobno mogu biti svrstani u više skupina. Međutim, sfera ostvarivanja pravne zaštite radnika od mobinga pred nadležnim sudom otvara brojna pitanja te sucima, liječnicima i vještacima nameće odgovornu zadaću utvrđivanja okolnosti konkretnog slučaja u cilju primjerene i konačne sudske odluke. Uspjeh radnika u sudskom postupku dobrim će dijelom ovisiti o kvalitetno postavljenom tužbenom zahtjevu, upotpunjenom prikupljenom medicinskom dokumentacijom i liječničkim vještačenjem njegova psihofizičkog zdravlja, pa precizirana ponašanja trebaju pomoći identificirati postojanje psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu.

Kao jedan od najtežih oblika radnog stresa, mobing, kako ističu stručnjaci, može ostaviti trajne posljedice na psihofizičko zdravlje pojedinca, pa je medicinska dijagnostika nužna kako zbog njegova objektivnog utvrđivanja, tako i zbog prepoznavanja eventualnih pokušaja simuliranja mobinga s ciljem ostvarivanja materijalne dobiti.³³ U vještačenju sudjeluju liječnici specijalisti psihijatri, liječnici specijalisti medicine rada, liječnici obiteljske medicine, a po ocjeni suda i potrebi i liječnici drugih specijalnosti te psiholozi.³⁴ Važno je imati na umu da mobing za sada ne predstavlja dijagnozu, odnosno dijagnostičku kategoriju, ali u Međunarodnoj klasifikaciji bolesti (MKB 10) postoje odrednice kojima bi se mogao označiti: Z.56.2. – ugroženost od gubitka namještenja, Z.56.3. – stres zbog preopterećenosti poslom i Z.56.4. – neslaganje s poslodavcem i kolegama.³⁵

Povezanost radne okoline i šireg psihosocijalnog prostora pojedinca zrcali jasnu signifikantnost javnozdravstvenih i socijalno-ekonomskih implikacija imanentnih problemu mobinga. Žrtve u početku često nisu svjesne kako se mobing događa upravo njima zbog sofisticiranosti pojava oblika ponašanja koja ulaze u njegovu sferu, te kulturoloških specifičnosti koja ponekad opravdavaju pojedine oblike ponašanja svojstvenih šikaniranju na radnom mjestu. Sukladno dinamici razvoja, žrtve počinju pokazivati različite psihičke i psihosomatske reakcije, od kojih su najčešće reaktivna anksiozno-depresivna stanja, sindrom izgaranja, kronični posttraumatski stresni

³² Leymann, H., *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Rowohlt Verlag, Hamburg, 1993.; id. *Från mobbing til utslagning i arbetslivet*, Publica, Stockholm, 1992.; Bodiroga-Vukobrat, N., *Mobbing – pravni aspekti u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančičković, T., Pernar, M. (ur.), op. cit., str. 139-140; Kostelić-Martić, op. cit., str. 12-14.*

³³ Koić, E., Mustajbegović, J., Ivezić, S., *Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe*, Medix, Vol. 13, No. 71, srpanj 2007., str. 107.

³⁴ Ibid., str. 108.

³⁵ Ibid.

poremećaj, reaktivna psihotična stanja i sl.³⁶ Pojava kroničnih bolnih sindroma također je povezana s kroničnim posttraumatskim stresnim poremećajem.³⁷ Mahler i koautori³⁸ izravno dovode u vezu mobing i pojavu kožne alergijske reakcije na kemikalije, a Jones i astmu³⁹. Pojavljuje se i okupacijska problematika: povećana učestalost ozljeda na radu, zamor poslom, smanjena radna učinkovitost, duža bolovanja te prijevremeni odlazak u mirovinu. Vrlo je važno razlikovati zamor poslom od tzv. burn-out sindroma svojstvenog žrtvama mobinga, koji karakterizira gubitak samopoštovanja, radne etike, emocionalna, psihofizička iscrpljenost, te smanjena radna produktivnost uz prisutnu depersonalizaciju u odnosima prema okolini.

Negativan društveni tretman, odnosno stigmatizirajući značaj psihijatrijske dijagnoze, također može biti razlogom odgađanja traženja liječničke pomoći⁴⁰ i pogoršavanja posljedica, pa je u tom slučaju nužna intervencija liječnika opće/obiteljske medicine, kojima se žrtve često prvo obraćaju za pomoć jako važna.

Mobing je težak napad na integritet žrtve, njezino psihičko i fizičko zdravlje i ljudsko dostojanstvo te privremeno ili trajno ugrožava njezinu egzistenciju i sposobnost participiranja na tržištu rada *pro futuro*. Postojanje definiranih medicinskih kriterija pri utvrđivanju i procjeni posljedica mobinga je stoga *conditio sine qua non* izgradnje i ujednačavanja kvalitetne sudske prakse te pružanja primjerene pravne zaštite uz pravičnu novčanu naknadu.⁴¹

Sveobuhvatnom razumijevanju mobinga može pridonijeti analiza njegovih uzroka, ali i obilježja koja karakteriziraju zlostavljače. Štoviše, žrtvama mobinga profil zlostavljača može dati odgovor na pitanja koja si često i, držimo, potpuno uzaludno postavljaju (jer problem nije u njima): „Što sam im učinila/učinio?“, „Zašto se to meni događa kad ništa nisam skrivila/skrivio?“, „Što da napravim da me prestanu maltretirati? – Sve ću učiniti samo da ne moram ići na sud ili pokretati postupak kod poslodavca“.

³⁶ Francišković, T., Radovančević, Lj., *Psihijatrijski aspekti mobbinga*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišković, T., Pernar, M., op. cit., str. 117-123.

³⁷ Koić, E., Francisković, T., Mužinić, L., Đorđević, V., Vondraček, S., Prpić, J., *Chronic pain and secondary traumatization in wives of Croatian war veterans treated for posttraumatic stress disorder*. Acta clinica Croatica, Vol. 41, No. 4, 2002., str. 295-306.

³⁸ Mahler, V., Schmidt, A., Fartasch, M., Loew, T. H., Diepgen, T. L., *Value of Psychotherapy in expert assessment of skin diseases. Recommendations and indications for additional psychotherapy evaluation in expert assessment from the viewpoint of dermatology*, Hautarzt, Vol. 49, No. 8, 1998., str. 626-633. Vidi Koić, E., Francišković, T., Mužinić, L., et al. loc. cit.

³⁹ Jones, R. N., *Occupational asthma*, Clinics in Chest Medicine, Vol. 5, No.4, 1984., str. 619-622. Vidi i Draper, A., *Occupational asthma*, Journal of asthma, Vol. 39, No. 1, 2002. str. 1-10.

⁴⁰ Francišković, T., Radovančević, Lj., op. cit., str. 121.

⁴¹ Vinković, M., Vinković, M., op. cit., str. 142. Vidi i Marinović-Drača, D., *Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povrede dostojanstva kao prava osobnosti u vezi s radom (Mobing)*, u: Klarić, P., (ur.) et al. *Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povrede prava osobnosti u vezi s radom – mobing, dostojanstvo, diskriminacija, izloženost štetnim utjecajima, ozljeda na radu, profesionalna oboljenja i dr.*, Narodne novine, Zagreb, 2007., str. 36.

6. Uzroci mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Suvremeno društvo podložno je stalnim promjenama u svijetu rada, kao posljedici tehnološkog napretka, transformacije radnih odnosa i izazova tržišta. Modeli upravljanja tvrtkama, postojeće organizacijske strukture i permanentna usmjerenost na ostvarivanje što većeg profita u takvim uvjetima mogu implicirati niz poteškoća i utjecati na radnu klimu, organizaciju rada, menadžerske strategije, sustav vrijednosti, radne kvalifikacije i dr. Spomenute promjene, odnosno psihosocijalni faktori, kao i specifične osobine pojedinca (žrtava i zlostavljača) pogoduju razvoju mobinga u radnoj sredini.⁴²

Disfunkcionalna organizacijska struktura koja podrazumijeva loše radne metode i organizaciju rada, nedjelotvorne menadžere, prisutno podcjenjivanje zaposlenih, nedostatak komunikacije, loše upravljanje konfliktima i narušenu ravnotežu u organizaciji (loše rukovođenje, zlouporaba odnosa moći, borba za moć, zavist i sl.) pogoduje mobingu.⁴³

Osobine žrtve također mogu biti uzrokom pojave mobinga, jer su visokointeligentne, moralne, psihološki stabilne osobe, „poštenjačine“, kreativni, talentirani i inventivni zaposlenici, mladi radnici, ali i oni starije dobi, pripadnici manjinskih grupa, invalidi, žene, osobe koje traže bolje uvjete rada i oni koji su ocijenjeni kao višak radne snage najčešće metom zlostavljanja.⁴⁴ A može se raditi i o osobama koje imaju mazohističku crtu osobnosti ili su sklone perfekcionizmu.⁴⁵

S druge strane, psihičko zlostavljanje na radnom mjestu posljedica je i karakteristika ličnosti zlostavljača, jer je često riječ o narcisoidnim pojedincima, nesposobnim za empatiju, paranoidnim osobama, osobama koje imaju izgrađenu sliku o sebi kao jedinstvenim ličnostima, snažnim osobama koje puno zahtijevaju od podređenih u radnom okruženju,⁴⁶ ali i sociopatima i psihopatima.

⁴² Rijavec, M., *Načini rukovođenja koji pogoduju mobbingu*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišković, T., Pernar, M., op. cit., str. 78.; Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, op. cit., str. 177-179.

⁴³ Ibid., str. 82-83.

⁴⁴ Kostelić-Martić, A., op. cit., str. 19-20.

⁴⁵ Francišković, T., Radovančević, Lj., op. cit., str. 117.

⁴⁶ Kostelić-Martić, A., op. cit., str. 23.

7. Faze mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

U literaturi se može naći više tipologija razvojnih faza mobinga, ali ćemo na ovom mjestu slijediti onu koju je sredinom devedesetih godina prošloga stoljeća postavio, a zatim i doradio Leymann.

Tako

1. faza – predstavlja **ključan incident, trigger**, odnosno **konflikt** usmjeren prema određenoj osobi (Leymann ističe kako se u navedenoj fazi još zapravo ne radi o pravom mobingu, ali će se kroz ostale faze intenzivirati, odnosno razviti)
2. faza – predstavlja **mobing i stigmatizaciju**, jer je riječ o brojnim ponašanjima koja u normalnoj interakciji ne moraju biti agresivna, ali svakodnevna izloženost kroz dulji vremenski period mijenja njihov kontekst, stigmatizira žrtvu, cilj joj je kazniti je i to je, zapravo, agresivna manipulacija
3. faza – pretpostavlja **problem upravljanja ljudskim resursima**; nakon što je žrtva stigmatizirana, menadžment tvrtke najčešće pogrešno procjenjuje situaciju i želi se „riješiti“ problema, odnosno žrtve; u ovoj fazi brojna su kršenja prava radnika/radnice žrtve pa se često pribjegava odlasku na bolovanje; upravljačka struktura pokušava nastalu situaciju objasniti osobnim karakteristikama žrtve, a ne faktorima i uzrocima iz radnog okruženja
4. faza – **borba za opstanak** podrazumijeva borbu žrtve za opstanak i povrat izgubljenog ugleda; karakterizira je izraženost psihosomatskih simptoma na strani žrtve
5. faza – **isključenje** odgovorna je za razvoj ozbiljnih oboljenja i posljedica po žrtvu; ona odlučuje napustiti radno okruženje, odlaskom u mirovinu ili otkazom.⁴⁷

8. Posljedice mobinga (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Mobing se vrlo često, sasvim pogrešno, percipira kao problem pojedinca, iako je zbog niza ozbiljnih posljedica vrlo složen društveni problem. Njime nije pogođena samo žrtva, njezina obitelj i blisko okruženje, već i poslodavac (nezdrava radna klima, mogući porast ozljeda na radu, demotiviranost radnika), a u širem kontekstu i društvo, odnosno država (porast izdataka za liječenje i bolovanja, smanjenje ukupne radne produktivnosti, gubitak radnih sati i sl.).

⁴⁷ Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, op. cit., str. 171-172. O drugim načinima tipologije etapa razvoja mobinga vidjeti kod Kostelić-Martić, op. cit., str. 69-70.

Na strani žrtve pojedinca, posljedice mobinga možemo mjeriti simptomima, sindromima i bolesnim stanjima koja utječu na osobni i društveni život te kontakte žrtve.⁴⁸ Žrtva se osjeća demotiviranom za rad, radna produktivnost joj se smanjuje, gubi samopoštovanje i samopouzdanje,⁴⁹ a u slučaju gubitka posla i težih oboljenja u pitanje je dovedena njezina i egzistencija njezine obitelji.

Poslodavac, odnosno radna organizacija koja tolerira mobing, koja nema odgovarajuće mehanizme borbe protiv njega ili za njih ne mari, nije svjesna materijalnih gubitaka koje će zbog toga pretrpjeti. Štoviše, nezdrava radna klima i okruženje utjecat će na porast bolovanja, smanjenje radne produktivnosti i inventivnosti te posljedično utjecati na lošiji tržišni položaj poslodavca i pad profesionalnog ugleda u poslovnom svijetu. Jedan od osnovnih razloga psihološkog testiranja budućih zaposlenika u velikim kompanijama vezan je upravo uz činjenicu identificiranja potencijalnih zlostavljača i žrtava, ali i preciznijeg utvrđivanja organizacijskih oblika upravljanja i načina rada u koje se testirani pojedinac može uklopiti.

Šira društvena zajednica, odnosno država, trpjet će zbog domino-učinka koji će polučiti neodgovarajući tretman mobinga na osobnoj i poslovnoj razini kroz troškove liječenja, mirovinskog sustava, troškove parničenja, porast radnih sporova i sl.

9. Hrvatski pravni okvir i njegove poteškoće – osnovne napomene (prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek)

Političke i gospodarske tranzicije pojedinih europskih država otvorile su prostor za harmonizaciju i doradu nacionalnih pravnih sustava, odnosno značajne zakonodavne modifikacije. Tranzicijske države glavninom nisu poznavale pravni institut mobinga u njegovu današnjem sadržajnom smislu, ali su poput Hrvatske problem emocionalnog i fizičkog nasilja u radnom okruženju rješavale kroz odredbe građanskog prava i pravnu definiciju „šikane“. Harmonizacija nacionalne legislative s *acquis communautaire* u Hrvatskoj je 2003. godine rezultirala uvođenjem instituta uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, zaštite dostojanstva radnika i zabrane izravne i neizravne diskriminacije u radnom pravu,⁵⁰ ali pojam mobinga nije uvela u nacionalnu legislativu. *Prima facie* to ne znači da je pravnu zaštitu žrtvama nemoguće pružiti, jer se ovaj pojam dobrim dijelom sadržajno preklapa s ranije spomenutima, ali se postavlja opravdano pitanje imaju li postojeća rješenja nomotehničkih i sadržajnih nedostataka u funkciji pružanja adekvatne pravne zaštite?

⁴⁸ Bošković, G., *Mobbing – psihosocijalni aspekti*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišković, T., Pernar, M., op. cit., str. 47.

⁴⁹ Simonić, A., Šendula-Jengiđ, V., Bošković, G., *Mobbing u suvremenom društvu*, op. cit., str. 16.

⁵⁰ Članci 2., 3., 4., 5., 6., i 30. tadašnjeg Zakona o radu, Narodne novine, br. 137/04.

Posljednjih nekoliko godina u Hrvatskoj raste broj sudskih predmeta u kojima radnici traže zaštitu od mobinga. Mediji polažu pozornost problemu, ali se istodobno nameću opravdana pitanja. Jesu li identificirani svi slučajevi? Koji je opseg slučajeva koji se zbog straha za gubitkom radnog mjesta u uvjetima kronične nezaposlenosti ne procesuiraju, odnosno ne prijavljuju? Ali, i koliki je omjer fingiranih prijava i pokušaja da se osobno nezadovoljstvo i frustracije spram poslodavca pokušaju riješiti lažnim prijavama i medijskim pritiscima? Unatoč nekoliko desetaka predmeta koji su u proceduri pred hrvatskim sudovima, svega je nekoliko pravomoćnih presuda. Navedeno dokazuje da mobing nije samo teško dokazati, već je i iznimno teško ostvariti primjerenu institucionalnu i sudsku zaštitu. Razlozi su brojni, ali glavninom leže u nedostatku procesnih pravila, nedovoljno upućenom sudskom kadru, a često i nesposobnostima pravilne interpretacije postojećih zakonskih normi te njihove primjene na svakodnevnu praksu i konkretne slučajeve. Polagani rast broja predmeta nedvojbeno je rezultat jačanja radne i društvene svijesti o problemima i posljedicama mobinga na zdravlje radnika, radno okruženje, učinke rada i poslovanje tvrtke te obitelj i društvo u cjelini.

Zabrana izravne i neizravne diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te postupak zaštite dostojanstva radnika danas su preciznije definirani odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije (ZSD)⁵¹, koji će nešto kasnije biti detaljnije analiziran. Međutim, nomotehnička i sadržajna struktura odnosnih odredaba sugerira zamjetne nedostatke. *Prima facie* mislimo na činjenicu kako radnici zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja mogu zatražiti samo ako je neželjeno ponašanje počinitelja uzrokovano nekim od temelja zabrane diskriminacije preciziranih spomenutim zakonom. Kako je zakonodavac nomotehnički koristio sustav *numerus clausus*, odnosno zatvorenu listu nabiranja, ona ponašanja koja se ne baziraju na nekom od navedenih temelja *prima facie* ne bi mogla biti pravno sankcionirana. Međutim, mobing ne mora nužno biti povezan s nekom od osnova za zabranu diskriminacije, pa se postavlja opravdano pitanje pružanja primjerene pravne zaštite u tim slučajevima. Hrvatski Ustav, doduše, sadrži odredbu koja bi sudovima mogla poslužiti kao svojevrsan izlaz do budućih izmjena i dopuna postojećih definicija ili usvajanja novih propisa. Riječ je o otvorenoj listi nabiranja pravnih osnova temeljem kojih se neka osoba ne može staviti u nepovoljniji položaj pri uživanju svojih prava i sloboda iz čl. 14. Ustava.⁵² Tako bi i ona ponašanja koja konstruiraju mobing, a istodobno se ne mogu podvesti pod neku od pravnih osnova zabrane diskriminacije u hrvatskom zakonodavstvu, mogla biti sankcionirana, odnosno uživati sudsku zaštitu kroz izravno povezivanje na odredbe Ustava.⁵³

⁵¹ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12.

⁵² Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 05/14.

⁵³ Vinković, M., Vinković, M., op. cit., str. 140.

Hrvatsko radno zakonodavstvo radniku pruža zaštitu dostojanstva za vrijeme rada, namećući poslodavcu dužnost da zaštiti radnika od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.⁵⁴ Zaštita se pruža kako u odnosu poslodavac – radnik, radnik – radnik, tako i u odnosu radnik i sve osobe s kojima on dolazi u doticaj tijekom obavljanja rada. Međutim, čini se da svega nekoliko odredaba jednog zakonskoga članka, bez dovoljno autonomnih izvora i primjerenog ponašanja poslodavaca, ne može rezultirati pozitivnim pomacima u praksi. Poseban problem zaštite radnika od zlostavljanja na radnom mjestu javlja se u malim tvrtkama, jer su samo poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika zakonski obvezni regulirati postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika pravilnikom o radu, ako navedena pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.⁵⁵ Međutim, pozitivno je rješenje temeljem kojega se ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje kvalificira kao povreda iz radnog odnosa.⁵⁶

Iako praksa bilježi pozitivne primjere u kojima je poslodavac bio spreman ispitati slučaj te otkloniti uzroke uznemiravanja, diskriminacije ili mobinga, prigovori radnika često rezultiraju ignoriranjem poslodavca i pokušajima da se različitim pritiscima radnika odgovori od službene procedure. U tim okolnostima jedini je izlaz podnošenje tužbe nadležnom sudu te očekivanje primjerene sudske zaštite. Prelazeći u sferu sudskog postupka zaštita radnika od mobinga otvara brojna pitanja te sudovima, liječnicima i vještacima nameće odgovornu zadaću utvrđivanja okolnosti konkretnog slučaja u cilju primjerene i konačne sudske odluke. Uspjeh radnika u sudskom postupku dobrim će dijelom ovisiti o kvalitetno postavljenom tužbenom zahtjevu upotpunjenom prikupljenom medicinskom dokumentacijom i liječničkim vještačenjem njegova psihofizičkog zdravlja. Stoga se i danas nameće rasprava o potrebi donošenja zasebnog zakona o sprječavanju zlostavljanja na radnom mjestu, jer je riječ o inicijativi i prijedlozima starima desetak godina, ili barem potrebi dorade postojećih zakonodavnih rješenja uvođenjem definicije mobinga.

U dijelu priručnika koji slijedi imat ćete priliku saznati nešto više o relevantnom pravnom okviru za borbu protiv diskriminacije i mobinga u Republici Hrvatskoj i EU.

⁵⁴ Čl. 7. st. 4. i 5. Zakona o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17.

⁵⁵ Ibid., čl. 16. st. 1.

⁵⁶ Ibid., čl. 134. st 9.

10. Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

10.1. Uvodne napomene

Svrha je ovoga dijela priručnika objasniti što je diskriminacija, koji su njezini pojavni oblici, te na koji način se diskriminacija dokazuje. Hrvatski zakoni mnogim antidiskriminacijskim odredbama štite građane i građanke, a sam Zakon o suzbijanju diskriminacije prepoznaje 18 osnova prema kojima je zabranjeno dovođenje osoba u nepovoljan položaj.¹

Diskriminacija je zabranjena u svim područjima, a osobito u sljedećim područjima: rada i radnih uvjeta (mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije), obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja u slučaju nezaposlenosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te njihovu pružanju, članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnog društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama te sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

10.2. Europsko antidiskriminacijsko pravo

Europski sustav temeljnih prava čovjeka ima tri razine: Vijeće Europe, sustav Organizacije za europsku sigurnost i suradnju i sustav Europske unije. Europski sustav ljudskih prava najrazvijeniji je regionalni sustav. Nastao je kao reakcija na masovna kršenja ljudskih prava tijekom Drugog svjetskog rata. Ljudska prava, vladavina prava i pluralistička demokracija temelj su europskog pravnog poretka. Europska ekonomska zajednica koja je uspostavljena 1957. godine nije se bavila političkim pitanjima kao što su ljudska prava. Ipak, osamdesetih godina 20. stoljeća s političkom integracijom Europe u pravcu EU, ljudska prava i demokracija postaju ključni pojmovi jedinstvenog europskog pravnog poretka. Glavnu ulogu u toj promjeni ima Sud Europske unije (engl. *Court of Justice of the European Union*), a u okviru njega Sud pravde Europske unije (engl. *Court of Justice of the European Union*), koji je ojačao svoju nadležnost nad ljudskim pravima izvodeći je iz „zajedničkih ustavnih tradicija država članica“ i međunarodnih ugovora kojih su države

¹ Zakonom o suzbijanju diskriminacije zabranjuje se diskriminacija na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

članice stranke, primjerice Europske konvencije o temeljnim pravima i slobodama (EK), koju je Hrvatska ratificirala 1997. godine. Neka ljudska prava utvrđena su kao opća načela europskog prava, primjerice pravo vlasništva, sloboda udruživanja, sloboda vjere, ili pak načelo jednakosti, koje ima osobitu važnost u pravu Europske zajednice.

Primarno i sekundarno europsko pravo u području jednakih mogućnosti između žena i muškaraca razvijalo se postepeno, kako bi se diskriminacija na temelju spola vezana za plaću, uvjete rada i socijalnu sigurnost učinila vidljivom. Socijalna dimenzija europskog zajedničkog tržišta prvi put je proklamirana u povijesnoj presudi *Defrenne C-43/75* u kojoj je Sud EU uspostavio izravno primjenjivo jamstvo zabrane diskriminacije žena u pogledu jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti budući da su u to vrijeme, a nažalost i danas žene bile „zakinute” u pravičnoj nakandi za svoj rad u odnosu na muške kolege.

Tijekom godina, praksa Suda EU pomogla je u tumačenju i provedbi pravnog okvira spolne diskriminacije. Danas, jednakost između žena i muškaraca prepoznata je kao jedan od ključnih ciljeva EU u uključivanju rodne dimenzije u sve djelatnosti Unije. Nastavljajući se na iskustvo EU u borbi protiv diskriminacije na temelju spola, sredinom devedesetih godina prošlog stoljeća konsenzus je postignut i oko reguliranja ostalih oblika diskriminacije na razini Europske unije, uključujući europsko primarno i sekundarno zakonodavstvo. Rezultat tog procesa je uključivanje novog članka 13. u Ugovor o Europskoj uniji, čemu je uslijedilo i stupanje na snagu Ugovora iz Amsterdama 1999. godine. Ugovor iz Amsterdama jača postojeće odredbe o zaštiti ljudskih prava u Ugovoru o Europskoj uniji (čl. 6. i 7.) uvodeći niz načela na kojima se Unija temelji („sloboda, demokracija, poštovanje ljudskih prava i temeljnih sloboda i vladavina prava“), dajući Sudu EU ovlasti da zajamči poštovanje tih načela od strane europskih institucija, te predviđajući sankcije u slučaju kršenja temeljnih načela od strane države članice. Tim se ugovorom, njegovim člankom 13., do tada važeća zabrana diskriminacije u plaćama između muškaraca i žena proširila na promicanje ravnopravnosti spolova u svim područjima života i zabranu svake diskriminacije temeljene na spolu, rasi, etničkom porijeklu, sposobnosti, starosti i seksualnoj orijentaciji. Usvajanje članka 13. odraz je rastućeg prepoznavanja potrebe razvijanja koherentnog i integriranog pristupa u suzbijanju diskriminacije. Mjere za suzbijanje diskriminacije uključene su i u temeljne ciljeve EU. Europska komisija odlučila je dati učinak ovlastima koje su navedene u članku 13. i 1999. godine donijela je paket prijedloga. To je dovelo do jednoglasnog usvajanja ključnih direktiva 2000. godine kojima je cilj da svim pojedincima koji žive na teritoriju Europske unije omogući učinkovitu pravnu zaštitu od diskriminacije.²

Direktiva o rasnoj jednakosti (engl. *Racial Equality Directive*) zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, kao i spolno uznemiravanje i navođenje, tj. poticanje na

² Direktiva Vijeća br. 2000/43/EZ o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasu ili etničku pripadnost (objavljena u SL L 180, 19. srpnja 2000.) i Direktiva Vijeća br. 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju (objavljeno u SL L 303, 2. prosinca 2000.).

diskriminaciju na temelju etničkog ili rasnog podrijetla. Ona pokriva područje zapošljavanja, usavršavanja, obrazovanja, socijalne sigurnosti, zdravstvene skrbi, stanovanja te pristupa robama i uslugama. Direktivom o jednakom postupanju u području zapošljavanja od 29. lipnja 2000. godine u europsko je zakonodavstvo izrijekom uvedena zabrana diskriminacije u područjima zapošljavanja, socijalne zaštite i sigurnosti, obrazovanja, pristupa uslugama. Državama članicama propisana je obveza provođenja te direktive u nacionalno zakonodavstvo najkasnije do 19. srpnja 2003. godine. Četiri godine kasnije, usvojena je i Direktiva 2004/113/EZ kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga.³

Države članice nadopunjuju vlastito zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova u svjetlu Direktive o jednakom postupanju br. 2002/73/EZ te ujedno rade i na prenošenju Direktiva o rasnoj jednakosti i jednakosti pri zapošljavanju u vlastito zakonodavstvo. U nekoliko slučajeva, to je dovelo do usvajanja nacionalnih zakona koji pokrivaju diskriminaciju na temelju spola usporedo s ostalim temeljima za diskriminaciju. Osim njih (76/207/EZ, 2002/73/EZ, 75/117/EZ, 86/378/EZ, 96/97/EZ, 97/80/EZ), postoji i nekoliko drugih direktiva koje se odnose na primjenu načela jednakog postupanja na području rada i zapošljavanja, socijalnog osiguranja, zaštite trudnoće i majčinstva i tereta dokazivanja. Posljednja direktiva (2006/54/EZ) koja obuhvaća spomenuta područja u jedinstveni zakonodavni okvir odnosi se na primjenu načela jednakih mogućnosti i načela jednakog postupanja u pogledu zapošljavanja i radnih odnosa.

Direktive su prvi put u mnogim državama članicama predstavile zaštitu od diskriminacije na temelju određenih osnova. One zahtijevaju uvođenje novih definicija i pravnih koncepata. Također, dovele su do osnivanja novih specijaliziranih tijela za promicanje jednakosti, kao i provođenje ovlasti određenih već postojećih tijela. U postupku prenošenja direktiva u nacionalno pravo države članice donijele su tzv. krovne antidiskriminacijske zakone (npr. Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08), a neke su države članice zadovoljile i više od minimalnih standarda postavljenih u zakonodavstvu Zajednice. Primjerice, neke su države članice zabranile diskriminaciju izvan zapošljavanja na temelju vjerskog ili drugog uvjerenja, invaliditeta, dobi i spolne orijentacije. Također, uočljiv je i pozitivan trend osnivanja jedinstvenih tijela za promicanje jednakosti koja se bave svim razlozima za diskriminaciju koji su navedeni u direktivama (tzv. pravobraniteljstva, komisije i sl.).

U svojoj praksi, Sud EU je dosljedno isticao kako je načelo jednakog postupanja temeljno načelo pravnog poretka EU. Mogućnost pojedinca da se na njega izravno

³ Direktiva Vijeća br. 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga. Dostupna na: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/dokumenti/2004-113-EZ.pdf>.

pozovu, Sud EU je pojasnio tek kasnije u predmetima C-555/07 *Kücükdeveci* i C-144/04 *Mangold*. Sud EU je odredbama pravnih akata (konkretno Direktiva) koje nisu postale izravno primjenjive pred nacionalnim sudovima dodijelio upravo takav učinak iako formalno nisu zadovoljile uvjete za izravnu primjenjivost (radilo se o horizontalnim situacijama u kojima Sud EU nije priznao u dotadašnjoj praksi izravan učinak direktivama). Osim toga, Sud EU se izričito u svom obrazloženju presude pozvao na odredbe Povelje o temeljnim pravima Europske unije usprkos činjenici da su i *Mangold* i *Kücükdeveci* odluke koje se odnose na sporove do kojih je došlo prije stupanja na snagu Povelje.⁴

11. Diskriminacija

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

11.1. Izravna diskriminacija

O izravnoj diskriminaciji radi se u slučaju kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanog razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. U tom slučaju kriterij nejednakog postupanja neposredno je jedna od zabranjenih osnova diskriminacije. Zabranjene osnove diskriminacije su: rasa, boja kože, spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te tjelesne ili duševne teškoće.⁵

„Zaštićena osnova“ je osobina pojedinca koja se ne smije smatrati relevantnom za različito postupanje ili uživanje posebne koristi.

U sljedećoj tablici razlučeni su elementi definicije izravne diskriminacije i primjeri za pojedini element kojima se objašnjava sadržaj nepovoljnog postupanja, što je usporediva situacija, tko predstavlja komparatora, odnosno osobu s kojom se žrtva uspoređuje, i postoje li izuzeci od zabrane izravne diskriminacije.

⁴ Odredbe povelje su izravno primjenjive. Povelja u stavku 1. svojeg čl. 21. navodi:

Zabranjuje se bilo kakva diskriminacija na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvoga drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije.

⁵ ZoSD, Članak 2.

(1) *Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.*

Elementi definicije	Primjeri
Postojanje nepovoljnog postupanja.	Nisam dobila posao jer sam žena. Manje sam plaćena za isti ili sličan posao od svojih muških kolega.
Postojanje komparatora, tj. osobe koja se nalazi u usporedivoj situaciji, koja ima suprotne karakteristike od onih koje obično posjeduje većina.	Ja sam lezbijka, on je heteroseksualac. Ja sam Srbin, on je Hrvat.
Komparator iz prošlosti, hipotetski ili instrumentalizirani komparator, te možemo uspoređivati postupanje prema idealnom minimumu standarda u odnosu prema ponašanju koje je društveno prihvaćeno.	U tvrtki postoje zaposlenici koji su za isti rad prije dobivali veću plaću.
Općenito, izravna se diskriminacija ne može opravdati osim u slučajevima izuzeća od zabrane diskriminacije, koji su zakonom posebno navedeni.	U praksi, najčešće su to slučajevi u kojima se navodi najniža i najviša dob.

Najčešći oblici izravne diskriminacije su spolna i rasna odnosno etnička diskriminacija.

U predmetu koji se pojavio pred Sudom EU, *Dekker v. Stichting*⁶, *Elizabeth Dekker* (ED) prijavila se na mjesto instruktore u centru za mlade koji vodi Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum), obavijestivši odbor za odabir kandidata da je u drugom stanju. Odbor ju je odabrao kao najbolju kandidatkinju i preporučio je VJV-Centrumu da je zaposli. Prema nizozemskom pravu, zaposlenice u javnom sektoru koji su smanjenih sposobnosti za rad zbog trudnoće ili porođaja zaslužuju jednako postupanje kao i zaposlenice i zaposlenici koji nisu sposobni obavljati radne dužnosti kao rezultat bolesti. Zaposlenice i zaposlenici imaju pravo na stopostotan iznos prosječne mjesečne plaće prve godine i osamdesetpostotan druge godine. VJV-Centrum bio je zabrinut budući da se odsutnost E. D. s posla mogla predvidjeti već u vrijeme podnošenja prijave za posao. Njegov osiguravatelj nije htio isplatiti VJV-Centrumu iznos od osiguranja u slučaju bolesti, koji bi se trebao isplatiti E. D. Ako VJV-Centrum ne dobije taj iznos od osiguranja, ne bi bio u mogućnost zaposliti nekoga u zamjenu za E. D. tijekom njezina

⁶ Predmet C-177/88, *Dekker v. Stichting* [1991] IRLR 27 ECJ.

rodiljskog dopusta i tako bi izgubili spomenuto mjesto instruktora. Iz tog je razloga VJV-Centrum odbio zaposliti E. D. Nizozemski je sud zaključio da je došlo do kršenja Zakona o jednakim mogućnostima, ali također je rekao da je VJV-Centrum uspješno obrazložio vlastiti postupak koji je diskriminatoran. Nizozemski Vrhovni sud povodom tog je slučaja poslao upit SPEU-u.

Stajalište je Suda EU da poslodavac koji odbije zaposliti odgovarajuću kandidatkinju na temelju mogućih nepovoljnih posljedica za njega, koje proizlaze iz činjenice da je kandidatkinja u drugom stanju u vrijeme prijave za posao, izravno je u suprotnosti s Direktivom o jednakom postupanju. Je li riječ o istoj stvari u slučaju E. D. ovisi o prosudbi najvažnijeg razloga za odbijanje zaposlenja, odnosno bi li se isto dogodilo da je kandidat bio muškarac?

Odbijanje zaposlenja iz financijskih razloga zbog nepojavljivanja na poslu za vrijeme trudnoće temelji se isključivo na faktoru trudnoće. Budući da samo žena može biti trudna, odbijanje zaposlenja u ovom slučaju smatra se **izravnom diskriminacijom**. Činjenica da su svi kandidati koji su se prijavili na natječaj ženskog spola ne znači da ovdje nije riječ o spolnoj diskriminaciji. Budući da je riječ o odbijanju zbog trudnoće, izravno je vezano za spol i riječ je o diskriminaciji. Nije važno jesu li se na natječaj prijavili muškarci.

Primjeri izravne diskriminacije:

- Odbijanje zapošljavanja kandidata na temelju neke zakonom zabranjene karakteristike.
- Diskriminatorni oglasi za zapošljavanje.
- Razlika u plaćama među ženama i muškarcima ili u odnosu prema ženama različite etničke pripadnosti.
- Ako restorani, klubovi ili neki drugi ugostiteljski objekti zabranjuju ulaz pripadnicima različitih etničkih skupina ili nemaju osiguran pristup osobama s invaliditetom.
- Ako agencije za nekretnine ne žele iznajmiti stan osobama drugačije rasne ili etničke pripadnosti.
- Ograničenja nošenja vjerskih obilježja ili odjevnih predmeta.
- Određivanje granice za mirovinu u 58., 60. ili 65. godini.
- Rasna i etnička segregacija u školama.

11.2. Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija znatno je češći oblik diskriminacije od izravne, a kod nje stvarno diskriminirajući učinci posredno i prikriveno proizlaze iz primjene nekih naizgled neutralnih pravnih normi (kriterija ili prakse). Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa osobu zbog njezina određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.⁷ Iz ovakve zakonske definicije može se zaključiti da je i neizravna diskriminacija moguća na normativnoj i stvarnoj razini. Osnovna je razlika između izravne i neizravne diskriminacije to što kod neizravne osnova razlikovanja nije neka zakonom zabranjena osnova diskriminacije, već neka dopuštena osnova. Međutim, takva na prvi pogled neutralna ili pravno korektna norma, kriterij ili praksa stvarno dovodi ili može dovesti do diskriminacije određene osobe ili skupine osoba prema zabranjenoj osnovi diskriminacije.

- *Tako, primjerice, ako među radnicima koji rade s nepunim radnim vremenom prevladavaju žene, razlikovanje u plaćama utemeljeno na razlikovanju u radnom vremenu u kojem radnici rade stvarno ima učinak različite plaće za žene i muškarce. Obično se takva diskriminacija provodi prema ženama zaposlenima na određeno vrijeme s kojima poslodavci odbijaju sklopiti nove ugovore o radu u slučaju trudnoće ili porođaja. U tom slučaju neutralna pravna norma o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme ima učinak zabranjene diskriminacije na temelju spola.*

U sljedećoj tablici razlučeni su elementi definicije neizravne diskriminacije i primjeri za pojedini element kojima se objašnjava sadržaj nepovoljnog djelovanja naizgled neutralne mjere, način na koji se dokazuje neutralna mjera i koje je objektivno opravdanje za nepovoljan učinak takve mjere.

⁷ ZoSD, Članak 2.(2) *Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.*

Elementi definicije	Primjeri
<p>Nepovoljno djelovanje na izgled neutralne mjere – tzv. neravnopravni učinak.</p>	<p>Pravila odijevanja na radnom mjestu ili neuvažavanje vjerskih obilježja. Uvjetovanje povlastica u osiguravajućim kućama postojanjem bračnog statusa.</p>
<p>Neutralna mjera (odredba, kriterij ili praksa) koja se dokazuje pomoću:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komparatora (usporedivih situacija). 2. Povezanosti nepovoljnog položaja s nekom od diskriminatornih osnova (statistički ili uz povezanost povrede interesa tužitelja vezano za pripadnost određenoj skupini). 	<p>Činjenica da je poslodavac određenoj skupini radnica isplaćivao niže plaće bila je dovoljna za utvrđivanje postojanja neizravne diskriminacije u svrhu ostvarivanja prava na učinkovitu pravnu zaštitu. U statističku skupinu ulaze pripadnice i pripadnici svih društvenih skupina koje su važne za konkretan predmet (npr. Romi ili heteroseksualne, odnosno homoseksualne skupine).</p>
<p>Objektivno opravdanje nepovoljnog učinka – načelo razmjernosti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uvjet legitimnog cilja 2. Uvjet prikladnosti mjere 3. Uvjet nužnosti mjere 	<p>Mjera kojom su osobama koje rade skraćeno radno vrijeme uskraćene određene povlastice, što je imalo nerazmjerni učinak za zaposlene žene, ne može se opravdati tvrdnjom da se na taj način štiti učinkovitost poduzeća jer osobe koje rade skraćeno radno vrijeme nisu jednako predane ili integrirane u poduzeće kao i osobe koje rade puno radno vrijeme (predmet Rinner-Kühn). Isto tako, povećanje dobiti poduzeća ne može poslužiti kao legitiman cilj jer bi se time prekršila zabrana neizravne diskriminacije.</p> <p>O tome je li mjera prikladna, odlučuju nacionalni sudovi u konkretnom slučaju.</p> <p>Zahtjev da tuženik dokaže da legitiman cilj ne bi mogao biti ostvaren bez sporne mjere, odnosno da ne postoji nijedna druga mjera koja može ostvariti legitiman cilj na jednak način.</p>

U predmetu *Jenkins*⁸ Sudu EU se postavilo pitanje može li razlika između plaća za skraćeno radno vrijeme i onih za puno radno vrijeme biti diskriminacija. Europski sud ovdje je uveo pravilo o prebacivanju tereta dokaza na način da su zaposlenice morale dokazati osnovu sumnje kako su oni koji primaju manje plaće većinom istog spola te da je to neproporcionalno s ukupnim brojem radnika. Tada se teret dokaza prebacuje na poslodavca koji mora dokazati da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje. Dominantan statistički pristup u europskoj sudskoj praksi potvrđuje to da je činjenica da je znatno veći broj osoba jedne skupine stavljen u nepovoljan položaj nekom neutralnom mjerom dovoljna da Sud pretpostavi da je njezina neutralnost prividna, odnosno da je njezin učinak uvjetovan pripadnošću tužitelja određenoj zaštićenoj skupini.⁹ Dominantan statistički pristup u europskoj sudskoj praksi potvrđuje to da je činjenica da je znatno veći broj osoba jedne skupine stavljen u nepovoljan položaj nekom neutralnom mjerom dovoljna da Sud pretpostavi da je njezina neutralnost prividna, odnosno da je njezin učinak uvjetovan pripadnošću tužitelja određenoj zaštićenoj skupini.¹⁰

Sud EU nastavio je razvijati koncepciju neizravne diskriminacije u različitim smjerovima, a daleko je otišao u slučajevima koji analiziraju problem rada jednake vrijednosti. Takav je bio predmet *Enderby*.¹¹ Enderby je bila govorna terapeutkinja i tvrdila je da su pripadnici njezine struke, koja je uglavnom ženska, znatno slabije plaćeni od pripadnika usporedivih struka koje su tipično muške (npr. farmaceuti). Sud je odlučio da u ovakvim slučajevima radnici moraju dokazati svoju tvrdnju o zastupljenosti spolova u određenoj struci, pri čemu se zapravo koriste statističkim podacima. Na nacionalnom je sudu nakon toga utvrditi koliko su oni pouzdani i relevantni jer je moguće da je riječ samo o nekom prolaznom fenomenu. Na kraju se primjenjuje jednaki mehanizam prebacivanja dokaza kao i u ostalim slučajevima neizravne diskriminacije.¹²

Primjeri neizravne diskriminacije:

- navođenje uvjeta poznavanja jezika nije neophodno prilikom sastavljanja oglasa za niže rangirana radna mjesta (time se neizravno mogu diskriminirati pojedinci koji nisu državljani države članice u kojoj traže posao)
- uvjet visokog stupnja obrazovanja iako on nije neophodan za oglašeno radno mjesto
- uvjet odsluženja vojnog roka kao preduvjet za zapošljavanje
- određivanje pravila oblačenja.

⁸ Predmet C-96/80 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR I-911.

⁹ Predmet C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199.

¹⁰ Predmet C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, [1986], ECR 1607.

¹¹ Predmet C-127/92, *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health*, [1993], ECR 5535.

¹² Direktiva o prebacivanju tereta dokazivanja 97/80/EZ.

11.3. Višestruka diskriminacija

Treći tip diskriminacije koji je sve više prisutan u svakodnevnom životu jest višestruka diskriminacija koja uključuje situaciju kada se jedna ili više osnova međusobno isprepliću na način da su potpuno neodjeljive.

Višestruka diskriminacija predstavlja diskriminaciju počinjenu na dvije ili više zakonom zabranjenih osnova. Višestruka diskriminacija može biti počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) ili može biti činjena u dužem vremenskom periodu (produžena diskriminacija) prema istoj ili grupi osoba.

Članak 6. ZoSD-a:

(1) Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produžena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Primjeri višestruke diskriminacije:

- pripadnice etničke manjine zarađuju manje u odnosu prema ženama i muškarcima većinskog naroda
- pripadnica etničke manjine, nižeg stupnja obrazovanja, ne može napredovati na radnom mjestu
- žena s invaliditetom i članica sindikata ne može dobiti povišicu iako je odradila svoj mjesečni plan
- etnička silovanja žena u ratu.

12. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zakonom zabranjenih osnova čiji je cilj povreda ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje svako je verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi čiji je cilj povreda ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće

ili uvredljivo okruženje. Prema uzoru na europske direktive, uznemiravanje i spolno uznemiravanje oblik su diskriminacije, međutim za njihovo dokazivanje nije potrebno postojanje komparatora, odnosno žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome. Potrebno je dokazati da je konkretno postupanje:

- s njihove strane bilo neželjeno
- bilo uvjetovano njihovom pripadnošću određenoj skupini
- kao cilj ili učinak imalo povredu dostojanstva tužitelja
- uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Razlika između spolnog uznemiravanja i uznemiravanja je ponajprije u vrsti neželjenog postupanja, budući da je kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje seksualne naravi.

Primjeri spolnog uznemiravanja:

- prijedlozi ili ucjene zahtijevanjem seksualnog odnosa
- vicevi i šale sa seksualnim konotacijama
- dodirivanje intimnih dijelova tijela
- zahtijevanje da se na posao dolazi izazovno obučen(a).
- vješanje postera seksualnih sadržaja na uredske zidove i dr.

Kod uznemiravanja neželjeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe određenoj zaštićenoj skupini.

Primjeri uznemiravanja:

- različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina
 - rasističke, seksističke, homofobne... uvrede
 - prigovori na način odijevanja ili ponašanja, odnosno komentiranje fizičkog izgleda.
- To su, primjerice, učestali prigovori upućeni ženama da se odijevaju prenapadno, odnosno

„preseksi“, ili da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblače feminizirano, odnosno da se ponašaju kao „ženskice“. Istoj skupini pripadaju i komentari o higijeni osoba romskog etniciteta ili inteligenciji osoba bošnjačkog etniciteta.

Članak 3. ZoSD-a:

(1) *Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

(2) *Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

U sljedećoj tablici analiziramo definiciju uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, koji su elementi neželjenog ponašanja, ucjene te neprijateljskog okruženja.

Elementi definicije	Primjeri
1. <i>Quid pro quo</i> uznemiravanje (cijena, usluga za protuuslugu) koje je karakteristično samo za spolno uznemiravanje.	Tuženik uvjetuje seksualnim odnosom određenu korist koja je važna za tužiteljicu, poput napredovanje ili ocjena na ispitu. Činjenica da je tužiteljica „dobrovoljno“ pristala na ovakav odnos, ili je čak bila u nekoj vrsti veze s nadređenim, odnosno tuženikom, nevažna je za nastanak spolnog uznemiravanja.
2. Neprijateljsko okruženje do kojeg može doći na bilo kojoj zabranjenoj osnovi.	Kod ovog oblika uznemiravanja stvara se okruženje u kojem je osobi kao pripadnici ili pripadniku neke skupine postalo teško normalno obavljati svoje radne zadatke.

Pristup koji nalazimo u ZoDS-u i direktivama Europske unije od ovog klasičnog pristupa uznemiravanja razlikuje ustrajanje na povredi dostojanstva (*kontinentalna paradigma zaštite dostojanstva*).¹³

¹³ Vasiljević, S., Izazovi suvremenog antidiskriminacijskog prava – svetlo na kraju tunela? u: Potočnjak, Ž., Grgurev, I., Grgić, A., (ur.) Perspektive antidiskriminacijskog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 267-308.

13. Poticanje na diskriminaciju

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

Članak 4. ZoSD-a:

(1) Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ovoga Zakona.

Iako naš Zakon o suzbijanju diskriminacije inzistira na postojanju namjere za poticanje na diskriminaciju, europski sudovi ne traže postojanje namjere.

14. Posebne mjere

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama s određenim obilježjem koje može biti osnova za diskriminaciju omogućava ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili zaknuti. Posebne mjere uvode se privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti i ne smatraju se diskriminacijom. Posebne mjere moraju težiti ostvarenju legitimnog cilja.

Posebne ili pozitivne mjere nastale su u SAD-u 60-ih i 70-ih godina 20. stoljeća i u početku su upotrebljavane samo u kontekstu rasne diskriminacije. U europskom pravu posebne se mjere upotrebljavaju primarno kao mjera koja će ženama osigurati jednakost na radnom mjestu. Oba sustava priznaju da su posebne mjere odstupanje od osnovnog načela formalne jednakosti i upravo zbog tog odstupanja zahtijevaju njezino daljnje opravdanje. Koncept stvarne diskriminacije usko je povezan i s posebnim (pozitivnim) mjerama (engl. affirmative action; specific measures). U stranoj literaturi za taj je koncept nekad upotrebljavan izraz „pozitivna diskriminacija“, no on je napušten. Posebne su mjere privremene mjere i njihov je učinak ograničen samim postizanjem cilja zbog kojeg se primjenjuju. Onog trenutka kad tim mjerama postignemo razinu stvarne jednakosti, one se prestaju primjenjivati jer bi inače dovele do suprotnog učinka, odnosno do diskriminacije. U tom smislu katkad se u literaturi navodi razlikovanje pozitivne diskriminacije od negativne. Kod pozitivne diskriminacije određena osoba ili skupina osoba stavlja se u povoljniji položaj od druge osobe ili skupine osoba. Kod negativne diskriminacije određena se osoba ili skupina osoba stavlja u nepovoljniji položaj od druge osobe ili skupine osoba. O diskriminaciji govorimo samo kada je riječ o razlikovanju koje je pravom zabranjeno (nedopušteno). Stoga se u literaturi sve rjeđe upotrebljava izraz pozitivna diskriminacija. Dakle, najprikladniji je izraz „posebne mjere“ koji upotrebljavaju i hrvatski Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o radu.

U predmetu *Lommers*¹⁴ pred Sudom EU riječ je o pravilu prema kojem poslodavac u javnom sektoru omogućava subvencionirana mjesta u vrtiću isključivo zaposlenicama, uz iznimku opravdanog izuzetka. SPEU je zaključio da je riječ o usporedivim situacijama između zaposlenica i zaposlenika, iako je riječ o različitom postupanju. Sud EU razmatrao je je li mjera dopuštena prema europskom pravu. Zaključio je da je riječ o dopuštenoj mjeri budući da spada u kategoriju mjera kreiranih kako bi se uklonili uzroci smanjenih mogućnosti žena u pristupu zapošljavanju i karijeri. Sud EU složio se da svako izuzeće od načela jednakog postupanja mora biti u skladu s načelom razmjernosti ili proporcionalnosti. Sud EU je stoga kao moguće opravdanje razmatrao nedostatak slobodnih mjesta u vrtiću za sve žene koje su tražile slobodno mjesto, mogućnost pronalaska alternativnog mjesta u vrtiću na tržištu i činjenicu da određeni broj mjesta može biti dodijeljen i muškim zaposlenicima u opravdanim slučajevima. Sud EU je zaključio da je ovakvo rješenje u skladu s europskim pravom. Ipak, u slučaju muških zaposlenika, izuzetak je dopušten samo onim muškarcima koji su samohrani roditelji, i pod istim uvjetima kao i ženskim zaposlenicima.

I u hrvatskom su pravu propisane posebne mjere Zakonom o ravnopravnosti spolova i Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina. Zakon o ravnopravnosti spolova propisuje to da su posebne mjere specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju se postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bile uskraćene. One se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te se ne smatraju diskriminacijom (čl. 9.). Također, Zakon propisuje obvezu tijela državne uprave i pravnih osoba u pretežitom vlasništvu države da primjenjuju posebne mjere i donose planove djelovanja svake četiri godine za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (čl. 11.). Obveza unošenja antidiskriminacijskih odredbi i mjera za uspostavljanje ravnopravnosti spolova postoji i za jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnike koji zapošljavaju više od 20 ljudi. Međutim, vrlo je važna i zakonska obveza o uvođenju posebnih mjera u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući i javne službe o postupnom povećavanju uključivanja podzastupljenog spola, sve dok njegova zastupljenost ne dosegne razinu njegova udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske, a posebno ako je riječ o osjetnoj neuravnoteženosti jednog spola. Osjetna neuravnoteženost jednog spola postoji ako je zastupljenost jednog spola u tijelima političkog i javnog odlučivanja niža od 40 posto. Posebne mjere sadržane su i u hrvatskom Ustavu (Ustav Republike Hrvatske, Glava III. „Zaštita ljudskih prava i temeljnih sloboda“, gdje je člankom 15. propisano da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči ravnopravnost (stavak 1.), da se ravnopravnost i zaštita prava nacionalnih manjina uređuje ustavnim zakonom koji se donosi po postupku za donošenje organskih zakona (st. 2.), da se pripadnicima

¹⁴ Predmet C/476/99 *Lommers* [2002] ECR I-2891.

nacionalnih manjina, pokraj općeg biračkog prava, može osigurati i posebno pravo da biraju svoje zastupnike u Hrvatski sabor (stavak 3.) i da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči sloboda izražavanja nacionalne pripadnosti, slobodno služenje svojim jezikom i pismom i kulturna autonomija (st. 4.)), kao i Ustavnom zakonu o izmjenama i dopunama Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina kojim se propisuju modeli pozitivne diskriminacije za pripadnike nacionalnih manjina ovisno o postotku njihove zastupljenosti u ukupnom stanovništvu.¹⁵

ALATI ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE

- Antidiskriminacijska strategija i politika
- Edukacija i podizanje svijesti
- Medijacija ili mirenje je izvansudski način rješavanja sporova. Jedan je od najčešćih i najbržih, a moglo bi se reći i najučinkovitijih načina rješavanja postupaka u vezi s diskriminacijom, budući da je kratkotrajniji i jeftiniji u usporedbi sa sudskim postupcima. Zakonom o mirenju predviđeni su načini počinjanja mirenja, kao i neovisna tijela koja su za to posebno zadužena te imaju listu miritelja s koje stranke mogu izabrati osobu koja će ih voditi u tom postupku.
- Neovisna vanjska revizija (analiza politika i pravilnika koje je poslodavac izradio)

15. Dokazivanje diskriminacije i teret dokazivanja

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

Dokazivanje diskriminacije vrlo je kompleksno i zahtjevno područje. U građanskim i radnim parnicama teret dokazivanja prebacuje se na suprotnu stranu ako tužitelj/tužiteljica (žrtva) dokaže postojanje osnove sumnje. Isključivo je na žrtvi pokrenuti postupak u vezi s diskriminacijom.

¹⁵ U jedinicama samouprave, u kojima pripadnici nacionalnih manjina ostvaruju pravo na razmjernu zastupljenost u predstavničkim tijelima, osigurava im se i zastupljenost u izvršnim tijelima, odnosno prema propisanim uvjetima zamjenik općinskog načelnika, gradonačelnika, odnosno župana mora biti iz redova pripadnika nacionalnih manjina, što se mora urediti statutom jedinice te u tijelima uprave jedinica samouprave sukladno odredbama Ustavnog zakona NN 80/10. Prema tim modelima nacionalne manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s više od 1,5 % stanovnika imaju pravo na najmanje 3 zastupnika u Hrvatskom saboru, a nacionalne manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s manje od 1,5 % stanovnika, pored općega biračkog prava, na osnovi posebnog biračkog prava imaju pravo izabrati pet zastupnika pripadnika nacionalnih manjina (tzv. dopunsko pravo glasa). koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s više od 1,5 % stanovnika imaju pravo na najmanje 3 zastupnika u Hrvatskom saboru, a nacionalne manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s manje od 1,5 % stanovnika, pored općega biračkog prava, na osnovi posebnog biračkog prava imaju pravo izabrati pet zastupnika pripadnika nacionalnih manjina (tzv. dopunsko pravo glasa).

Osnova sumnje pretpostavka je na temelju koje žrtva nastoji uvjeriti, odnosno učiniti vjerojatnim, sud ili neko drugo nadležno tijelo koje donosi odluku da je njezina tvrdnja (iskaz) istinita. Ako žrtva pred sudom ili nekim drugim nadležnim tijelom predoči činjenice (prima facie) iz kojih se može zaključiti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza prebacuje se na počinitelja u skladu s načelom učinkovite pravne zaštite.

Pravilo o prebacivanju tereta dokazivanja ne vrijedi u kaznenim i prekršajnim postupcima, a često i u upravnim postupcima budući da su nadležna tijela dužna provesti učinkovitu istragu kako bi utvrdili određeni stupanj vjerojatnosti da je do diskriminacije došlo. **U kaznenim postupcima (npr. za kazneno djelo rasne i druge diskriminacije, povreda prava na rad i drugih prava iz rada, spolno uznemiravanje i dr.) potrebno je dokazati osnovanu sumnju što je puno veći stupanj vjerojatnosti od osnova sumnje te dokazati diskriminatornu namjeru što u građanskim i radnim parnicama nije potrebno.** To je važno zato što kazneno pravo propisuje puno teže sankcije te je stoga i kazneni postupak puno kompleksniji i zahtjevniji u smislu dokazivanja krivnje. Prebacivanje tereta dokazivanja u kaznenom postupku bilo bi izravno suprotno načelu presumpcije nevinosti (nitko nije kriv dok mu se pravomoćnom presudom ne utvrdi krivnja). Zato je žrtvama puno jednostavnije pokrenuti građansku ili radnu parnicu u vezi s diskriminacijom jer je vjerojatnije da će puno lakše uspjeti dokazati stupanj vjerojatnosti da je do diskriminacije došlo.

Tipični dokazi koji se upotrebljavaju u diskriminacijskim sporovima izjave su svjedoka, različiti dokumenti te općepoznate činjenice. Osim toga, kao dokaz se mogu upotrijebiti različite vrste pritužbi, testiranje okolnosti, upitnici, audiosnimke i videosnimke (u nekim državama), mišljenja stručnjaka i poklapanje određenih činjenica. Tako je, primjerice, u Njemačkoj izjava poslodavca da zapošljava previše stranaca utjecala na stvaranje pretpostavke da su trenutačni otkazi zaposlenicima utemeljeni na njihovoj etničkoj pripadnosti.¹⁶ U Mađarskoj sud je činjenicu da je u određenoj školi izrazito visok postotak romske djece uzeo kao općepoznatu u smislu utvrđivanja osnove sumnje o postojanju segregacije.¹⁷

Postojanje komparatora u usporedivim situacijama može biti problematično u određenim situacijama. Ako sud usporedbu u konkretnom slučaju doživi neprimjerenom, žrtva može izgubiti spor.

Sud može usporediti žrtvu sa skupinom pojedinaca koji imaju slične ili iste karakteristike, najčešće u situacijama kada je riječ o diskriminaciji na temelju etničke ili religijske pripadnosti. Primjerice, ako u državi živi 95 posto katolika, a ostalih 5 posto čine pripadnici pravoslavne, islamske i židovske religije, vrlo će vjerojatno sud svaku žrtvu iz manjinske religije uspoređivati

¹⁶ Bremen Regional Labour Court, od 29. lipnja 2010.

¹⁷ Debrecen Appeals Court Judgement No. 13. P. 21. 660/2005.

s katolicima. Nadalje, sud će radije osobe s teškim invaliditetom uspoređivati s osobama s manjim stupnjem invaliditeta, nego sa zdravim osobama.

ALATI ZA DOKAZIVANJE DISKRIMINACIJE

- Vodite dnevnik, tj. sustavno zapisujte sve podatke o diskriminaciji sa što više detalja kao što su datum i vrijeme događaja, imena svjedoka, ishod događaja.
- Čuvajte sve materijalne dokaze, sve kopije pisama, e-pošte, faksova i poruka koje dobivate od zlostavljača.
- Obratite se liječniku opće prakse koji će vam dati uputnicu za specijalista/specijalicu psihijatrije te medicine rada s kojima poslodavac ima ugovor za pružanje usluga specifične zdravstvene zaštite ili opće/obiteljske prakse. Liječnika je potrebno izvijestiti o svim psihofizičkim posljedicama i o svim posljedicama na socijalne odnose.
- Informirajte se i potražite pravni savjet pravnika.
- Navesti razloge zbog kojih se smatra da je riječ o povredi ljudskog dostojanstva kako bi se takvo ponašanje prekinulo.
- Ako stres i napetost postanu neprihvatljivi, poželjno je otići na bolovanje.
- Obratiti se nevladinim organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava.

16. Vježbe (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

16.1. Diskriminacija ili mobing?

Primaju li žene manju plaću od svojih muških kolega za jednak rad ili rad iste vrijednosti?

Otkaz zbog trudnoće?

Učestalo vrijeđanje kolega po nacionalnoj osnovi?

Ženi islamske vjeroispovijesti zabranjeno nošenje marame na radnome mjestu?

Osoba s invaliditetom ili bolešću radi teške fizičke poslove?

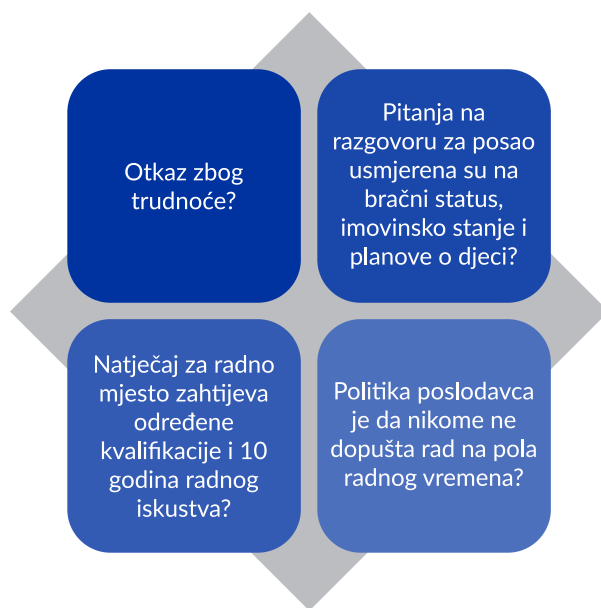
Zatrpavanje poslom?

Videonadzor zaposlenika?

Napredovanje po političkoj osnovi?

Sindrom „praznog stola“?

16.2. Izravna ili neizravna diskriminacija?



16.3. Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje

Tajni obožavatelj/tajna obožavateljica učestalo vam šalje cvijeće na radno mjesto?

- Kolega/kolegica vas štipa i hvata za intimne dijelove tijela?

Uvjet za napredovanje je spolni odnos s nadređenim/nadređenom?

- Uvjet za napredovanje je izlazak na večeru s nadređenim/nadređenom?

16.4. Teret dokazivanja

Na koji će način žrtva učiniti vjerojatnim postojanje osnove sumnje da je došlo do diskriminacije?

Je li premještanje zaposlenika na lošije plaćeno radno mjesto zato što je pisao pritužbu u vezi s diskriminacijom (viktimizacija) dovoljan razlog za prebacivanje tereta dokazivanja?

17. Sudski spor (izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

Žrtve se vrlo rijetko odlučuju na taj korak. Zašto?

- nepovjerenje u pravosudni sustav
- dugotrajnost postupka unatoč razumnom roku
- kako dokazati da su bili žrtve
- poremećeno zdravstveno stanje, psihičke krize i gubitak volje za životom, suicidalne misli
- razlozi financijske prirode
- strah od borbe s „nevidljivim” ili „moćnim” neprijateljem
- strah od povratka u istu sredinu, pa čak i kad bi se spor riješio pozitivno
- strah da više neće moći naći drugi posao.

18. Moguća rješenja

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

43

- zakonske izmjene i dopune ili poseban zakon
- edukacija pravnika, sudaca, odvjetnika, poslodavaca, radnika, sindikata
- senzibilizacija javnosti
- pomoć i edukacija žrtava
- tretmani počinitelja
- liječimo uzrok, a ne posljedicu
- prevencija ili sankcija
- troškovi diskriminacije i mobinga
- kultura ponašanja
- kultura prijavljivanja

19. Slučajevi iz prakse

(izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, Pravni fakultet u Zagrebu)

I. Četrdesetogodišnja Ana osoba je s invaliditetom. Ana nema teški hendikep, ali je obilježena jer ima unakaženo lice od napada svinje. Ipak, ona zbog svojeg hendikepa nije imala problema u komunikaciji s ostalim radnicima, osim s nadređenom osobom. Njezina joj se šefica svaki dan obraća na neugodan način, psuje, razbacuje stvari ako joj se nešto ne sviđa...

Jednog je dana šefica imala jako loš dan i Ani je rekla: „Radije bih za stolom sjedila sa svinjom nego s tobom.“ Nakon te izjave Ana je zapala u tešku depresiju. Ipak, uz pomoć Udruge mobbing napisala je „pismo poslodavcu“ koji je reagirao i šefici naredio da se pred svima ispriča.

II. Ivana K. već je pet godina zaposlena u velikom privatnom poduzeću koje ima oko 1000 zaposlenih. Radi se o visokoobrazovanoj osobi koja uz poslove za koje je educirana obavlja i ostale poslove poput pospremanja ureda i kuhanja kave šefu kad god on to zaželi. Posljednje tri godine izložena je različitim oblicima netrpeljivosti od nekoliko kolegica koji su najčešće uzrokovani činjenicom da je riječ o pripadnici jedne etničke skupine te fizički atraktivnoj osobi, na čemu su joj kolegice zavidne. Uz to, njezin nadređeni posljednjih je godinu dana ucjenjuje tražeći od nje seksualne usluge i nudeći zauzvrat povećanje plaće i napredovanje, na što ona ne pristaje. U međuvremenu joj je plaća smanjena 30 posto. Prije dva mjeseca saznala je da je trudna, u međuvremenu joj se trudnoća zakomplicirala, zbog čega je morala uzeti bolovanje, budući da joj je liječnik naredio mirovanje. Kolegice su šefu prijavile da izmišlja samo da ne mora raditi, a da zapravo sjedi kod kuće i vodi muževe poslove. Šef joj je rekao da za nekoliko dana može očekivati izvanredni otkaz.

III. Marina je zaposlena u jednome ministarstvu kao daktilografkinja. Samohrana je majka sedmogodišnjeg dječaka koji boluje od dječje paralize. Prije dvije godine razvela se od muža koji dječaka ne želi vidjeti niti plaća alimentaciju. Marina je prisiljena raditi 8 sati dnevno. Zbog sinovljeve bolesti povremeno mora izostajati s posla, iako redovito odrađuje zadanu dnevnu normu. Ipak, kolegice su je optužile za lijenost i nerad te česte odlaske u teretanu tijekom pauze. Šef je Marini zabranio odlaske u teretanu s obrazloženjem da ona tamo nema što raditi i da je to samo za muškarce. Prilikom jednog od posljednjih odlazaka u teretanu jedan kolega počeo ju je dodirivati i hvatati, na što mu je Marina rekla da se makne. U međuvremenu je nagovorio i drugog kolegu koji

se ondje zatekao da učini isto. Marina se plačući spremila i otišla. Kad je rekla što se dogodilo, nitko nije reagirao. Marina je pokušala sama pronaći pravnu zaštitu unutar firme, obratila se povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika u skladu s člankom 22. a. (30.), no bezuspješno. Šef joj je zaprijetio otkazom uz obrazloženje da svoje obveze ne ispunjava savjesno i da će ostati bez posla bude li se i dalje „prostituirala s kolegama“. Zbog nagomilanog stresa uzrokovanog situacijom na poslu, Marina je završila na bolovanju.

IV. Vlado je 58-godišnji radnik jednog poduzeća u kojem je do početka mobinga bio zaposlen čak 26 godina te do tada nikad nije imao problema na poslu. Ipak, jednog se dana pojavio novi vlasnik koji je odlučio rad svojih zaposlenika nadzirati videokamerama.

Zaposlenici nisu smjeli ni na toalet, a Vlado je jednom otišao oprati ruke, nakon čega se šef užasno ponio prema njemu. Vladi je nakon incidenta pozlilo te je proveo dvije godine na bolovanju, razvio je niz psihosomatskih teškoća, a nikad se više nije želio vratiti na radno mjesto, zbog čega je nedavno po preporuci psihijatra stupio u invalidsku mirovinu.

Pitanja za raspravu

1. O povredi kojih prava se radi?
2. Postoje li neki od oblika diskriminacije? Postoji li mobing?
3. Ako se radi o spolnoj diskriminaciji, o kojoj se vrsti diskriminacije radi?
4. Što biste savjetovali dotičnoj osobi da vam se obrati za pomoć?
5. Ima li osoba elemente i pravnu osnovu za pritužbu i komu takvu pritužbu može uputiti?
6. Kako biste dokazali diskriminaciju u ovom slučaju?
7. Kako biste dokazali mobing?

20. Uznemiravanje/diskriminacija i mobing kroz sudsku praksu (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

20.1. Uvod – odnos Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije

I Zakon o radu¹ (dalje u tekstu: ZR) i Zakon o suzbijanju diskriminacije (dalje u tekstu: ZSD)² uređuju zaštitu od diskriminacije.

ZSD predstavlja opći antidiskriminacijski zakon koji uređuje diskriminaciju općenito.

ZR-om se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj pa on u odnosu na ZSD predstavlja *lex specialis* kada je riječ o diskriminaciji u radnim odnosima. To znači da u pogledu pitanja koja na različit način uređuju ova dva zakona, ZR ima prednost u primjeni, a u pogledu onih pitanja koja su uređena ili samo ZR-om ili samo ZSD-om, u tom dijelu se primjenjuje onaj zakon koji to konkretno pitanje uređuje.

Međutim, područje mobinga kao oblika ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja njezina/njihova ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta koje često dovodi do uklanjanja s njegova/njihova područja djelovanja izričito ne uređuju niti ZR niti ZSD.

Iz zakonskih odredbi proizlazi da bi se u smislu ZSD i ZR-a moglo smatrati da je neki radnik uznemiravan, potrebno je da je uzrok ponašanja spram radnika čija se prava povređuju u nekom od zabranjenih temelja diskriminacije.

U praksi se često događa da takvog zabranjenog temelja nema pa radnici povezivanjem više zakonskih odredbi različitih zakona dolaze do pravne osnove za zaštitu od mobinga.

To rezultira time da radnik nema pravo tražiti posebnu zaštitu koja je propisana kroz čl. 134. ZR-a koji uređuje zaštitu dostojanstva radnika, a najvažnije vezano za neprimjenu ovog članka ZR-a jest da radnik ne može prekinuti rad sukladno čl. 134. st. 4. ZR-a.

S druge strane, svaki radnik, i onaj koji je uznemiravan i koji je mobingiran, a čija se prava osobnosti povređuju, ima sva prava koja propisuje Zakon o obveznim odnosima³ (dalje: ZOO) iz područja naknade štete. To uključuje i traženje prestanka radnje/radnji kojima se povređuje pravo osobnosti.

¹ Narodne novine br. 93/14 i 127/17.

² Narodne novine br. 85/08 i 112/12.

³ Narodne novine br. 35/05 i dr.

20.2. Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a

Zbog činjenice da se iz definicije diskriminacije koju daje ZSD može zaključiti da je lista nabrojanih zabranjenih temelja diskriminacije zatvorena (*numerus clausus*), u sudskoj praksi prevladava stav da kada neko ponašanje koje nije uzrokovano nekim od izričito propisanih zabranjenih temelja diskriminacije radnik zaštitu i ostvarivanje svojih prava ne može tražiti temeljem odredbe čl. 134. ZR-a i ZSD-a već isključivo temeljem odredbi ZR-a o odgovornosti poslodavca za štetu i odredbi Zakona o obveznim odnosima (dalje u tekstu: ZOO)⁴.

To rezultira time da radnik nema pravo tražiti posebnu zaštitu koja je propisana kroz čl. 134. ZR-a koji uređuje zaštitu dostojanstva radnika, a najvažnije vezano za neprimjenu ovog članka ZR-a jest da radnik ne može prekinuti rad sukladno čl. 134. ZR-a.

Međutim, on i dalje ima sva prava koja mu daje ZOO u situaciji kada mu se nanosi šteta u radnom odnosu.

21. Posebne tužbe po ZSD-u

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

47

Prema ZSD-u, svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može podnijeti i posebnu tužbu u skladu s čl. 17. ZSD-a.

Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ZSD-a **ovlaštena** je tužbom i tražiti:

- 1. utvrđivanje da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (**tužba za utvrđenje diskriminacije**)
- 2. **zabranu poduzimanja** radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno **da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice** (**tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije**)
- 3. **naknadu imovinske i neimovinske štete** uzrokovane povredom prava (**tužba za naknadu štete**)
- 4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje **na trošak tuženika objavi u medijima**.

⁴ Narodne novine br. 35/05 i 41/07.

Svi ovi zahtjevi mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku

- ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i
- ako je isti sud stvarno nadležan za njih, bez obzira na to je li za te zahtjeve propisano rješavanje u redovitom ili u posebnom parničnom postupku, (osim sporova o smetanju posjeda kada se primjenjuju mjerodavna pravila za vrstu spora o kojoj je riječ).

Navedeno znači da ako radnik u radnom sporu traži zaštitu nekog prava iz radnog odnosa (npr. zaštitu od otkaza ugovora o radu ili isplatu neke novčane tražbine), u okviru tog spora može tražiti i zaštitu od diskriminacije temeljem ZSD-a.

Dakle, može kumulirati tužbene zahtjeve, one koji se odnose na zaštitu konkretnog prava te one koji se temelje na čl. 17. ZSD-a, ali isto tako u radnom sporu može tvrditi da je do povrede njegova prava došlo zbog diskriminacije bez postavljanja posebnog tužbenog zahtjeva temeljem ZSD-a (incidentalna antidiskriminacijska zaštita). Tada je sud dužan ispitati takve navode radnika i, ako ocijeni da je do povrede konkretnog prava iz radnog odnosa došlo zbog diskriminacije, radniku treba pružiti sudsku zaštitu.

21.1. Tužba za utvrđenje diskriminacije

Ovom tužbom radnik traži utvrđivanje da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje.

Riječ je o deklaratornoj tužbi kod koje je potrebno tražiti utvrđivanje konkretno kojim radnjama ili propuštanjem je povrijeđeno pravo na jednako postupanje odnosno koje radnje odnosno propuštanja mogu dovesti do povrede prava na jednako postupanje.

21.2. Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije

Ovom tužbom diskriminirana osoba može tražiti zabranu poduzimanja određene radnje ili obvezu propuštanja budućih ponašanja odnosno nalaganje poslodavcu izvršenje radnji kojima se uklanja diskriminacija. To bi se moglo tražiti i na način da se tuženiku zabrani poduzimanje neke aktivnosti kojom bi se onemogućavalo ili ometalo određene radnje tužitelja ili trećih⁵.

⁵ Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Međunarodna organizacija za migracije (IOM), Hrvatski pravni centra i Pravosudna akademija, Zagreb, 2009., str. 66.

Tužbeni zahtjev trebao bi biti kondemnatorne prirode.

Uputno je pored konkretnih radnji ili propuštanja koji se traže zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako se kasnije u provedbi odluke ne bi došlo do situacije da presuda ne „pokriva“ sličnu povredu prava osobnosti⁶.

Inače, ovakve presude trebalo bi provoditi prema odredbama čl. 263. (ovrha radi ostvarivanja obveze na trpljenje i nečinjenje) i čl. 264. (ovrha radi uspostavljanja prijašnjeg stanja) Ovršnog zakona⁷.

21. 3. Tužba za naknadu štete

Radnik koji je izložen uznemiravanju može ostvarivati sudsku zaštitu temeljem onih odredbi ZOO-a kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu.

Šteta je umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprečavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta) pa radnik naknadu štete može tražiti po svim ovim osnovama (čl. 1046. ZOO-a).

U pravnoj doktrini može se pronaći stav da, ako je uznemiravanjem od strane poslodavca, člana uprave, nadređenog radnika ili treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju posla nastupila bolest, da bi se to trebalo smatrati bolešću u vezi s radom i za tako nastalu štetu da odgovara poslodavac prema načelu objektivne odgovornosti prema Zakonu o zaštiti na radu⁸.

21.4. Objava presude u medijima

Zahtjev za objavu presude u medijima sud može prihvatiti ako utvrdi:

1. da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija, ili
2. da je informacija o postupanju koje krši pravo na jednako postupanje bila objavljena u medijima, a objavljivanje presude je potrebno radi potpune naknade učinjene štete ili zaštite od nejednakog postupanja u budućim slučajevima.

Ako usvoji zahtjev za objavom presude, sud će naložiti da se presuda objavi u cijelosti. Iznimno, sud može odrediti da se presuda objavi u dijelovima ili da se iz teksta presude uklone određeni osobni podaci ako je to potrebno radi zaštite privatnosti stranaka i drugih osoba, a ne dovodi u pitanje svrhu pružene pravne zaštite.

⁶ Ibid., str. 69.

⁷ Narodne novine br. 112/12.

⁸ Narodne novine br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08 i 75/09 i 143/12 (raniji), odnosno Narodne novine br. 71/14 (novi).

Presuda kojom se nalaže objava u medijima obvezuje nakladnika medija u kojem treba objaviti presudu, bez obzira na to je li bio stranka u postupku, s tim da trošak objave snosi tuženik.

21.5. Udružne tužbe za zaštitu od diskriminacije

Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.

U tužbi se mogu se istaknuti zahtjevi da se:

1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine
2. zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine
3. presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

O tužbi u prvom stupnju odlučuje županijski sud općemjesno nadležan za tuženika ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu.

Dakle, riječ je o izberivoj mjesnoj nadležnosti.

Ostale postupovne odredbe ZSD-a koje se odnose na individualne tužbe na odgovarajući se način primjenjuju na udružnu tužbu.

22. Zabrana diskriminacije temeljem ZR-a

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

ZR u odredbi o temeljnim pravima i obvezama iz radnog odnosa propisuje da je zabranjena diskriminacija (izravna ili neizravna) na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima⁹.

Isto tako, prema toj odredbi poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

ZR ne definira ni diskriminaciju ni dostojanstvo radnika ni uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje.

Da bi se utvrdilo značenje tih pojmova, treba imati u vidu odredbe ZSD-a i ZRS-a o kojima je ranije bilo riječ.

No, ZR sadrži posebne odredbe o zaštiti dostojanstva radnika, a takve odredbe ne sadrži ni ZSD ni ZRS. Riječ je o odredbama iz čl. 134. ZR-a.

Prema njima, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili ta osoba dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe¹⁰, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

⁹ I ZSD sadrži vrlo sličnu odredbu. Sadržana je u odredbi čl. 6.

¹⁰ Može se primijetiti da nije propisan rok u kojem je radnik dužan dostaviti pritužbu. To znači da se pritužba može podnijeti i nakon nekog dužeg vremena koje je prošlo od početka uznemiravanja. No, pri tome svakako treba paziti na to da se zaštitu od uznemiravanja može tražiti samo dok uznemiravanje traje jer se nakon prestanka ne može tražiti poduzimanje mjera radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, a isto tako treba misliti i na zastaru novčanih tražbina iz radnog odnosa (pet godina).

Koje su to primjerene mjere ZR konkretno ne propisuje te se one utvrđuju od slučaja do slučaja.

ZR-om nije propisano ni kakve su obveze poslodavca ako utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne postoji. Međutim, uputno je da se u tom slučaju radnika koji je podnio pritužbu svakako obavijesti o utvrđenju do kojeg se došlo u postupku ispitivanja pritužbe, tim više što radnik ima pravo prekinuti rad ako se ne poduzmu mjere za sprečavanje uznemiravanja.

Naime, ako poslodavac u roku ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Iz navedenoga se može zaključiti da radnik zaštitu pred nadležnim sudom treba zatražiti u roku od osam dana od isteka roka za poduzimanja mjera za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno u roku od osam dana od saznanja da poduzete mjere očito nisu primjerene.

Ne zatraži li radnik pravovremenu sudsku zaštitu, njegova tužba se kao nepravovremena odbacuje. Isto tako, ne poštuje li radnik propisane rokove, njegov prekid rada smatra se nezakonitim i poslodavac je ovlašten donijeti odluku (i) o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Navedeno potvrđuje sljedeća odluka:

„Kod nesporne činjenice da tužiteljica jest podnijela tužbu radi zaštite dostojanstva nadležnom sudu, o čemu međutim nije obavijestila tuženika kao poslodavca, a u koje vrijeme se ona nalazila na bolovanju, kao i da u roku od osam dana po zaključenju bolovanja tužiteljica nije obavijestila tuženika o namjeri nedolaska na posao zbog zatražene zaštite dostojanstva pred nadležnim sudom, već je na dostavljenim doznakama o zaključenom bolovanju naznačila da na dalje ne radi temeljem tužbe, onda se nameće zaključak a koji su izveli nižestupanjski sudovi da tužiteljica nije obavijestila tuženika kao poslodavca o razlozima nedolaska na posao, a po zaključenju bolovanja, na način kako je to propisano odredbom čl. 130. st. 5. ZR-a. Naime obavijest o nedolasku na posao zbog korištenja prava prekida rada zbog zaštite dostojanstva propisanog odredbom čl. 130. st. 5. ZR-a trebala je biti učinjena na jasan i nedvosmislen način. Kod činjenice da tužiteljica nije po podnošenju tužbe sudu zbog zaštite dostojanstva o tome izvijestila tuženika, a niti je do dana dostavljanja doznaka o zaključenom bolovanju tužiteljice ta tužba bila dostavljena tuženiku, te on o njezinom postojanju nije ni bio upoznat, onda je potpuno izvjesno da puka naznaka napisana na doznakama o nedolasku tužiteljice na posao nema značaj obavijesti u smislu odredbe čl. 130. st. 5. ZR-a.“

No, ZR ne propisuje rok u kojem je radnik dužan prekinuti rad. Propisan je samo rok za traženje zaštite pred sudom odnosno obavješćivanje poslodavca o prekidu rada.

Iako je upitno do kojeg onda trenutka radnik nakon podnošenja pritužbe treba prekinuti rad i pokrenuti spor, sigurno se može ustvrditi da se rad ne može prekinuti nakon što je uznemiravanje prestalo. S druge strane, naknada štete se može tražiti i nakon što je uznemiravanje prestalo, ali unutar zastarnih rokova za tu vrstu tražbine. Riječ je o petogodišnjem zastarnom roku koji inače vrijedi za tražbine iz radnog odnosa.

U slučaju kada uznemiravani radnik prekine rad i zatraži sudsku zaštitu, nije propisana i obveza radnika o tome obavijestiti poslodavca. Poslodavac bi po redovnom tijeku stvari sukladno sadržaju zakonske odredbe za prekid rada trebao saznati kada mu sud dostavi tužbu radnika. Ipak, da bi se spriječilo donošenje nedopuštenih otkaza zbog izostanka s posla, uputno je da radnici ipak o prekidu rada poslodavca obavijeste odmah čim je to moguće.

U pravnoj doktrini vode se rasprave o tome mora li radnik podnijeti pritužbu poslodavcu i onda kada ne namjerava prekinuti rad već samo traži poduzimanje mjera za zaštitu dostojanstva i naknadu štete¹¹.

S obzirom na to da je ZR-om izričito propisan rok za podnošenje tužbe samo kod prekida rada, prihvatljiviji je stav da ako radnik ne namjerava prekinuti rad nije dužan podnijeti pritužbu poslodavcu zbog povrede dostojanstva.

Suprotno tumačenje moglo bi dovesti do toga da se tužbe odbacuju iako obveza postupanja radnika u roku nije izrijekom propisana zakonom.

ZR-om nije izričito propisana ni mogućnost prekida rada ako poslodavac utvrdi da uznemiravanja nije bilo. Međutim, treba smatrati da i u tom slučaju radnik ima pravo prekinuti rad kao i onaj radnik u odnosu na kojega se nisu poduzele mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno u odnosu na kojega su poduzete mjere očito neprimjerene, s tim da bi se rok za traženje sudske zaštite u tom slučaju trebao računati od saznanja da je ocjena poslodavca da uznemiravanja nije bilo, odnosno od dostave takve obavijesti ili odluke poslodavca.

Osim toga, pod nepoduzimanjem mjera od strane poslodavca može se podrazumijevati i situacija kada poslodavac utvrdi da uznemiravanja nije bilo jer zbog

¹¹ O tome vidi Potočnjak, Ž., Grgić, A., Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u: Perspektive antidiskriminacijskog prava, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014., str. 36.; Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str. 19.

takve ocjene poslodavca nikakve konkretne mjere za zaštitu radnika zapravo nisu niti poduzete. Samo je pritužba ispitana.

U praksi se događa da prekid rada zbog uznemiravanja nije bio zakonit.

Osnovno pitanje je kakve ovlasti ima poslodavac prema radniku zbog nezakonitog prekida rada, kada nije bilo mjesta primjeni odredbe čl. 134. ZR-a u pogledu prekida rada.

Dvije su važne nedoumice vezane za tu situaciju.

Prva je smije li poslodavac radniku dati otkaz ugovora o radu, a druga ima li poslodavac pravo na isplatu onih iznosa koje je po osnovi (protuzakonito) prekinutog rada isplaćivao radniku temeljem ugovora o radu (ako ga nije otkazao).

U sudskoj praksi o ovim pitanjima stav je već zauzet.

Tako je, prema odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-814/06 od 24. siječnja 2007., dopušteno zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa izvanredno otkazati ugovor o radu radniku koji je prekid rada započeo prije isteka roka za očitovanje poslodavca na podnesenu pritužbu, pored činjenice da je pisano upozoren na dužnost izvršavanja radnih obaveza¹². Zatim, prema odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-1830/09 od 2. prosinca 2009., budući da je tužitelj sudsku zaštitu zatražio poslije isteka roka od osam dana od dana kad je prekinuo rad, sudovi su pravilno ocijenili da nije imao pravo na prekid rada, da je njegov izostanak s posla neopravdan i da je kao takav osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa, zbog koje je izvanredni otkaz ugovora o radu prema odredbi čl. 114. st. 1. ZR dopušten.

Da nezakoniti prekid rada predstavlja osnovu za otkaz ugovor o radu potvrđuje i sljedeća odluka novijeg datuma:

„Sporno je u revizijskom stupnju postupka predstavlja li izostanak s posla tužiteljice u razdoblju od 2. srpnja 2010. do 31. srpnja 2013., u kojem je ista prekinula rad i pokrenula tužbu radi utvrđenja i zabrane diskriminacije, opravdani ili neopravdani izostanak s posla, odnosno je li to opravdan razlog za otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja.

Prema odredbi čl. 107. st. 1. t. 3. ZR poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

¹¹ Ovdje treba posebno ukazati i na to da je u drugom sporu utvrđeno da uznemiravanja ovog radnika nije bilo.

U rješenju spora treba poći od toga da se radni odnos između poslodavca i radnika zasniva i temelji na ugovoru o radu (čl. 8. ZR), pa je dakle osnova svih prava i obveza iz radnog odnosa ugovor, koji mora osigurati radniku minimum prava propisanih prisilnim odredbama ZR.

Naime, temeljna je obveza radnika iz ugovora o radu osobno obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, a obveza je poslodavca radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, time da poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Poslodavac je također dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom. (čl. 5. ZR), te je dužan poduzeti sve potrebne mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (čl. 130. st. 3. ZR).

Iznimno radnik ima pravo prekinuti rad dok traje ugovor o radu zbog opravdanih razloga određenih zakonom.

Naime, odredbom čl. 130. st. 4. ZR propisano je da ako poslodavac u roku iz stavka 3. tog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Dakle, ZR propisuje sudsku zaštitu radnika u slučaju kada poslodavac nije poduzeo mjere kako bi spriječio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili su poduzete mjere očito neprimjerene, pa nastavak rada u takvom radnom okruženju za radnika nije prihvatljiv. U tom slučaju, radnik ostvaruje pravo prekinuti rad na način propisan Zakonom. Radi se dakle o situaciji kada je poslodavac teško povrijedio svoju obvezu iz ugovora o radu kršeći zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika.

Međutim, treba imati na umu da prekidom rada radnik preuzima na sebe rizik da se u sudskom postupku utvrdi da poslodavac nije povrijedio obvezu zaštite dostojanstva radnika, te da je prekid rada bio neopravdan. Naime, kao što poslodavac kada otkazuje ugovor o radu zbog radnikove povrede radnih obveza, preuzima rizik da će morati ispuniti ugovor na način da će radnika vratiti na rad i isplatiti mu naknadu plaće, ako se u sudskom postupku dokaže da je odluka o otkazu nedopuštena, tako i radnik preuzima rizik da će se, u situaciji kada se radnik odluči koristiti svojim pravom na prekid rada tvrdeći da je diskriminiran ili da je uznemiravan na radnom mjestu, njegov izostanak s posla zbog prekida rada smatrati neopravdanim izostankom s posla, za slučaj da se u sudskom postupku dokaže da mu poslodavac nije povrijedio dostojanstvo.

Stoga, protivno navodima revidentice, sudovi u postupku koji je prethodio reviziji su pravilno primijenili materijalno pravo iz čl. 107. st. 1. t. 3. ZR kada su odbili tužbeni zahtjev.

Na navode revidentice da je prekid rada tužiteljice u spornom razdoblju bio osnovan i utemeljen na odredbi čl. 130. ZR, valja reći da subjektivna procjena tužiteljice o postojanju razloga za prekid rada u smislu čl. 130. ZR, koji se vežu uz zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja zbog diskriminatornih razloga propisanih odredbama ZSD, a koji nemaju realne objektivne podloge u postupanju tuženika, ne opravdava prekid rada tužiteljice u naprijed navedenom razdoblju, a osobito imajući na umu da je u konkretnom slučaju pravomoćno odbijen zahtjev tužiteljice radi utvrđenja i zabrane diskriminacije.

Zbog navedenog, a imajući na umu utvrđenje da tužiteljica nije dolazila na posao u razdoblju od 2. srpnja 2010. do 31. srpnja 2013., sudovi u postupku koji je prethodio reviziji pravilno su zaključili da je izostanak tužiteljice s posla u navedenom razdoblju bio neopravdan, kao i da je tužiteljica na takav način počinila povredu obveze iz radnog odnosa, slijedom čega je tuženik imao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.”

Vrhovni sud Republike Hrvatske poslovni broj Revr-602/15 od 22. veljače 2017.

Nadalje, prema odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske „s obzirom da radni odnos nije moguće ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnog radnika” (presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-1189/11 od 11. travnja 2012.).

U ovoj odluci potvrđen je stav županijskog suda da poslodavac od radnika može tražiti vraćanje bruto iznosa plaće po pravilima o vraćanju stečenog bez osnove jer da radnik prekidom rada na sebe preuzima rizik da se u sudskom postupku utvrdi da prekid rada nije bio opravdan odnosno da poslodavac nije kršio svoje obveze prema radniku.

Dakle, ako je radnik neopravdano prekinuo rad, dužan je poslodavcu isplatiti iznose koje je po osnovi rada primio.

Kad se vraća ono što je stečeno bez osnove, moraju se vratiti plodovi i platiti zatezne kamate, i to, ako je stjecatelj nepošten od dana stjecanja, a inače od dana podnošenja zahtjeva.

U pravilu će zatezne kamate teći od dana podnošenja zahtjeva nakon pravomoćnog okončanja spora vezanog za prekid rada.

Radnik ima pravo na prekid rada i bez prethodnog podnošenja pritužbe. Naime, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo

prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

U praksi može biti upitno ima li radnik pravo na prekid rada bez dostavljanja pritužbe poslodavcu ako je pogrešno smatrao da nije opravdano očekivati da će mu poslodavac zaštititi dostojanstvo.

U pravnoj doktrini može se pronaći stav da radnik ima pravo na neposredno obraćanje sudu, i bez prethodnog podnošenja pritužbe, i onda kada je imao opravdanih razloga smatrati da su pretpostavke za neposredno obraćanje sudu ispunjene, neovisno o tome jesu li zaista i bile ispunjene, odnosno da zbog toga što je radnik imao opravdani razlog smatrati da su te pretpostavke ispunjene tužbu ne bi trebalo odbaciti¹³. Dovoljna je ozbiljna vjerojatnost njihova postojanja, ne izvjesnost, s tim je tu ozbiljnu vjerojatnost radnik dužan dokazati, a kada je ta ozbiljna vjerojatnost zaista i dokazana, ali pretpostavke za neposredno obraćanje sudu ipak nisu bile ispunjene, radnik ne bi smio snositi nikakve statusne radnopravne sankcije¹⁴.

Međutim, opravdano je postaviti pitanje osnovanosti tužbenog zahtjeva tužitelja u situaciji kada je bilo opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik nije podnio pritužbu (iz opravdanih razloga) pogrešno smatrajući da su ispunjene pretpostavke za neposredno obraćanje sudu.

U takvim situacijama poslodavci bi trebali u odgovoru na tužbu odnosno na pripremnom ročištu, a ako se ne održava pripremno ročište – onda na glavnoj raspravi, priznati tužbeni zahtjev, pa ako sud utvrdi da poslodavac kao tuženik nije dao povod za tužbu, radnik kao tužitelj bio bi dužan poslodavcu kao tuženiku nadoknaditi parnične troškove (čl. 157. Zakona o parničnom postupku¹⁵, dalje u tekstu: ZPP).

No, ne postupi li poslodavac na prethodno opisani način, tada je vjerojatno radnik ipak dobro procijenio da nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da će zaštititi dostojanstvo radnika.

Slične dileme mogu se pojaviti kada je radnik smatrao da su mjere koje je poslodavac poduzeo očito neprimjerene, a objektivno tomu nije bilo tako, odnosno mjere su bile primjerene.

No, u tom slučaju sud će odbiti tužbeni zahtjev tužitelja kojim traži zaštitu dostojanstva kao neosnovan. Ipak, radnik bi i u ovom slučaju imao pravo tražiti naknadu štete koja mu je nastala do trenutka sprječavanja daljnjeg uznemiravanja od strane poslodavca, odnosno osoba za koje je poslodavac odgovoran.

¹³ Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, op. cit., str. 50.

¹⁴ Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014., loc. cit.

¹⁵ Narodne novine br. 53/91 i dr.

Dode li na poslodavčevoj strani do promjene okolnosti uslijed kojih zaštita radnika više nije potrebna (npr. prestanak radnog odnosa osobe protiv koje je pokrenut postupak zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja), a poslodavac je o tome obavijestio radnika, radnik koji je pokrenuo postupak za zaštitu dostojanstva te prekinuo rad ima obvezu odazvati se povratku na posao, budući da su prestale okolnosti koje su opravdavale prekid rada¹⁶.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio. Ako mu poslodavac uskraćuje isplatu naknade plaće, radnik u istom sporu može tražiti i isplatu te naknade u bruto iznosu.

No, ako je u međuvremenu radnik dobio otkaz ugovora o radu, tada postoji osnova za neisplatu plaće pa bi poslodavac nakon prestanka ugovora o radu zbog otkaza bio u obvezi isplatiti naknadu plaće tek ako bi se utvrdilo da otkaz nije bio dopušten.

Prema ZR-u, svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, pa bi to značilo da bi u ovoj vrsti sporova, dakle i u postupku pred sudom, javnost trebala biti isključena¹⁷.

ZR-om je u čl. 134. još posebno propisano da je ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda obveza iz radnog odnosa, a da protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

23. Tužbeni zahtjevi temeljem zaštite dostojanstva po ZR-u

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

ZR-om je propisano da ako poslodavac u roku ne poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Dakle, ZR-om nije izričito rečeno kakva je to zaštita na koju radnik ima pravo.

Radnik bi od suda svakako mogao tražiti da utvrdi da ima pravo prekinuti rad, da se poslodavcu naloži poduzimanje (uvođenje) određenih mjera radi otklanjanja uzroka

¹⁶ Mišljenje MINGORP-a, Klasa 110-01/11-01/320, Ur. br. 526-08-01-01/1-11-2.

¹⁷ Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, op. cit., str. 50.

uznemiravanja, odnosno mjera kojima bi se ono spriječilo u budućnosti, a mogao bi tražiti i zabranu određenih ponašanja poslodavca, trpljenje ili propuštanje¹⁸.

Kako je uznemiravanje diskriminacija, u ovom sporu radnik može postavljati i tužbeni zahtjev sukladno ZSD-u. O tome je govora bilo u dijelu pod nazivom „Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a“.

Iako načelno nije dopušteno izrekom presude utvrđivati činjenice¹⁹, treba dopustiti da radnik tužbenim zahtjevom traži i da se utvrdi da je određenim postupanjem ili propuštanjem poduzimanja radnji koje bi se opisalo u izreci presude radnik uznemiravan odnosno diskriminiran.

24. Pravna osnova za traženje sudske zaštite zbog mobinga (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Prethodno je ukazano na najveću dilemu u ostvarivanju sudske zaštite kada je u pitanju mobing.

O razrješenju ove dileme ovisi pretežni dio tijeka postupka pred sudovima.

Ako se zauzme stav da je i mobing uznemiravanje odnosno diskriminacija, tada radniku pripadaju sva prava koja su propisana za slučaj diskriminacije i uznemiravanja.

U ovom dijelu rada značajno je koja su prava i obveze radnika i poslodavca ako se smatra da je lista nabrojanja zabranjenih temelja diskriminacije zatvorena. Tada kod mobinga koji nije u uzročnoj vezi s nekim od zabranjenih temelja diskriminacije kod traženja sudske zaštite treba imati u vidu odredbe osnovnog zakona radnog zakonodavstva, odnosno ZR-a, uz supsidijarnu primjenu ZOO-a.

Najvažnije odredbe ZR-a koje se mogu primjenjivati i na mobing sadržane su u čl. 7. i čl. 111. ZR-a.

Prema odredbi iz čl. 7. ZR-a, jedno od temeljnih prava radnika iz radnog odnosa je pravo da prilikom bližeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada od strane poslodavca budu poštovana njegova prava i dostojanstvo te da mu se osiguraju uvjeti za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

¹⁸ Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014., op. cit., str. 21.

¹⁹ Jer je prema odredbi čl. 187. ZPP-a deklaratornom tužbom dopušteno tražiti utvrđenje postojanja odnosno nepostojanja kakva prava ili pravnog odnosa ili istinitost odnosno neistinitost kakve isprave, a ne i činjenice/činjenica.

Prema odredbi čl. 111. st. 2. ZR-a, pravo radnika na naknadu štete koju je pretrpio na radu ili u vezi s radom odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa. Poslodavac i za tu štetu odgovara po općim propisima obveznog prava.

Dakle, temeljem ovih odredbi, radnik čija prava i dostojanstvo prilikom pobližeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada nisu poštovani te kojemu nisu osigurani uvjeti za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava njegovo zdravlje, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, ima pravo na naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

Kada radnik doživljava psihofizički teror na radnom mjestu, tada su povrijeđena njegova prava i dostojanstvo, ugroženo je njegovo zdravlje pa može tražiti sudsku zaštitu temeljem ZOO-a.

Konkretno, to znači da radnik koji je izložen mobingu može ostvarivati sudsku zaštitu temeljem onih odredbi ZOO-a kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu.

Prva odredba koja je relevantna jest odredba kojom su propisane pretpostavke odgovornosti. Prema toj odredbi (čl. 1048. ZOO-a), tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje. Pri tome se predmnijeva obična nepažnja, a svaki drugi stupanj nepažnje mora se posebno dokazati.

Šteta je umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprečavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta) (čl. 1046. ZOO-a) pa radnik naknadu štete može tražiti po svim ovim osnovama.

Jedna od važnijih odredbi za zaštitu od mobinga je ona prema kojoj 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.

Temeljem ove odredbe osoba koja je izložena mobingu može tražiti od suda da naloži poslodavcu da prestane s radnjama kojima se vrijeđa njezino pravo osobnosti kao i da se uklone posljedice koje su izazvane tim radnjama²⁰.

Konkretno to znači da radnik može od poslodavca tražiti da se prestane s radnjama kojima se vrijeđa njegovo pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr. (čl. 19. st. 2. ZOO-a) kao i da ukloni posljedice koje su izazvane tim radnjama.

²⁰ „Zlostavljanje (uznemiravanje) koje podvodimo pod pojam mobinga ne mora biti uzrokovano nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, ono može biti posljedica individualnih ili grupnih obrazaca ponašanja. Međutim, takve osnove uznemiravanja ne uživaju sudsku zaštitu prema odredbama Zakona o radu. U takvom slučaju radnik ima pravo na naknadu štete prema čl. 109. Zakona o radu te se tada primjenjuje Zakon o obveznim odnosima kao opći propis obveznog prava”. Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-1253/12 od 4. veljače 2014.

Tužbeni zahtjev bi prema ovoj odredbi ZOO-a trebao biti kondemnatorne prirode (npr. nalaže se tuženiku da prestane omalovažavati, prenositi neistinite tvrdnje o tužitelju o njegovu osobnom obiteljskom ili dr. životu, vrijeđati, obraćati se tužitelju povišenim tonom, uvredljivim izrazima, zatim da prestane s nedodjeljivanjem radnih zadataka, dodjeljivanjem radnih zadataka koji nisu u skladu s ugovorom o radu i sl.) koji bi uključivao i zahtjev za naknadu štete. Zahtjev bi mogao biti usmjeren i na obvezu propuštanja poduzimanja neke radnje kojom se vrijeđa pravo osobnosti, pa čak i obvezu propuštanja budućih ponašanja. To bi se moglo tražiti i na način da se tuženiku zabrani da poduzima neku aktivnost kojom bi se onemogućavalo ili ometalo određene radnje tužitelja ili trećih²¹.

U svakom slučaju bilo bi uputno pored konkretnih radnji ili propuštanja koji se traže zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako kasnije u provedbi odluke ne bi došli u situaciju da presuda ne „pokriva“ sličnu povredu prava osobnosti²².

Inače, ovakve presude trebalo bi provoditi prema odredbama čl. 263. (ovrha radi ostvarivanja obveze na trpljenje i nečinjenje) i čl. 264. (ovrha radi uspostavljanja prijašnjeg stanja) Ovršnog zakona²³.

U pravnoj doktrini može se pronaći stav da ako je uznemiravanjem od strane poslodavca, člana uprave, nadređenog radnika ili treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju posla nastupila bolest, da bi se to trebalo smatrati bolešću u vezi s radom i za tako nastalu štetu odgovara poslodavac prema načelu objektivne odgovornosti prema Zakonu o zaštiti na radu²⁴.

25. Posebno o mobingu i pravu na prekid rada prema čl. 134. ZR-a (mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

U praksi se često pojavljuje dilema ima li radnik pravo na prekid rada i u slučaju da se nad njim vrši mobing, a da osnova postupanja prema njemu nije neki od zakonom navedenih zabranjenih temelja diskriminacije.

Ako mobing koji se ne temelji na nekom od zabranjenih temelja diskriminacije ne smatramo uznemiravanjem, tada radnik nema pravo prekinuti rad temeljem odredbe čl. 134. ZR-a.

²¹ Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, op. cit. str. 66.

²² Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, op. cit. str. 69.

²³ Narodne novine br. 112/12.

²⁴ Narodne novine br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08 i 75/09 i 143/12 (raniji), odnosno Narodne novine br. 71/14 (novi).

Ako je takav prekid rada protuzakonit, postavlja se pitanje koja su ovlaštenja poslodavca kada je radnik prekinuo rad, a nije bilo mjesta primjeni odredbe čl. 134. ZR-a u pogledu prekida rada.

U sudskoj praksi o ovom pitanju već je zauzeto nekoliko stavova koji idu u prilog poslodavcu, koji su prethodno već izloženi. Ukratko, prema njima, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad.

26. Pravo na prekid rada prema Zakonu o zaštiti na radu

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Novi Zakon o zaštiti na radu (dalje: ZZNR)²⁵, koji je na snazi od 19. lipnja 2014., sadrži definiciju pojma stresa na radu, koji asocira na pojam zlostavljanja na radu.

Tako, ZZNR stres na radu definira kao zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.

Dakle, ZZNR ne uređuje pojam mobinga već uređuje pojam stresa na radu. Razlika je u tome što stres na radu može, ali ne mora biti mobing.

Pojam stresa na radu širi je od pojma mobinga jer mobing podrazumijeva ponašanje jedne ili više osoba prema drugoj kojim se ciljano psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, dok stres na radu podrazumijeva zdravstvene i psihičke promjene do kojih je došlo uslijed dugotrajnog utjecaja stresora na radu, koje ne moraju nužno biti posljedica ljudskog faktora, odnosno ponašanja neke osobe čiji je cilj ugrožavanje ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta druge osobe. Zapravo, ZZNR prilikom definiranja stresa na radu ne propisuje o kojem uzroku nastanka stresora mora biti riječ da bi se radilo o stresu na radu.

Međutim, ono na što u vezi primjene novog ZZNR-a treba posebno ukazati jest da onda kada se nad radnikom provodi mobing, radnik može imati pravo na sudsku zaštitu i prema ZZNR-u.

Ovo stoga jer je poslodavac obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su:

²⁵ Narodne novine br. 71/14, 118/14, 51/14.

- sadržaj rada
- organizacija rada
- radno okruženje
- loša komunikacija i međuljudski odnosi

kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
- 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
- 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
- 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.)²⁶.

ZZNR predviđa i pravo radnika na prekid rada. U odredbi čl. 68. ZZNR propisano je da radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere. Nadalje, zbog takvog postupanja radnik ne smije trpjeti štetne posljedice (čl. 69. st. 4. ZZNR). Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika (čl. 69. st. 5. ZZNR).

No, radnik mora obavijestiti poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu da je postupio prema čl. 69. st. 4. ZZNR.

Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu u slučaju da radnik postupi prema st. 4. obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obavezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

²⁶ Radnici, s druge strane, imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprečavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom te radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprečavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom. Ove obveze odnose se i na radnike koji u skladu s općim propisima o radu, kao rukovodeći radnici ili članovi obitelji poslodavca fizičke osobe, ostvaruju pravo samostalno odlučivati o svojem radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu (čl. 69. st. 8.).

Pravo na plaću predviđa i ZR koji u čl. 95. st. 4. propisuje da radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako ZR-om, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Iz svega naprijed navedenoga može se zaključiti da radnik ima pravo na prekid rada i prema ZZNR-u, a tek praksa koja slijedi pokazat će ima li radnik pravo na prekid rada po ZZNR-u i u slučaju da poslodavac ne provodi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom kada taj stres ugrožava život i zdravlje radnika.

Po svemu sudeći, radnik bi ovo pravo imao.

Pri tome je posebno važno još imati u vidu da se za ozljedu na radu i profesionalnu bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti²⁷, pa ako bi se posljedice mobinga smatrale ozljedom na radu, tada bi poslodavac radniku mogao za naknadu štete odgovarati po principu objektivne odgovornosti sukladno ZZNR-u.

27. Procesna pravila u sporu kojim se traži zaštita od uznemiravanja/diskriminacije i mobinga

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Postupak za zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije kojim radnik zaštitu traži od poslodavca, radni je spor. Naime, kada radnik zaštitu traži temeljem ZR-a, tada je očito riječ o radnom sporu, ali i prema ZSD-u, posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatraju se sporovima iz radnih odnosa. Zbog toga, i onda kada se diskriminacija temelji na spolu i sudska se zaštita traži temeljem ZRS-a, riječ je o radnom sporu kako to propisuje ZSD jer ZSD zabranjuje (i) diskriminaciju temeljem spola.

²⁷ Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.

Isto tako, s obzirom na to da su prethodno izložene odredbe iz ZR-a temeljem kojih se može ostvarivati sudska zaštita od mobinga, može se zaključiti da je i postupak za zaštitu od mobinga kojim radnik zaštitu traži od poslodavca radni spor.

To znači da se u ovim sporovima primjenjuju sve odredbe ZPP-a, a posebno su važne one koje se odnose na postupke u parnici iz radnog odnosa.

Te odredbe sadržane su u čl. 433. – čl. 437.a ZPP-a.

Hitnost u rješavanju spora

U postupku u parnicama iz radnih odnosa, a osobito pri određivanju rokova i ročišta, sud treba uvijek obraćati osobitu pažnju na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova. Rok za odgovor na tužbu je osam dana.

Kada spor u vezi s uznemiravanjem/diskriminacijom/mobingom nije spor koji pokreće radnik protiv odluke o prestanku ugovora o radu ili spor u kolektivnim radnim sporovima, ročište za glavnu raspravu ne mora se održati u roku od trideset dana od dana primitka odgovora na tužbu kako je to propisano za navedene sporove.

No, spor bi se trebao pred prvostupanjskim sudom okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe, a drugostupanjski bi sud trebao donijeti odluku o žalbi podnesenoj protiv odluke prvostupanjskog suda u roku od trideset dana od dana primitka žalbe.

Ovdje treba istaknuti da su svi ovi rokovi instruktivne prirode i nepridržavanje tim rokovima ne dovodi do nezakonitosti sudske odluke.

Utuzivanje bruto – neto?

Odredba o utuzivanju novčanih tražbina (čl. 433.a ZPP-a) na sporove vezane za uznemiravanje/diskriminaciju/mobing može se primjenjivati kada se utužuju novčane tražbine po osnovi radnog odnosa koje se utvrđuju u bruto iznosu. Posebno će se primjenjivati kada radnik traži naknadu izgubljene zarade, odnosno razlike u plaći odnosno razliku od naknade plaće za vrijeme bolovanja i punog iznosa plaće koju bi dobio da nije bio uznemiravan/diskriminiran/mobingiran i zbog toga bio privremeno spriječen za rad.

Zastupanje poslodavca i radnika

Odredbe ZPP-a o zastupanju radnika i poslodavca u parnicama iz radnih odnosa mogu se primjenjivati u sporu u kojem se traži zaštita od uznemiravanja/diskriminacije/mobinga.

U tom sporu radnika može kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u sindikatu čiji je on član ili u udruzi sindikata u koju je udružen sindikat čiji je

on član, a poslodavca može kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u udruzi poslodavaca čiji je on član ili u udruzi poslodavaca više razine u koju je udružena udruza poslodavaca čiji je on član.

Privremene mjere po službenoj dužnosti

I u sporovima za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije/mobinga sud može sukladno ZPP-u u tijeku postupka i po službenoj dužnosti odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.

Rok za žalbu, paricijski rok i oduzimanje suspenzivnosti žalbi

U presudi kojom se po osnovi utvrđenog uznemiravanja/diskriminacije/mobinga nalaže izvršenje kakve činidbe, rok za njezino izvršenje je osam dana. Prema ZSD-u, sud može odrediti kraći rok za ispunjenje činidbi koje su naložene tuženiku pa ako bi se u odnosu na mobing koji nema temelj u nekom od zabranjenih temelja diskriminacije primjenjivao ZSD, tada bi sud mogao odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koje su naložene tuženiku.

Rok za podnošenje žalbe jest osam dana, a iz važnih razloga sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu odluke.

66

Ograničenja u pogledu mogućnosti ukidanja prvostupanjske odluke

I u sporovima za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije/mobinga prvostupanjska se odluka u povodu žalbe može ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje najviše jedanput.

Ako drugostupanjski sud nađe da bi prvostupanjsku odluku trebalo ukinuti i nakon što je ona bila već jedanput ukinuta u povodu žalbe i predmet vraćen prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje, drugostupanjski će sud sam provesti postupak uz odgovarajuću primjenu odredaba o postupku pred prvostupanjskim sudom radi otklanjanja nedostataka zbog kojih bi prvostupanjsku odluku trebalo ponovno ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje.

Dopuštenost revizije

Prema ZSD-u u postupcima koji se vode u povodu posebnih tužbi za zaštitu od diskriminacije iz čl. 17. st. 1. ZSD-a, revizija je uvijek dopuštena. Riječ je o izvanrednoj reviziji koja je uvijek dopuštena u ovoj vrsti sporova²⁸.

U pogledu revizije primjenjuju se i ona pravila koja se inače odnose na radne sporove.

²⁸ Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str. 32.

S druge strane, o reviziji u sporovima zbog zaštite od mobinga posebnih odredbi nema.

To znači da ako u sporu u povodu mobinga koji nije uzrokovan nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, koji ne smatramo diskriminacijom odnosno uznemiravanjem, revizija je dopuštena po općim pravilima o dopuštenosti revizije. I redovita i izvanredna.

No, ako je drugostupanjski sud sam proveo postupak uz odgovarajuću primjenu odredaba o postupku pred prvostupanjskim sudom radi otklanjanja nedostataka zbog kojih bi prvostupanjsku odluku trebalo ponovno ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje protiv oduke drugostupanjskog suda, redovna revizija je uvijek dopuštena.

Teret dokazivanja

U parničnom postupku, načelno, sukladno dominaciji raspravnog nad istražnim načelom, svaka stranka dužna je iznijeti sve činjenice na kojima temelji svoje zahtjeve ili pobija protivnikove (*onus proferendi*) te predložiti dokaze kojima se utvrđuju te činjenice odnosno pobijaju navodi i dokazi protivnika (*onus probandi*).

Ako u tome ne uspije, sud će njezin zahtjev odbiti polazeći od pretpostavke da njezine tvrdnje nisu istinite. Naime, ako se na temelju izvedenih dokaza ne može sa sigurnošću utvrditi neka činjenica, o postojanju činjenice zaključit će se primjenom naprijed opisanog pravila o teretu dokaza koje se suštinski najkraće može izraziti kroz rimsku izreku *idem est non esse aut non probari* (isto je ne postojati ili ne biti dokazano).

Ovo pravilo nema praktični značaj onda kada sud raspolaže s dovoljno dokaznih sredstava temeljem kojih može utvrditi postojanje pravno relevantnih činjenica. Njegov značaj dolazi do izražaja u situacijama kada sud nema dovoljno dokaznih sredstava za formiranje svojeg uvjerenja o tome čije su tvrdnje istinite.

Svoje tvrdnje u pravilu mora dokazati tužitelj (*actore non probante reus absolvitur*), ali i tuženi treba dokazati činjenice na kojima temelji svoje prigovore tako da i on u pogledu svojih prigovora ima položaj vrlo sličan tužiteljevu (*reus excipiendo fit actor*).

I tužitelj i tuženik trebaju dokazati postojanje činjenice na koju se pozivaju. Međutim, ponekad je potrebno dokazati da neka činjenica ne postoji, treba dokazati tzv. negativnu činjenicu pod pretpostavkom da od tog nepostojanja ovisi osnovanost njezina zahtjeva ili prigovora.

Zbog navedenoga se dolazi do zaključka da svaka stranka treba dokazati istinitost tvrdnji o postojanju činjenica koje su za nju povoljne, osim ako iz zakona ne proizlazi drukčije.

Ova opća pravila posredno potvrđuje i ZR. Naime, u slučaju spora iz radnog odnosa,

teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U sporu radi zaštite od uznemiravanja i diskriminacije prebacuje se teret dokazivanja na poslodavca.

Naime, prema odredbi čl. 20. ZSD-a, ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama toga Zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

Vjerojatnost treba tumačiti kao uvjerenje da ima više argumenata u prilog postojanju ili nepostojanju neke činjenice nego onih koje govore protiv njezina postojanja ili nepostojanja²⁹.

To znači da će sud smatrati da je radnik bio uznemiravan, prihvatit će njegove tvrdnje kao takve i temeljem takvog utvrđenja dosuditi mu ono što on traži i što je u skladu sa zakonom.

Dakle, radnik treba učiniti vjerojatnim da su se ponašanja temeljem kojih traži sudsku zaštitu dogodila, a nakon toga poslodavac mora dokazati da se to uopće nije dogodilo ili da je radnik pogrešno okarakterizirao to što se dogodilo.

Naime, često se u praksi neka ponašanja smatraju uznemiravanjem/diskriminacijom odnosno mobingom, a zapravo poslodavac samo inzistira na radnoj disciplini i rezultatima rada te izvršavanju radnih obveza sukladno ugovoru o radu.

Ne uspije li poslodavac dokazati da se događaji na koje se radnik poziva nisu dogodili odnosno da je radnik te događaje pogrešno shvatio, sud treba smatrati da je uznemiravanje počinjeno i primijeniti zakone koji ovo područje uređuju.

U odnosu na teret dokazivanja kod mobinga, posebnih procesnih odredbi nema. To znači da vrijede opća procesna pravila odnosno svaka stranka u sporu mora dokazati svoje tvrdnje.

Samo kada bi se i mobing koji nije uzrokovan nekim od zabranjenih temelja diskriminacije smatrao uznemiravanjem, u sporu bi došlo do tzv. prebacivanja tereta dokazivanja.

²⁹ Triva, S., Dika, M., Građansko parnično procesno pravo, 2004., str. 481.

28. Mogućnost radnopravnog sankcioniranja uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Prema izričitoj odredbi ZR-a, ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda je obveze iz radnog odnosa.

S druge strane, u slučaju da mobing smatramo uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem, tada je situacija jednostavna jer je uznemiravanje povreda obveza iz radnog odnosa pa se uznemiravatelja može radnopravno sankcionirati.

No, ako čak i kada mobing koji se ne temelji na nekom od zabranjenih temelja diskriminacije ne smatramo uznemiravanjem, poslodavac ima ove iste ovlasti.

Ovo stoga jer je poslodavac dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika te je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, a ugrožavanje položaja poslodavca prilikom ispunjavanja ovih obveza prema nekom radniku treba tretirati kao povredu obveza iz radnog odnosa od strane počinitelja mobinga.

Kada netko počini povredu obveze iz radnog odnosa, za to ponašanje može se izreći opomena zbog kršenja obveza iz radnog odnosa, otkaz (redoviti ili izvanredni), otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora kojim ga se npr. premješta na drugo radno mjesto, u drugu organizacijsku jedinicu...

U praksi se ponekad događa da poslodavac uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje propiše kao povredu obveze iz radnog odnosa koja je osnova za određenu vrstu otkaza.

No, i u situaciji kada je pravilnikom o radu uznemiravanje propisano kao povreda obveze iz radnog odnosa, prema praksi Vrhovnog suda RH, sud ipak treba preispitati je li odredba pravilnika o radu sukladna zakonu:

„Za zaključiti je stoga da je u skladu sa čl. 3. st. 3. ZSD u vezi sa čl. 2. st. 1. ZSD, spolnim uznemiravanjem u konkretnom slučaju tužitelj u stvari izravno diskriminirao I.M. (i to po spolnoj osnovi). Da je tužitelj svojim ponašanjem izravno diskriminirao I.M., proizlazi i iz odredbe čl.7.st.1. Zakona o ravnopravnosti spolova kojim je propisano da je izravna diskriminacija svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Time je tužitelj postupio suprotno propisu i iz čl. 5. st. 4.ZR kojim se između ostalog

zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta.

Budući da je čl. 6. st. 1. ZR propisana dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom na način da su se radnik i poslodavac dužni pridržavati odredbi tog i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i Pravilnika o radu – to je tužitelj postupio i protivno odredbi čl. 9. st. 1. ZDS kojom je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Dakle, time što je izvršio izravnu diskriminaciju spolno uznemiravajući I.M., tužitelj je postupio suprotno zabrani propisanoj čl. 5. st. 4. ZR i čl. 9. st. 1. ZSD u vezi sa čl. 6. st. 1. ZR.

Upravo zato što su u ponašanju tužitelja ostvareni elementi djela koje je izrijekom zabranjeno kako odredbama ZR tako i odredbama ZSD – to je neosnovano sud drugog stupnja prilikom ocjene predstavlja li tužiteljevo ponašanje opravdan razlog za otkaz, polazio od (nejasnih) odredbi tuženikova Pravilnika o radu.

Naime, sud bi ovo ponašanje odnosno pojavu mogao promatrati kroz odredbe internog pravilnika poslodavca jedino kad je primjerice poslodavac regulirao što smatra težim, a što lakšim povredama obveza iz radnog odnosa ali ne i u situaciji kad je neko ponašanja, odnosno pojava izrijekom regulirana (zabranjena) izričitim zakonskim odredbama.

U tom smislu tuženik kao poslodavac nema ovlast svojim Pravilnikom mijenjati kogentne zakonske odredbe (odredbe ZR i ZSD), te suprotno Zakonima uvoditi posebne vrste uznemiravanja kao što je teže uznemiravanje i lakše uznemiravanje. Kao što je već navedeno, ZSD definirano je što predstavlja uznemiravanje, a što spolno uznemiravanje tako da je tuženik kao poslodavac bespotrebno i za ovaj postupak irelevantno, Pravilnikom odredio i oblike uznemiravanje koje navedeni zakon ne poznaje, pridodajući tim izmišljenim oblicima i različite sankcije.

Dakle, obzirom da odredbe tuženikova Pravilnika nisu usklađene sa zakonskim odredbama to se konkretno ponašanje tužitelja ima ocjenjivati u skladu sa zakonskim odredbama, a ne odredbama Pravilnika.

Iz te ocjene proizlazi da je tužitelj spolno uznemiravao radnicu tuženika I.M., koje ponašanje predstavlja izravnu diskriminaciju čime je tužitelj postupio protivno više odredbi kogentne prirode (naprijed navedene i citirane) ZR i ZSD – pa je stoga tuženik osnovano ocijenio da je riječ o osobito teškoj povredi obveza iz radnog odnosa i da su ispunjeni uvjeti za izvanredan otkaz ugovora o radu propisani čl. 108. st. 1. ZR.

To tim više što je zakonodavac poslodavcu u tom dijelu nametnuo dodatnu obvezu propisujući da je poslodavac (čl. 5. st. 5. ZR) dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme

obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.“

Vrhovni sud RH poslovni broj Revr-384/17 od 9. svibnja 2017.

Treba istaknuti i to da kada netko počini povredu obveze iz radnog odnosa, za to ponašanje može se izreći i opomena zbog kršenja obveza iz radnog odnosa, a može mu se dati i otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora kojim ga se npr. premješta na drugo radno mjesto, u drugu organizacijsku jedinicu...

S obzirom na to da je poslodavac dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika te je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ugrožavanje položaja poslodavca prilikom ispunjavanja ovih obveza prema nekom radniku treba tretirati kao povredu obveza iz radnog odnosa i od strane počinitelja mobinga.

Međutim, nije svako nedozvoljeno ponašanje mobing ili uznemiravanje i razlog za otkaz radniku koji uznemirava odnosno mobingira dugog radnika. Neki oblici nedozvoljenog ponašanja mogu biti samo razlog za upozorenje u smislu odredbe čl. 119. ZR-a. Zbog toga treba prema svim okolnostima procijeniti koja je od mogućih radnopravnih sankcija primjerena slučaju.

29. Odgovornost uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera radniku za naknadu štete

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Osim poslodavca, radniku za štetu može odgovarati i uznemiravatelj odnosno diskriminator kao i počinitelj mobinga.

Odgovornost uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera radnik može temeljiti na odredbi čl. 1045. ZOO-a, prema kojoj je onaj tko drugome prouzroči štetu dužan naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.

Dakle, uznemiravatelj/diskriminator odnosno mober odgovara po ovoj općoj odredbi o odgovornosti za štetu.

Međutim, kada radnik to traži od uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera, tada to nije radni spor i njegov zahtjev temelji se na ZSD-u i općim propisima obveznog prava (ZOO-u).

Zbog toga nema obveze hitnog postupanja suda, rok za žalbu i paricijski rok za ispunjenje činidbe je petnaest dana, sud ne može oduzeti suspenzivnost žalbi po propisima koji uređuju radne odnose, nema prebacivanja tereta dokazivanja i sl.

Od uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera radnik može tražiti i sukladno odredbi čl. 1048. prestanak radnje kojom se povređuje njegovo pravo osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.

30. Pravo poslodavca da traži povrat isplaćene naknade štete

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Pravo poslodavca da traži povrat isplaćene naknade štete može se temeljiti na više odredbi.

Ako radnika tretiramo kao treću osobu, može se primijeniti odredba čl. 109. ZR-a prema kojoj radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

No, čak i kada uznemiravatelja odnosno diskriminatora ne bismo tretirali kao treću osobu, poslodavac bi imao pravo na naknadu iznosa isplaćenog uznemiravanom/diskriminiranom odnosno mobingiranom radniku.

Naime, prema odredbi čl. 1061. st. 3. ZOO-a, poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo od zaposlenika zahtijevati naknadu troškova popravljanja štete, ako je zaposlenik štetu prouzročio namjerno ili iz krajnje nepažnje. To pravo zastarijeva za šest mjeseci od dana kada je šteta popravljena.

Kod ove vrste odštetne odgovornosti mogu se primijeniti i odredbe iz čl. 1107. ZOO-a koje uređuju odgovornost više osoba za istu štetu.

Prema tim odredbama, za štetu koju je više osoba prouzročilo zajedno svi sudionici odgovaraju solidarno. Poticatelj i pomagatelj te onaj koji je pomagao da se odgovorne osobe ne otkriju odgovaraju solidarno s njima.

Solidarno odgovaraju za prouzročenu štetu i osobe koje su je uzrokovale radeći nezavisno jedna od druge, ako se ne mogu utvrditi njihovi udjeli u nastaloj šteti.

Kad je nedvojbeno da je štetu prouzročila neka od dviju ili više određenih osoba koje su na neki način međusobno povezane, a ne može se utvrditi koja je od njih štetu prouzročila, te osobe odgovaraju solidarno.

Kada uznemiravatelja/diskriminatora odnosno mobera ne bismo smatrali trećom

osobom, tada bi poslodavac imao pravo tražiti naknadu štete od te osobe temeljem odredbe čl. 107. ZR-a. Naime, u tom slučaju bi trebalo uzeti da je šteta prouzročena poslodavcu jer je i radnik nad kojim je provedeno uznemiravanje/diskriminacija odnosno mobing u tom smislu poslodavac, pa ako je šteta nanescena namjerno ili iz krajnje nepažnje, poslodavac bi imao pravo na naknadu štete po čl. 107. ZR-a.

31. Dokazna sredstva u sporu za zaštitu od uznemiravanja/ diskriminacije odnosno mobinga

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Kao dokazna sredstva u sporu za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije odnosno mobinga mogu se koristiti sva dokazna sredstva koja su inače dopuštena.

Za utvrđivanje ponašanja koja se mogu okarakterizirati kao uznemiravanje/diskriminacija odnosno mobing najčešća su saslušanje stranaka i svjedoka te uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnika sa sastanaka, e-mailove... Kao dokaz se može koristiti i uvid u poruke na mobitelu.

Onda kada se traži i naknada štete, najčešće će biti potrebno provesti i dokaz medicinskim vještačenjem ako je uznemiravana/diskriminirana odnosno mobingirana osoba imala zdravstvenih problema.

Međutim, valja istaknuti da zdravstveni problemi sami po sebi ne znače da je netko uznemiravan/diskriminiran odnosno mobingiran. Uvijek je potrebno utvrditi uzročnu vezu između ponašanja za koja radnik tvrdi da predstavljaju uznemiravanje/diskriminaciju te mobing i zdravstvenih problema.

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

Ista je situacija kada zdravstveni problemi koje uznemiravana/diskriminirana/mobingirana osoba ima nisu u uzročnoj vezi s uznemiravanjem, diskriminacijom, mobingom iako je utvrđeno da uznemiravanje, diskriminacija ili mobing postoje. Ni tada poslodavac neće odgovarati za te zdravstvene probleme.

Zdravstveni problemi radnika ovise o intenzitetu uznemiravanja, trajanju, ličnosti uznemiravatelja/diskriminatora/mobera i žrtve. Oni mogu biti psihičke prirode, ali i svake druge za koju se ocijeni da dovodi do povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje.

Najčešće medicinske dijagnoze kod zdravstvenih problema psihičke naravi, koje su u pravilu zastupljene kod uznemiravanja/diskriminacije i mobinga, jesu poremećaj

prilagodbe, anksiozno-depresivni poremećaj uzrokovan stresom na radnom mjestu, posttraumatski stresni poremećaj.

Vještaci u nalazu i mišljenju utvrđuju postoji li povezanost između ponašanja za koje radnik tvrdi da predstavlja uznemiravanje/diskriminaciju/mobing i tih problema, zatim postoje li zdravstveni problemi koje radnik navodi. Vještaci trebaju dati i elemente temeljem kojih će se moći procijeniti šteta.

Posebno je važno istaknuti da vještaci ne donose ocjenu je li radnik bio izložen ponašanju koje on opisuje kao uznemiravanje, diskriminaciju i mobing. O tome zaključak donosi sud. Vještak ne utvrđuje činjenični supstrat tužbe. On daje svoje mišljenje na temelju činjenica koje se u dokaznom postupku utvrde.

Zbog toga, ako sud ocijeni da se nije dogodilo ono što radnik tvrdi, tada rezultati eventualno provedenog medicinskog vještačenja nisu relevantni.

Isto tako je moguće da ono što radnik ističe kao događaj temeljem kojega traži sudsku zaštitu, što je sud temeljem pravila o teretu dokazivanja utvrdio da se zaista dogodilo, ne pruža dovoljnu osnovu da bi se moglo zaključiti da je uznemiravanje ili mobing počinjen ili da zbog tog/tih događaja ima pravo na sudsku zaštitu.

U situaciji kada vještak ne može dati svoje mišljenje o onome što je predmet vještačenja jer mu sud nije odredio koje su pravno relevantne činjenice temeljem kojih treba vještačiti, tada treba od suda zatražiti da mu jasno odredi zadatak vještačenja³⁰.

Ako sud nije utvrdio te činjenice temeljem provedenih dokaza, tada o postojanju činjenica treba zaključiti temeljem pravila o teretu dokazivanja i izjasniti se treba li vještak kao (postojeću) pravno relevantnu činjenicu uzeti ono što stranka/stranke iznosi/iznose

³⁰ Prije početka vještačenja poziva se vještak da predmet vještačenja brižljivo razmotri, da točno navede sve što opazi i nađe i da svoje mišljenje iznese savjesno i u skladu s pravilima znanosti i vještine, a upozorava se i na posljedice davanja lažnog iskaza.

Sud rukovodi vještačenjem, označuje vještaku predmet koji će se razgledati, postavlja mu pitanja i, prema potrebi, traži objašnjenja u vezi s danim nalazom i mišljenjem.

Vještaku se mogu davati razjašnjenja, a može mu se dopustiti i razmatranje spisa. Na zahtjev vještaka mogu se izvoditi i novi dokazi da bi se utvrdile okolnosti koje su važne za stvaranje mišljenja vještaka.

Sud po mogućnosti dostavlja strankama pisani nalaz i mišljenje prije ročišta na kojem će se o njima raspravljati.

Ako je određeno više vještaka, oni mogu podnijeti zajednički nalaz i mišljenje kad se u nalazu i mišljenju slažu.

Ako se u nalazu i mišljenju ne slažu, svaki vještak posebno iznosi svoj nalaz i mišljenje.

Ako se podaci vještaka o njihovom nalazu bitno razilaze, ili ako je nalaz jednog ili više vještaka nejasan, nepotpun ili u proturječnosti sam sa sobom ili s izviđenim okolnostima, a ti se nedostaci ne mogu otkloniti ponovnim saslušanjem vještaka, obnovit će se vještačenje s istim ili drugim vještacima.

Povredom pravila o vještačenju može se počinuti i bitna povreda odredaba parničnog postupka, i to apsolutna bitna povreda (povreda načela raspravljanja – načelo saslušanja, npr. ako prije određenja vještaka sud nije saslušao stranke ili sud strankama nije dao mogućnost raspravljanja o njihovim prigovorima protiv nalaza i mišljenja vještaka), kao i relativno bitna povreda (npr. određenje osobe za vještaka koja nije stručna ili neodgovarajuće struke – ili je pristrana, a sud je odbio zahtjev za izuzeće ili neotklanjanje proturječnosti u mišljenju vještaka).

ili ne. Tek tada vještak može dati potpuno i pravilno mišljenje.

Posebno je važno istaknuti da uznemiravana/diskriminirana/mobingirana osoba može imati pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti iako joj nije ugroženo zdravlje.

Ovo stoga jer postoje razni vidovi povrede prava osobnosti.

Tako primjerice kada je netko doživio samo napad na ugled, čast ili dostojanstvo odnosno na privatnost osobnog ili/i obiteljskog života i po toj/tim osnovi/osnovama traži naknadu štete, tada se i bez provođenja (medicinskog) vještačenja može ocijeniti pripada li toj osobi pravo na naknadu štete.

Naime, za takvu ocjenu nije potrebno mišljenje vještaka već je riječ o procjeni koju može dati i sam sud bez provođenja vještačenja. Riječ je o kategorijama o čijem postojanju po svom uvjerenju ocjenu donosi sudac.

Kako radniku zbog uznemiravanja/diskriminacije/mobinga može nastati i imovinska šteta, u praksi se može provoditi dokaz i financijskim vještačenjem kada se treba utvrditi npr. visina izgubljene zarade.

Može se tražiti i naknada troškova liječenja i sl., ali tada se ta činjenica u pravilu dokazuje uvidom u račune.

Moguće je primjenjivati i odredbe iz čl. 223. ZPP-a prema kojima ako se utvrdi da stranci pripada pravo na naknadu štete, na novčanu svotu ili na zamjenjive stvari, ali se visina svote odnosno količina stvari ne može utvrditi ili bi se mogla utvrditi samo s nerazmjernim teškoćama, sud će o tome odlučiti prema slobodnoj ocjeni. Ako je potpuno razjašnjenje okolnosti o kojima ovisi odluka o nekim od više u istoj tužbi istaknutih zahtjeva koji su beznačajni u odnosu prema ukupnom iznosu svih istaknutih zahtjeva povezano s teškoćama koje su nerazmjerne s važnošću tih zahtjeva, sud može o njima odlučiti po slobodnoj ocjeni uzimajući u obzir već razjašnjene okolnosti slučaja i prikupljene dokaze, a osobito isprave koje su stranke priložile te njihove iskaze ako ih je sud saslušao.

32. O visini naknade štete

(mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu)

Visina naknade štete zbog uznemiravanja odnosno diskriminacije kao ni zbog mobinga nije propisana ni jednim zakonom.

Visina naknade štete prije svega ovisi o šteti koju je radnik pretrpio.

Radnik naknadu štete može tražiti samo zbog povrede prava na ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života.

Tada se dosuđuje naknada štete čija visina ovisi o svim okolnostima.

U praksi se visina naknade štete po ovim osnovama najčešće kreće između nekoliko tisuća kuna pa do nekoliko desetaka tisuća kuna. No, ima i viših iznosa koji su pravomoćno dosuđeni, i to u iznosima preko sto tisuća kuna.

Osim ove vrste naknade štete, uznemiravani odnosno mobingirani radnik ima pravo tražiti i naknadu štete zbog povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje. U tom slučaju o rezultatima provedenog medicinskog vještačenja ovisi visina naknade štete. Ona se odmjerava prema pravilima po kojima se inače u praksi dosuđuje naknada štete zbog povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje. U pravilu se odmjerava prema procjeni medicinskog vještaka o jačini i trajanju povredom izazvanih fizičkih boli, duševnih boli i straha, a po uzoru na sudsku praksu iz vremena važenja ZOO/91 vještaci procjenjuju koliko je smanjena životna aktivnost uznemiravanog radnika.

Kada se traži naknada imovinske štete, tada naknada ovisi o konkretnoj imovinskoj šteti koja je nastala. Dokazivanje i dosuđivanje naknade ove vrste štete ovisi o tome što konkretno radnik traži.

33. Zdravstvene posljedice mobinga

(prim. mr. sc. Elvira Koić, dr. med., spec. psihijatar, subspecijalist socijalne psihijatrije)

Svrha je ovog dijela priručnika pojasniti pojavne oblike zdravstvenih posljedica mobinga na zdravlje žrtve, koje se navode u dosadašnjim tekstovima. Također se želi pomoći kako bi se u praksi lakše „dijagnosticiralo“ štetne posljedice mobinga.

33.1 Stres, stresori, indikatori stresa

U samom početku treba pažljivo uzeti tzv. „radnu anamnezu“, tj. opis zahtjeva radnog mjesta sa što više detalja, kako bi se moglo razlučiti mobing (kao ekstremno negativnu stresnu situaciju) od svakodnevnog radnog stresa ili „običnog“ stresa na poslu. To je pojava kada smo izloženi zahtjevima okoline kojima se teško prilagođavamo, posebno ako su brojni i česti, traju predugo ili su toliko veliki da izazivaju otpor psihičkog i tjelesnih sustava.

Zapravo je najveći mogući stres koji je povezan s radnim mjestom situacija da netko nema radnog mjesta, tj. da nije zaposlen. A najčešći uzroci stresa na radnom mjestu su strah od gubitka posla, premorenost, kratki rokovi, nedostatak podrške rukovoditelja, osjećaj da radnik ne može vladati svojim vremenom i učinkom, nemogućnost utjecaja na način rada, osjećaj otuđenosti od menadžmenta tvrtke, osjećaj pretjerane

eksploatiranosti ili osjećaj neiskorištenosti, „prazan hod“, monotonija, brojni fizički, biološki i kemijski utjecaji. Nažalost, radni stres je danas već uobičajeno prisutan kod svakog trećeg zaposlenika i prepoznat je i proučavan kao pojava koja negativno utječe na izložene ljude i radne organizacije u cjelini (*occupational stress, job stress, job related stress, stress at work, work place stress, work-related stress*).³¹

Kao fenomen, **stres** (engl. *stress* – napor, pritisak) naziv je kojim se označavaju reakcije živog bića na podražaje ili efekti štetnih podražaja, kada različiti okolni agensi djeluju na strukturu ili funkciju organizma. Nužno je razlikovati a) fiziološki stres, kao reakciju organizma, b) sociološki stres kao reakciju društvene zajednice ili organizacije izložene djelovanju stresora, c) psihološki stres kao štetnu transakciju između pojedinca i određenog svojstva okoline.

Nastanak psihološkog stresa uvjetovan je procjenom pojedinca, o kojoj ovisi hoće li nešto djelovati kao stresor ili ne. To je bitna razlika prema fiziološkom stresu, koji je određen stanjem napadnutog tkiva.

Stresor je svaki vanjski ili unutrašnji podražaj, koji od organizma traži udovoljavanje određenim zahtjevima, rješavanje problema i pojačanu aktivnost ili jednostavno neki novi oblik prilagodbe. Stresore razlikujemo po trajanju (kratkotrajni, dugotrajni), intenzitetu (slabi, umjereni, jaki) ili reakcijama koje izazivaju (fiziološki, psihološki, sociološki).³³

O postojanju stresa zaključujemo na osnovi **indikatora stresa**, koji mogu biti fiziološki (promjena krvnog pritiska, povišena razina hormona, tjelesna temperatura, frekvencija srca, disanja...), doživljajni (neugodan osjećaj straha, srdžbe, bespomoćnosti) ili se očituje u ponašanju kao ekspresivni znakovi emocija ili promjene u kognitivnom funkcioniranju npr. u efikasnosti rješavanja problema.

Stresne reakcije ovise o **mehanizmima prilagodbe** koje pojedinac koristi da bi održao ili ponovno uspostavio stanje ravnoteže.

Tri su osnovna oblika reakcija: toleriranje djelovanja stresora ili rezultirajućeg stanja stresa, kontroliranje tj. djelovanje na simptome stresa, rezignacija, tj. odustajanje od pokušaja da se stresna situacija savlada.³⁴

Važnost individualne procjene za nastanak stresa ukazuje na važnost osobina ličnosti, koje pridonose različitosti interpretacija iste situacije ili stresora kod različitih osoba.³⁵

³¹ Radošević-Vidaček B., Stres na poslu. *Medix – specijalizirani medicinski dvomjesečnik*, 44, 2002., str. 96-98.

³² Juras, K., Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M., Mustajbegović, J., Stres na radu: Mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija. *Sugurnost* 51(2), 2009., str. 121-126.

³³ *Ibid.*, str. 121-126.

³⁴ Perak, J., Barić, R., Razlike u strategijama suočavanja sa stresom muških i ženskih sportskih trenera. *Hrvatski športskomedicinski vjesnik*, 29 (1), 2014., str. 28-35.

³⁵ Ljubotina Družić, O., Friščić, Lj., Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori stresa i sagorijevanje na poslu. *Ljetopis socijalnog rada*, 21 (1), 2014., str. 5-32.

33.2 Zdravstvene posljedice negativnog stresa

Posljedice negativnog stresa mogu, ako se pojedinac uspješno nosi s njima, sasvim izostati ili čak biti pozitivne (npr. povećana otpornost u susretu s novim stresorima). U slučaju neuspješnog suočavanja sa stresorom, naročito ako je posrijedi intenzivno i dugo djelovanje, moguća je pojava niza negativnih učinaka, od neprilagođenog ponašanja do pojave psihičkih ili tjelesnih poremećaja i bolesti.³⁶

Mobing je primjer ekstremnog negativnog stresa. Dugotrajnije izlaganje mobingu uvijek dovodi do ozbiljnih zdravstvenih posljedica, uključujući i pojačani rizik razvoja tjelesnih i psihičkih bolesti. Riječ je o procesu koji kod nekih osoba postaje pravo traumatsko iskustvo, do razine egzistencijalne pa i životne ugroženosti.

Kako mobing nije specifična medicinska dijagnoza označena u Međunarodnoj klasifikaciji bolesti (MKB-10), postoje neke odrednice kojima bi se mogao označiti, iz XXI. poglavlja „Z- čimbenici s utjecajem na zdravstveni status i kontakt sa zdravstvenim ustanovama“. To su: Z56.2 ugroženost od gubitka namještenja, Z56.3 stres zbog preopterećenosti poslom, Z56.4 neslaganje s poslodavcem i kolegama.

To je važno znati jer se prilikom dijagnostičkog procesa može pobliže označiti kako je do uočenih promjena ili poremećaja došlo uslijed izlaganja upravo tim, a ne nekim drugim stresnim situacijama. Osobe koje zatraže pomoć medicinske službe, ponekad žele, a ponekad ne žele da se dodatno istakne veza između nastalih poremećaja i situacija vezanih za radno mjesto. Konkretni razlozi zbog kojih osobe traže medicinsku pomoć su zdravstvene smetnje na različitim sustavima. Od **tjelesnih poremećaja** to su kronični umor, probavne smetnje, prekomjerna tjelesna težina ili mršavljenje, različiti bolni sindromi, smanjen imunitet. **Poremećaji ponašanja** – iritabilnost, projektivnost, nekritično rizično ponašanje, gubitak koncentracije, zaboravnost, eksplozivnost, grubost, pretjerana osjetljivost na vanjske stimuluse, bezosjećajnost, rigidnost, stalna okupiranost poslom, obiteljski problemi, razvod braka, suicid žrtve mobinga.

33.3 Psihički poremećaji uzrokovani mobingom

Psihički poremećaji povezani s mobingom su najčešće poremećaj prilagodbe ili poslijetraumatski stresni poremećaj (PTSP) s promjenom osobnosti uz prevagu opsesivno-depresivnog sindroma. Taj sindrom obuhvaća neprijateljstvo i nepovjerenost prema okolini, stalni osjećaj napetosti, iscrpljenost, demoraliziranost zbog stalnog ponižavanja, omalovažavanja, ismijavanja i odbačenosti.

³⁶ Hudek Knežević, J., Krapić, N., Kalebić Maglica, B., Organizacijski stres i stavovi prema radu kao prediktori zdravstvenih ishoda: prospektivno istraživanje. Društvena istraživanja: časopis za opća društvena poitanja, 18 (1-2), 2009., str. 129-149.

Također se susreće trajno depresivno raspoloženje, burn-out sindrom, emocionalna praznina, osjećaj gubitka životnog smisla, anksioznost, gubitak motivacije i entuzijazma, apatija ili hipomanija, poremećaj prilagodbe, depresija, nesanica, povećana potreba za alkoholom, sedativima, cigaretama.

Za žrtve mobinga je *karakteristična stalna prisilna fiksacija na neku drugu, jako željenu sudbinu, koja premašuje granice snošljivosti ljudi u okolini koji slušaju žrtvu i vodi u izolaciju i osamljenost*. Oboljele osobe pokazuju preosjetljivost na nepravdu i poistovjećuju se s patnjom drugih.³⁷

Poremećaji prilagodbe prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti MKB-10, duševni poremećaji koji nastaju kao reakcija na teški stres svrstani su u sljedeće kategorije: F43.0 – akutni stresni poremećaj, F43.1 – posttraumatski stresni poremećaj, F43.2 – poremećaj prilagodbe, te F62.0 – trajna promjena ličnosti nakon traumatskog događaja, F62.1 – nakon psihičke bolesti ili F62.8 – nakon kronične boli.³⁸

Depresivnost uključuje osjećaj praznine i beznada, kroničnu nesposobnost i nemoć za radost, uživanje u svakodnevnom životu, gubljenje energije, inicijative, povećana potreba za alkoholom, sedativima, cigaretama uz rizik za razvoj različitih ovisnosti. Neke osobe pokušavaju samoubojstvo.

Za mobing je vezan i **burn out** ili **sindrom izgaranja na poslu**. To je progresivni gubitak idealizma, energije i smislenosti vlastitog rada, koji nastaje kao rezultat frustracija i stresa. Izgaranje na poslu nije isto što i umor. Umor ne uključuje promjene stavova prema poslu i ponašanje prema klijentima. Izgaranje prate negativne emocije, npr. depresija, nedostatak snage, nezadovoljstvo, strah, neodgovarajuća kvaliteta života i beznade, gubitak samopouzdanja, nemogućnosti prosudbe i donošenja odluka, iscrpljenost, osjećaj nemogućnosti vladanja emocijama, depersonalizacija, tj. promijenjen doživljaj osobnog identiteta.

Karoshi (*Kah* – previše, *roe* – rad, *she* – smrt) je fenomen koji opisuje sindrom iznenadne smrti uslijed insuficijencije srčane funkcije, subarahnoidalnog krvarenja ili suicida, a bez prethodnih upadljivih znakova bolesti, najčešće kod osoba u četrdesetim i pedesetim godinama, a povezuje se s prekomjernim radom. Ta je pojava prvo prepoznata u Japanu još 1969. godine, a službeno priznata 1987. godine, no posljednjih godina uočena je u SAD-u i u zemljama Europske unije. U Koreji, gdje se radi šest dana u tjednu i svakodnevno prekovremeno, ovaj fenomen zove se *Gwarosa*, a u Kini *Gualosi*. Prema procjenama, rizična zona za pojavu *karoshi* sindroma je rad koji uključuje 80

³⁷ Koic, E., Franciskovic, T., Muzinic, L., Đorđević, V., Vondraček, S., Prpić, I., Chronic pain and secondary traumatisation in wives of coratian war veterans treated for PTSD. Acta Clin Croat, 41, 2002., str. 295-306.

³⁸ MKB-10. Deseta revizija. Drugo izdanje, Hrvatski zavod za javno zdravstvo. Medicinska naklada Zagreb. Svezak 1., 2012., str 313.

prekovremenih sati mjesečno, a većina osoba koje su liječene ili umrle zbog *karoshija* radile su i preko 100 prekovremenih sati mjesečno.³⁹

Posttraumatic Embitterment Disorder – poremećaj poslijetraumatske ogorčenosti (PTED), kao poseban entitet, na granici između PTSP-a i poremećaja prilagodbe. Za razliku od životno opasnih događaja koji prijete životu i vode PTSP-u, iznimni životni događaji, koji ne prijete fizičkom integritetu, već uzrokuju kršenje osnovnih uvjerenja, tj. vitalnih i kognitivnih vrijednosti pojedinca, mogu se također doživjeti traumatskim. Uočene reakcije gotovo se univerzalno opisuju kod osoba koje su preživjele nepravdu, poniženja, frustraciju i nemoć.

Takvi su događaji različita životna razočaranja, nepravde i mobing na radnom mjestu, iznenadni gubitak posla, nezaposlenost, diskriminacija na poslu (mala plaća, loši uvjeti rada) ili u javnim funkcijama, razvod braka, gubitak bliske osobe zbog bolesti ili odvajanja, npr. zbog potrebe za vanjskom ili unutrašnjom ekonomskom emigracijom i gubitak obiteljskih resursa, nakon čega često slijedi propadanje sna o povratku kući i potreba za usvajanjem individualističkog stila života koncentriranog oko radnog mjesta. Ogorčenost je prepoznata kao jedinstveno emocionalno iskustvo, produljeno stanje mržnje i gnjeva, tjeskobe, disforije, razdražljivosti i sniženog raspoloženja, uzrokovano neizbježnim postojanjem jednog, točno određenog precipitirajućeg životnog stresora i čvrstim uvjerenjem o prethodnom nepravdom tretiranju. Fobični simptomi vezani su za izbjegavanje mjesta ili osoba koje se odnose na traumatski događaj. Također su česte tendencije k nasilnom ponašanju i neprijateljstvu prema ljudima. Oboljeli se osjećaju nemoćno, tužno i umorno od života, bez nade, viktimiziranim u društvu, iako su očuvane emocionalne modulacije uz mogućnost osmjehivanja i dok se u mislima bave osvetom. Česte su žalbe na gubitak apetita, poremećaje spavanja, neodređenu bol, bezvoljnost i slabu dnevnu efikasnost. Za razliku od poremećaja prilagodbe, intenzitet PTED-a ne smanjuje se nakon šest mjeseci, već se pogoršava i ima tendenciju kronificiranja. Pacijent točno određuje i pamti točan datum i vrijeme događaja koji je uzrokovao ogorčenje, slično kao kod PTSP-a. U cijeloj priči veliku važnost ima i interpretacija nekog događaja kao traumatskog i njegovih posljedica kao medicinskog problema, ali i osjećaj opće i ekonomske sigurnosti. Na primjer, trećina ljudi koja je pretrpjela prirodne katastrofe, teroristički napad, tešku prometnu nesreću ili silovanje, oboli od PTSP-a i traži liječenje kako bi se izbjegle ozbiljne posljedice.⁴⁰ Međutim, kada netko nakon provale u stan ili stradavanja u poplavi, lavini ili požarima loše spava, plaši se biti sam, doživljava povratna nametljiva sjećanja, rijetko traži pomoć jer je uobičajeno mišljenje da je takva reakcija „normalan“ odgovor na traumu, pa se i ne tretira. Slično je i nakon bolesti člana obitelji,

³⁹ Kamesaka, A., Tamura, T., Work Hours and Anxiety Towards Karoshi. Economic and Social Research Institute Discussion Papers, No. 325, 2017.

⁴⁰ Ege H., Different typologies of workplace conflict and their connections with post traumatic embitterment disorder (PTED). Health, 2, 2010., str. 234-236.

sukoba u obitelji, školi ili na poslu. Ako se pojedinac i žali, nerijetko se doživljava kao da preuveličava problem ili simulira, pa je nepovjerenje dodatni razlog za izbjegavanje traženja profesionalne pomoći. Na doživljaj i reakcije na događanja utječe više čimbenika. Npr. to su ozbiljnost i vrsta događaja ili nesreće, razina odgovornosti povezana s događajem, tjelesna i psihološka blizina događaja, prethodna iskustva s krizama, teška životna situacija u danom trenutku, ponašanje drugih tijekom kriznog događanja, dostupnost odgovarajuće profesionalne podrške, podrška ili osuda suradnika, obitelji i općeg javnog mijenja, uključenost medija, stavovi važnih osoba i okoline.

33.4 Krizna stanja i prevladavanje kriza

Krizno stanje, tj. kriza, nije povezana s patologijom, tj. nije psihički poremećaj. Kriza se događa svima, u određenim okolnostima, kada bivaju izloženi događanjima koji imaju potencijal dovesti u stanje psihološke krize.

Krizni događaj je iznenadni i/ili rijetki događaj koji je izrazito uznemirujući i **stresan** većini ljudi, a uključuje prijetnju ili doživljaj gubitka, stvarni gubitak osoba, stvari ili vrijednosti važnih za pojedinca, odnosno skupinu. Moguće ga je prevladati koristeći uobičajene mehanizme suočavanja, te stoga ne vodi nužno u krizno stanje. **Krizno stanje (ili kriza)** je psihičko stanje uzrokovano traumatskim događajem poslije kojeg uobičajeni mehanizmi suočavanja sa stresom ne pomažu, pa dolazi do gubitka ravnoteže koja se teško vraća. Radi se o subjektivnom, osobnom, simboličnom doživljaju i ovisi o procjeni pojedinca.

Krizna stanja su **vremenski ograničenog trajanja na do dva ili šest tjedana**, a ako traju duže, vjerojatno se radi o pojavi ili razvoju nekog psihičkog poremećaja, a ne o krizi.⁴¹

Krize razlikujemo prema nepredvidljivosti događanja (situacijske, razvojne), prema intenzitetu događanja (krize iscrpljivanja, šok-krize) i prema broju uključenih ljudi.

Ustanju krize čovjek je preplavljen emocijama i kognitivno ne može dobro funkcionirati. Javlja se visoka anksioznost, tjeskoba, nemir, disforija ili depresivna raspoloženja, smetnje spavanja, vegetativne smetnje, poremećaji ponašanja, a intenzitet reakcije može doseći i psihotičnu razinu. Kriza može dovesti do osjećaja gubitka autonomije i gubitka osjećaja kontrole nad životom, osjećaja bespomoćnosti i beznada. Osoba je usmjerena na preživljavanje, psihološko i tjelesno. U prvim trenucima preplavljenost osjećajima izaziva i misaonu smušenost, dezorganizirano ponašanje, stanje „psihičkog šoka“. U kasnijem razvoju dolazi do napredovanja ili nenapredovanja prema razrješenju. Događaj

⁴¹ Ajduković, M., Krizni događaji i kriza kao psihičko stanje. U: Arambašić, L., Psihološke krizne intervencije, Društvo za psihološku pomoć, Zagreb, 2000.

se uspješno integrira i prihvaća situacija uz obnavljanje profesionalne djelotvornosti. U konačnici dolazi do smanjenja razine funkcioniranja, njezina poboljšanja stjecanjem novih životnih vještina ili znanja ili povratka na razinu funkcioniranja prije krize. U suprotnom slučaju pojačavaju se simptomi, dolazi do poteškoća na poslu i u obitelji, a moguć je i razvoj poslijetraumatskog stresnog poremećaja.

Krizne intervencije općenito su usmjerene na smanjenje intenziteta stresa, tj. traume, zaštitu od dodatnih stresora, pomoć pri mobiliziranju osobnih snaga, snaga zajednice, na stručnu psihosocijalnu podršku i ublažavanje neprilagođenih ponašanja, obogaćivanje osoba novim strategijama za budućnost. Specifično, ovisno o problemu i vrsti krize, pokušava se obnoviti psihosocijalnu prilagodbu okolini, razumjeti ulogu okolnih činitelja koji su doveli do krize, spoznati osobine ličnosti značajne za razvoj krize, naći način za izražavanje teških i bolnih osjećaja, pokušati pronaći smisao u svemu. Dobro je povratiti barem fiktivni „okvir“ i strukturu, na primjer, prikupiti osnovne podatke o tome što se dogodilo, kada, gdje, kako, zašto? Tko je sve uključen u događaj? U kakvom su stanju ljudi, gdje su, kako reagiraju? Što se do sada učinilo po pitanju ublažavanja posljedica? Adekvatnim informiranjem normalizirati reakcije.⁴² **Psihološke krizne intervencije** su dobrodošle, od podrške, individualnog i grupnog stvaranja atmosfere za rasterećenje osjećaja, iznošenje doživljaja, ventiliranje, do sažete integracije traume, suportivna, kognitivno-bihevioralna psihoterapija. Pogodenim osobama savjetuje se odmor, činiti sve što olakšava situaciju, baviti se relaksirajućim aktivnostima, sudjelovati u ritualima, sprečavati donositi važne odluke, podržavati nadu u razrješenje i oporavak.⁴³ **Medicinske intervencije obiteljskog liječnika ili psihijatra** također su neizostavne u kriznim stanjima, s obzirom na osobitosti i intenzitet kliničke slike.

Kod pojave izražene anksioznosti, koja nije stimulativna i dovodi do dodatnog iscrpljivanja, kod nesаницe, ordinirat će se anksiolitici poput benzodiazepina (alprazolam, lorazepam, klonazepam, diazepam). Kako početnu anksioznost u krizi često slijede depresivnost, somatizacije, psihomotorna inhibicija ili agitacija, bit će potrebno aplicirati i antidepresive.

Kada se krizno stanje manifestira kliničkom slikom konfuznih ili sumračnih stanja, reaktivne psihoze, depresivnog, a ponekad maničnog tipa, nerijetko i uz pojavu paranoidnih sumanutosti i veliku opasnost od suicidalnosti, nužno je primijeniti antipsihotike. Kao i u svim intervencijama, preporuka je individualno pristupiti svakoj pogođenoj osobi.⁴⁴

⁴² Jakovljević, M., Kulenović, M., Jakupčević, M., Krizna stanja. Klinika – konzultacija – intervencija, Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1986.

⁴³ Arambašić, L., Psihološka prva pomoć nakon kriznih događaja, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2012.

⁴⁴ Jakovljević, Kulenović, Jakupčević, loc. cit.

34. Procjena mobinga

(prim. mr. sc. Elvira Koić, dr. med., spec. psihijatar, subspecijalist socijalne psihijatrije)

Svi koji sudjeluju u procjeni prije svega trebaju **jasno definirati mobing** i trebaju znati **hodogram postupka procjene**.

Liječnici obiteljske medicine moraju prije svega moći uočiti fenomen mobinga kao mogući razlog obolijevanja pojedinca (zaposlenika).

Specijalisti medicine rada trebali bi procijeniti okolinske okidače, potencijalno opasne čimbenike aktualne sredine i trenutka, moguće uzročnike i buduća događanja. Oni bi trebali upozoriti poslodavce i savjetovati postupanje koje će dovesti do pozitivnih promjena. Situacijski faktori kao smjenski rad i promjene, smanjenje kompanije, bračni konflikti, zlostavljanje od drugih zaposlenika utječu na smanjenje radnih performansi.

Stručnjaci koji se bave mentalnim zdravljem, psiholozi i psihijatri mogu procijeniti osobe prije zaposlenja, nakon utvrđenog mobinga i nastalih zdravstvenih posljedica, tj. radnu sposobnost ili nastalu štetu kod pojedinca (invalidnost).

Stručnjaci po nalogu suda vještače tzv. duševnu bol koja je izazvala nematerijalnu štetu. Od njih se traži utvrđivanje prisutnosti ili odsutnosti zdravstvenih simptoma, izraženost zdravstvenih simptoma, utvrđivanje logičke povezanosti između traumatskog stresora i simptoma, odnosno potvrda uzroka, procjena i u kojem stupnju simptomi narušavaju socijalno i radno funkcioniranje odnosno kvalitetu življenja ispitanika, te eventualno preporuka tretmana.

Ako je ikako moguće, potrebno je svakako procijeniti i žrtvu i počinitelja (mobera).

1. OSOBNİ PODACI

Prije svega treba uzeti osnovne osobne podatke, koji uključuju ime, prezime, adresu, telefonske brojeve, dob, spol, bračni status, roditeljski status, podatke o primarnoj obitelji (braća, sestre, zanimanje, zdravstveno stanje, za preminule rođake vrijeme i uzrok smrti), podatke o obrazovanju, trenutnom i ranijem zaposlenju. Potrebno je navesti podatke o sadašnjem radnom mjestu, radnim zadacima osobe, poduzeću u kojem radi, te koliko dugo radi na tom radnom mjestu i u tom poduzeću.

⁴⁵ Koić, E., Mustajbegović J., Ivezić Štrkalj S., Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, *Medix*. 13 (71), 2007., str. 107-110.

2. PROCJENA IZLOŽENOSTI MOBINGU

Potrebno je točno odrediti i opisati specifičnost svakog nasrtaja, tj. mobinško ponašanje, trajanje mobinga (vrijeme, mjesto), neposredni događaj koji je potakao osobu potražiti pomoć. Od velike je pomoći postojanje eventualnih bilježaka o tom događaju, koje treba proučiti kao i svjedočenja drugih sudionika (svjedoka). Zato se u prevenciji mobinga savjetuje reagiranje (*Respond*), bilježenje (*Record*) i izvještavanje (*Report*), kao popularna „tri R“.

3. PROCJENA EVENTUALNIH ZDRAVSTVENIH POSLJEDICA

Procjena povezanosti mobinga s pojavom *novih ili pogoršanjem već postojećih simptoma*, uključuje procjenu premorbidne ličnosti, psihologijsku, medicinsku i procjenu socijalnog funkcioniranja osobe.⁴⁶

Procjena premorbidne ličnosti sadrži anamnestičke podatke, procjenu simptoma koji su koji su ranije postojali, psihologijsku procjenu te eventualnu izloženost sličnim stresnim (traumatskim) situacijama ranije. Treba uzeti u obzir i eventualne *rizične čimbenike prije događaja, recidivizam* događanja, te ispitanikovu *sklonost ponašanju visokog rizika*.

84

Psihologijska procjena uključuje i procjenu općeg mentalnog statusa, tj. procjenu orijentiranosti, mišljenja i komuniciranja, eventualno postojanje halucinacija ili deluzija, neprimjerenost ponašanja, suicidalnih ili ubilačkih primisli.

Medicinska procjena uključuje procjenu intenziteta simptoma i eventualnog komorbiditeta. Temelji se na psihijatrijskom pregledu, intervjuu, određivanju psihičkog profila te eventualno i primjeni polustrukturiranih kliničkih intervju.

Važna je povijest duševnih bolesti, ovisnosti, dosadašnje kažnjavanje ili uhićenje i bilješke prethodnih poslodavaca.

Potrebno je pažljivo pregledati postojeću **medicinsku dokumentaciju**. Ako postoji povijest duševne bolesti, korisni su i podaci o eventualnoj primjeni psihofarmaka. U nekim slučajevima može biti korišten screening organskih moždanih bolesti ili neuroloških smetnji, a tada i procjena neurologa i li neuropsihologa.

⁴⁶ Ibid., str. 107-110.

4. PROCJENA RADNE SPOSOBNOSTI i INVALIDITETA, tj. stupnja tjelesnog i psihičkog oštećenja koje predstavlja količinu potrebnog pojačanog napora u obavljanju određenih zadataka, u odnosu na ranije. **Pri toj procjeni korisne su već utvrđene tablice invalidnosti.**

Procjena socijalnog funkcioniranja osobe određuje se prema ocjeni aktualnog u odnosu na premorbidno funkcioniranje na više područja, npr. socijalne interakcije, u obitelji, braku, s prijateljima i znancima, prema postojanju interesa prema nekim aktivnostima ili hobijima. Korisni su podaci o eventualnim dosadašnjim konfliktima s drugim osobama ili postojanju sudske povijesti, tj. prekršajne ili kaznene evidencije. Osobne karakteristike uključuju strategije rješavanja problema, toleranciju frustracije, količinu i kvalitetu personalnih stresora i prošle epizode nasilnosti.⁴⁷

5. Posebno je pitanje prepoznavanje **sekundarne dobiti, rentnih tendencija, kompenzatorno-neurotskih simptoma (F68.0) i simulacije simptoma (F68.1), koje eksperti kliničari mogu uočiti.** Sumnju izaziva nekooperativnost u postupku procjene, nesposobnost, neodređenost ili izbjegavanje iznošenja detalja o iskustvu mobinga, iznošenje netočnih, nevjerojatnih ili neprovjerljivih detalja o traumatskom iskustvu, zatim manifestiranje ponašanja koja nisu u skladu s poznatim, potvrđenim obrascima ponašanja karakterističnim za mobing, opća sklonost okrivljavanja simptoma za sve životne probleme, prenaplašavanje nekih (npr. okrivljavanje drugih, nedostatak samokritičnosti) u odnosu na druge simptome, evidentirana povijest antisocijalnog ponašanja (prevare, krivotvorenja, fizička agresija, javni red i mir, zlouporaba alkohola ili droga), krivotvorenje ili mijenjanje sadržaja izvornih dokumenata (potvrda, izvješća, liječničkih nalaza i sl.). Karakteristični obrasci odgovora u psihometrijskim ispitivanjima jesu nekonzistentnost, obranaštvo, pretjerivanje, laganje, uz izostanak očekivanih odgovora karakterističnih za uobičajene situacije mobinga. Dobro je koristiti psihometrijske indikatore simuliranja (MMPI-2, MCM-III, TSI, IES-R).⁴⁸

6. **Može se provesti i individualno ispitivanje i utvrđivanje „profila nasilnosti“ (Violent person profile) ili procjena ugroženosti (Threat assesment).** To je način identifikacije potencijalno nasilnih osoba u radnoj sredini. Uloga kliničara je izvijestiti kompaniju kolika je realna opasnost da zaposlenik postane nasilan. Kliničari moraju početi ispitivanje od verbalne nasilnosti, sa što više detalja. Individue uglavnom iskreno ne namjeravaju počinuti nasilni akt. Oni koji demonstriraju impulzivnost visokog su rizika za nasilje. Evaluacijom

⁴⁷ Vinković, M., Vasiljević, S., Gović Penić, I., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu. Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga. Zagreb, 2016.

⁴⁸ Conroy, Mary Alice; Kwartner, Phylissa P., Malingering. Applied Psychology in Criminal Justice.2(3), 2006., str. 29–51.

treba tražiti opis mišljenja i osjećaja prije, tijekom i nakon nasilnog incidenta. Loš je prognostički znak nedostatak kapaciteta za identificiranje tih misli i osjećaja. Jedan od najboljih prediktora buduće nasilnosti je povijest nasilnosti koja uključuje i potencijal agresivnih akata.⁴⁹

Evaluacijom treba tražiti opis mišljenja i osjećaja prije, tijekom i nakon nasilnog incidenta. Loš je prognostički znak nedostatak kapaciteta za identificiranje tih misli i osjećaja. Jedan od najboljih prediktora buduće nasilnosti je povijest nasilnosti koja uključuje i potencijal agresivnih akata. Ostali faktori uključuju alkohol ili droge koji povećavaju impulzivnost, ili oružje. Duševni bolesnici nisu više nasilni nego drugi. U psihotičnim poremećajima rizik je paranoidnih deluzija, osjećaja ili misli o progonjenosti. Snižena inteligencija i neuropsihološka oštećenja faktori su koji povećavaju mogućnost nasilnosti, više nego socioekonomski status. Kombinacija rizičnim faktorima značajno povećava taj rizik.⁵⁰

35. Prevencija mobinga⁵¹

(prim. mr. sc. Elvira Koić, dr. med., spec. psihijatar, subspecijalist socijalne psihijatrije)

86

Prije svega treba podići razinu svjesnosti pojedinaca kako jedino zajedničkim naporima možemo i moramo promijeniti svoj svijet, jer to ne može i neće učiniti nitko drugi za nas, stvoriti pozitivnu klimu, izgraditi međusobno povjerenje, stjecati zajednička iskustva, obogatiti društvo i dati mu dodatnu snagu, usmjeriti svu pojedinačnu i kolektivnu energiju na partnerstvo i razvoj.

Kada u zdravstvenom odgoju govorimo o mijenjanju ljudi, zapravo mislimo na promjenu njihova ponašanja i načina razmišljanja, tj. na mijenjanje njihovih stavova.

Stav je psihička konstelacija o kojoj ovise reakcije ljudi, „okvir kroz koji pojedinci gledaju“.

Svatko treba razviti svoj antistresni program, učiti tehnike relaksacije.

Dobro je trenirati različite vještine kako bi se transformiralo fizičko zdravlje i dobrobit.

⁴⁹ Koić, E., Filaković, P., Goreta, M., Magerle, A. Mužinić, L., Prikaz priručnika za procjenu rizika opasnosti od zlostavljanja u obitelji (SARA), nasilnosti (HCR-20) i seksualnog zlostavljanja (SVR-20). Vještak. 25 (1), 2005., str. 167-189.

⁵⁰ Ibid., str. 167-189.

⁵¹ Prebiračević, V., Jarić, D., Ćurčić, R., Mobbing as prevention of modern management needs. International Scientific Conference Management 2012.

Negativne misli koje se vrte oko situacije mobinga, treba preuokviriti. Naučiti okružiti se podržavajućim timom i stvoriti radno okruženje koje želimo. Naučiti usredotočiti se na pozitivne aspekte svojeg života, prijatelje, obitelj. Treba se truditi poboljšati samopouzdanje, komunikacijske i poslovne vještine, a tako i poštovanje na radnom mjestu.

Dobro je razmisliti i procijeniti što se može učiniti u konkretnoj radnoj zajednici, vrijedi li se uopće boriti ili je vrijeme za odlazak i uporabu energije za veće i bolje stvari.

35.1. Komunikacijske vještine

Od vještina koje bi svakako trebalo učiti, najvažnije su komunikacijske vještine, jer je komunikacija temelj socijalne interakcije, tj. međuljudskih odnosa i aktivnost stvaranja zajednice. Radi se o prenošenju poruka od pošiljatelja do primatelja. To je proces razmjene misli, osjećaja i poruka koji se nužno odvija kad god postoji interakcija (međudnos, međudjelovanje, međubivanje). Ljudi šalju i primaju verbalne i neverbalne poruke da bi razumjeli i da bi se njih razumjelo. Čim postoji interakcija, postoji i komunikacija. Ona se ostvaruje i kad je ne želimo ili izbjegavamo. To što među nekim osobama nema komunikacije, zapravo znači da ona nije dobra, tj. uspješna, a ne da je nema.

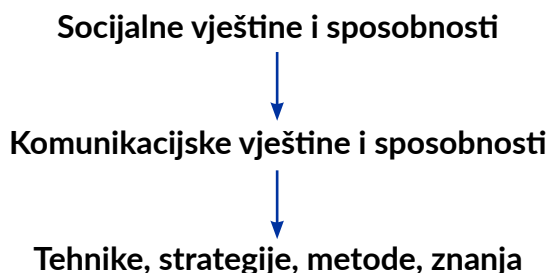
Biti komunikacijski vješt znači uspjeti prenijeti poruku sugovorniku, uspjeti dobiti potpunu i jasnu poruku od sugovornika, stvoriti odnos povjerenja i suradnje, prilagoditi vlastitu komunikaciju specifičnostima situacije ili sugovornika.

Vještine se uče i treniraju. Za napredak u nekoj vještini najvažnije je njezino **izvođenje, vježba.**

Stupanj napredovanja ovisi o treningu, sposobnostima i osobinama ličnosti.

Kao i komunikacijske, i socijalne vještine se mogu razvijati učenjem.⁵²

Socijalne su vještine vještine ophođenja i ponašanja s drugim ljudima, tj. u prisutnosti drugih.



⁵² Jurković Z., Važnost komunikacije u funkcioniranju organizacije. Ekonomski vjesnik. 2 (14), 2012., str. 387-400.

Najvažnije osobine potrebne za uspješnu komunikaciju i stvaranje odnosa s drugima:

- otvorenost i srdačnost
- samopouzdanje
- izbjegavanje stereotipa i predrasuda
- empatija
- aktivno slušanje
- asertivnost
- persuazija
- davanje i primanje povratnih informacija
- rješavanje sukoba.

Stereotipi i predrasude

Ako su stereotipi rigidni, pristrani, pretežno negativni, govorimo o predrasudama, a ako se te predrasude odražavaju i u našem ponašanju, govorimo o diskriminaciji.

Svaka je osoba posebna, jedinstvena i nema dvojnika. Mišljenje smijemo formirati samo ako osobu detaljno upoznamo kao cjelovito biće.⁵³

Ljude treba uvijek ponovno poticati na određeno ponašanje!

Tko je jednom uvjeren, ne ostaje to zauvijek, osim ako promijeni svjetonazor.

Svaka interakcija mijenja nas, ali i osobu s kojom dolazimo u kontakt.

35.2. Vještina rješavanja sukoba

Sukob je pojam koji označava situaciju u kojoj postoje suprotna zbivanja, tendencije, ponašanja, osjećaji, tj. nesuglasnost ciljeva, želja ili načina njihova ostvarenja.

Uvijek kada su dvije ili više osoba u interakciji, postoji mogućnost javljanja sukoba.

⁵³ Pennington, D. C.: Osnove socijalne psihologije, Naklada „Slap”, Jastrebarsko, 1997. str. 119.

Sukobi mogu biti: intrapersonalni – unutar pojedinca, kada su u njemu prisutne suprotne tendencije ili osjećaji, **interpersonalni** – između dvije osobe, **intragrupni** – unutar jedne grupe, **intergrupni** – između dvije grupe.

Svatko se ponaša prema drugoj osobi u skladu sa **svojim** mišljenjima, opažanjima i vjerovanjima o njoj. Za njega je u tom trenutku to jedina i prava istina, iako možda nije objektivna. Svaki sudionik u socijalnom odnosu svjestan je da ga druga osoba opaža i procjenjuje, pa svoje ponašanje usklađuje s očekivanjima o tome kako ga druga osoba doživljava. Ta očekivanja mogu biti sasvim pogrešna. Socijalni odnos određen je prethodnim iskustvom, motivima, stavovima i očekivanjima, ali je i izvor novog iskustva, novih stavova, očekivanja. Svaki socijalni odnos zbiva se unutar neke šire socijalne okoline, koja je neovisno o pojedincima razvila određene simbole, vrijednosti i norme značajne za međusobnu interakciju. Njihovo nepoznavanje otežava komunikaciju i dovodi do sukoba.⁵⁴

35.3. Trening asertivnosti

Asertivnost je vještina izražavanja osobnih potreba, želja i temeljnih prava, bez povrede prava drugih ljudi. Uključuje otvorenu i iskrenu interakciju usmjerenu osobi kojoj je namijenjena. Asertivno ponašanje pokazuje da poštujemo druge i sebe i zauzvrat izaziva poštovanje drugih, potiče samopouzdanje, samokontrolu i osjećaje pozitivne vlastite vrijednosti. Asertivna je komunikacija izravna, suočavamo se s izvorom problema, naša je poruka jasna, bez iskrivljavanja, otvorena i iskrena. Reći „ne” kad želimo reći „ne”, tražiti ono što želimo. Iznositi svoja mišljenja. Suprotstaviti se kada za to postoji potreba.

Asertivni trening povećava slobodu pojedinca, povećava emocionalnu slobodu izražavanja.

Asertivnost se uči. Prvo treba prepoznati svoje potrebe, svoje pravo da se brinemo za sebe, i staviti svoje potrebe ispred drugih.

35.4. Vještina davanja i primanja povratne informacije (feedback)

Jedna od osnovnih kvaliteta u interpersonalnoj komunikaciji jest biti otvoren za davanje *feedbacka* i dati konstruktivan *feedback*. Bez *feedbacka* teško je očekivati napredak i poboljšanje u bilo kojoj aktivnosti. Strukturirajte *feedback* na način da osoba kojoj je upućen zna što s njim napraviti. Potrebno je vježbati izreći ga na način da bude razumljiv, jasan osobi kojoj je upućen. *Feedback* nije uvijek pohvala niti je uvijek kritika.

⁵⁴ Jambreč, I. Penić, I., Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor... Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., v. 29, br. 2, 2008., str. 1181-1206.

Treba znati cilj *feedbacka*. Tko daje *feedback*?

Nema neuspjeha – sve je samo *feedback*.

Negativan *feedback* treba prihvatiti, ne odbaciti ga. Nastojati izbjeći jaku emocionalnu reakciju.

Složiti se s mogućnošću prihvatanja izrečenog. Tražiti dodatna objašnjenja.

Prepoznati namjeru. Dati *feedback* na rečeni *feedback*.

Može se naučiti ne očekivati da nas svi vole i prihvaćaju... ⁵⁵

⁵⁵ Ferris, P. A., The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 2009., str. 169-189..

36. UPITNIK O DOŽIVLJAJU STRESA I MOBINGA NA RADNOM MJESTU

(uz procjenu rizika za pojavljivanje mobinškog ponašanja)

Za sindikalne povjerenike

Jeste li se do sada u praksi susreli s pojmom mobinga?

1. Ne
2. Možda jesam
3. Da

Jeste li informirani o tome što je mobing?

1. Ne
2. Nešto o tome znam, ali nisam siguran
3. Da

Smatrate li da je važno informirati se o mobingu, mogućim posljedicama i načinu sprečavanja i rješavanja problema?

1. Ne
2. Možda
3. Da

Mislite li da biste znali prepoznati mobinško ponašanje?

1. Ne
2. Možda, ali nisam siguran
3. Da

Kakvi su izgledi, tj. postoji li mogućnost da se u vašoj radnoj sredini uslijed količine negativnog stresa dogodi i mobing?

1. Ne, uopće nema šanse za to
2. Ipak ne...
4. Možda je moguće
6. Da, vrlo je moguće

Jeste li kao sindikalni povjerenik upoznati sa zakonskim odredbama zaštite dostojanstva radnika i proceduralnim postupcima kod pojave mobinga na radnom mjestu?

1. Ne
2. Nešto znam, ali nisam siguran
3. Da

Jeste li kao sindikalni povjerenik imali priliku sudjelovati u informiranju radnika o zakonskim odredbama zaštite dostojanstva radnika i proceduralnim postupcima kod pojave mobinga na radnom mjestu?

1. Ne
2. Svega nekoliko puta, individualno
3. Da

Jeste li se ikada u svom radnom vijeku kao sindikalni povjerenik susreli s osobama koje su doživjele mobing na radnom mjestu?

1. Ne
2. To je bila samo prolazna situacija
- 3A. Neke situacije su bile jako teške, ali nisu bile toliko negativne da bi bile mobing
- 3B. Imali smo ozbiljnu situaciju koja je bila mobing, ali je sve dobro završilo
- 4A. Osoba je razmišljala o tužbi ili otkazu, ali je odustala
- 4B. Problem je prijavljen nadređenima i osoba je podnijela tužbu za zaštitu

Jeste li se u posljednjih godinu dana kao sindikalni povjerenik susreli s osobama koje su doživjele mobing na radnom mjestu?

1. Ne
2. Bile su to teške situacije poremećenih odnosa, ali ne mobing
3. Da

Jeste li se ikada u svom radnom vijeku kao sindikalni povjerenik susreli s osobama koje su doživjele mobing na radnom mjestu?

1. Ne
2. To je bila samo prolazna situacija
- 3A. Neke situacije su bile jako teške, ali nisu bile toliko negativne da bi bile mobing
- 3B. Imali smo ozbiljnu situaciju koja je bila mobing, ali je sve dobro završilo
- 4A. Osoba je razmišljala o tužbi ili otkazu, ali je odustala
- 4B. Problem je prijavljen nadređenima i osoba je podnijela tužbu za zaštitu

Jeste li se u posljednjih godinu dana kao sindikalni povjerenik susreli sa osobama koje su doživjele mobing na radnom mjestu?

1. Ne
2. Bile su to teške situacije poremećenih odnosa, ali ne mobing
3. Da

Jeste li ikada u svom radnom vijeku osobno doživjeli mobing na radnom mjestu?

1. Ne
2. To je bila samo prolazna situacija
- 3A. Neke situacije su bile jako teške, ali nisu bile toliko negativne da bi bile mobing
- 3B. Imali smo ozbiljnu situaciju koja je bila mobing, ali je sve dobro završilo
- 4A. Razmišljao/razmišljala sam ozbiljno o tužbi ili otkazu, ali sam odustao/odustala
- 4B. Problem je prijavljen nadređenima i osoba je podnijela tužbu za zaštitu

Jeste li u posljednjih godinu dana osobno doživjeli mobing na radnom mjestu?

1. Ne
2. Bile su to teške situacije poremećenih odnosa, ali ne mobing
3. Da

93

Jeste doživljavali u posljednjih godinu dana intenzivni negativni stres na poslu i koliko često?

1. Nikada
2. Rijetko (jednom)
3. Ponekad (dva puta)
4. Često (3-4 puta)
5. Vrlo često (pet puta i više)

Jeste li ikada nekome rekli da se osjećate žrtvom mobinga ili da ste izloženi prekomjernom negativnom stresu?

1. Ne
- 2a. Da, jednom, ali nisam doista želio intervenirati
- 2b. Da, jednom i stvarno sam htio i očekivao da netko nešto poduzme kako bih se zaštitio
- 3a. Da, više nego jednom, ali nije bilo rezultata i ništa se nije promijenilo
- 3b. Da, više nego jednom i situacije su riješene

Mislite li da je vaša izloženost prekomjernom negativnom stresu rezultat vaših aktivnosti kao sindikalnog povjerenika (radne uloge)?

1. Ne
2. Možda ne, jer je svima teško u posljednje vrijeme
3. Možda ne, više je to zbog mene osobno
3. Da

Ako ste doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, je li to bio rezultat zahtjevnosti radnog mjesta (nerealni rokovi izvršenja, prekovremeni rad, previše zadataka, loša oprema, loši fizički uvjeti rada, nemogućnost odmora...)?

1. Ne
2. Da

Ako ste doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, je li to bio rezultat prekomjerne kontrole vašeg rada (mogućnost utjecanja na rokove, odlučivanja o načinu kako obavljate posao, odlučivanje o zadacima, odlučivanje o radnom vremenu, o danima odmora...)?

1. Ne
2. Da

94

Ako ste doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, je li to bio rezultat nedostatka podrške suradnika (kolege ne pomažu, ne pružaju podršku, ne stoje iza mene, ne slušaju me, ne dobivam poštovanje koje zaslužujem)?

1. Ne
2. Da

Ako ste doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, je li to bio rezultat loše podrške nadređenih (ne dobivanje jasnih povratnih informacija za obavljeni posao, nemogućnost oslanjanja na nadređene kada je to potrebno, uskraćivanje komunikacije s neposrednim nadređenim o konkretnom problemu ili nedoumici, nedobivanje ohrabrenja, nedobivanje podrške u emocionalno zahtjevnoj situaciji, nedobivanje informacija o promjenama, neupućenost.)?

1. Ne
2. Da

Ako ste doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, je li to bio rezultat nesigurnosti zbog posla (mogućnost lakog gubitka namještenja, straha da se posao neće moći zadržati ili da se lako može izgubiti)?

1. Ne
2. Da

Ako ste doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, je li to bio rezultat poremećenih međuljudskih odnosa (nesloga i napetost među kolegama, izloženost maltretiranju, izloženost uznemiravanju, grubim riječima i ponašanju)?

1. Ne
2. Da

Mislite li da ste u nekom trenutku baš vi bili uzrokom porasta negativnog stresa u svojoj radnoj sredini, ili da ste nekada i sami provodili mobinško ponašanje ili mobing?

1. Ne
2. Možda da, prema suradnicima
3. Možda da, prema nadređenima

Ako ste nekada doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, od koga ste ga doživjeli?

1. Suradnika (horizontalno)
2. Nadređenog (vertikalno)
3. Od tvrtke (strateški) (npr. prema svima u sindikatu)

Ako ste nekada doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, kako se to manifestiralo?

1. Napadi na mogućnost izražavanja
2. Napadi na socijalne kontakte
3. Napadi na osobni čast i ugled
4. Napadi na kvalitetu radne situacije
5. Napadi na zdravlje

Ako ste nekada doživljavali izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, jeste li zbog toga osjetili zdravstvene posljedice?

1. Ne
2. Da, ali sam izdržao/izdržala
3. Da, morao/morala sam koristiti bolovanje, ali sada je sve u redu
4. Da, još ih osjećam

Ako ste nekada osjetili zdravstvene posljedice mobinga ili izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, kako su se manifestirale?

1. Na posao
2. Na psihičko zdravlje
3. Na tjelesno zdravlje
4. Na vašu obitelj

Ako ste nekada osjetili zdravstvene posljedice mobinga ili izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, kako su se manifestirale na posao?

1. Smanjena radna učinkovitost
2. Češće greške u radu
3. Češće nezgode u radu
4. Češća uznemirenost, napetost, ljutnja ili strah na poslu
5. Osjećaj frustracije
6. Češći izostanci s posla
7. Negativni osjećaji prema poslu (do promjene stava i motivacije)
8. Negativni osjećaji prema suradnicima
9. Negativni osjećaji prema klijentima
10. Razmišljanjem o otkazu ili promjeni radnog mjesta

Ako ste nekada osjetili zdravstvene posljedice mobinga ili izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, kako su se manifestirale na vaše psihičko zdravlje?

1. Česti osjećaj uznemirenosti, tjeskobe, do straha
2. Razdražljivost, eksplozivnost
3. Promjene raspoloženja
4. Poteškoće s koncentracijom, zaboravnost, smetenost
5. Poteškoće sa spavanjem
6. Osjećaj kroničnog umora, iscrpljenosti, izgaranje na poslu
7. Razvoj nekog psihičkog poremećaja koji zahtijeva stručnu pomoć
8. Učestala konzumacija alkohola
9. Uzimanje droga
10. Poremećaj apetita, debljina ili mršavljenje
11. Stalna okupiranost mislima o poslu i nepravdi koja vam se događa
12. Intenzivna potreba za kažnjavanjem krivca za mobing
13. Bolovanjem zbog psihičkih smetnji
14. Razmišljanja o suicidalnom izlazu

Ako ste nekada osjetili zdravstvene posljedice mobinga ili izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, kako su se manifestirale na vaše tjelesno zdravlje?

1. Osjećaj prekomjerne tjelesne iscrpljenosti, kroničnog umora
2. Mučnina (do povraćanja) prije odlaska na posao
3. Bolovi u želucu, razvoj gastritisa ili ulkusne bolesti
4. Osjećaj stezanja u grlu, pritiska do boli u prsima
5. Opća slabost
6. Poremećaj rada štitnjače

7. Glavobolja, migrene
8. Razvoj dijabetesa
9. Poremećaji srčane funkcije
10. Poremećaj hranjenja, mršavljenje ili debljina
11. Bolovanjem zbog fizičkih smetnji, posljedica mobinga

Ako ste nekada osjetili zdravstvene posljedice mobinga ili izloženost prekomjernom negativnom stresu ili mobingu, kako su se manifestirale na vašu obitelj?

1. Da, osjećajem nerazumijevanja i gubitka podrške u obitelji
2. Da, izbjegavajuće ponašanje, usamljivanje, udaljavanje od prijatelja i rođaka
3. Da, udaljavanje od bliskih članova obitelji
4. Da, skorim razvodom braka
5. Da, razvodom braka

Smatrate li da je važno informirati se o mobingu, mogućim posljedicama i načinu sprečavanja i rješavanja problema?

1. Ne
2. Možda s aspekta moga radnog mjesta i utjecaja, kao sindikalnog povjerenika
3. Da, s pravnog aspekta
4. Da, sa zdravstvenog i psihološkog aspekta

Može li informiranje o mobingu, mogućim posljedicama i načinu sprečavanja i rješavanja problema pomoći u socijalnom dijalogu?

1. Ne
2. Možda u ograničenom opsegu npr. kao informiranje
3. Možda u savjetovanju, ali ne u donošenju odluka
3. Da

Podaci o ispitaniku:

Spol: muško žensko

Dob:

1. 10 – 19 g.
2. 20 – 29 g.
3. 30 – 39. g.
4. 40 – 49. g.
5. 50 – 59. g.
6. 60 – 65. g.

Bračni status:

1. Samac
2. Oženjen/udana
3. Razveden/razvedena
4. Živi s partnerom, izvanbračna zajednica
5. Udovac/udovica

Stručna sprema:

1. Niža SS
2. Srednja SS
3. Viša SS
4. Visoka SS

Radno mjesto:

1. Radnik
2. Administrator
3. Predradnik
4. Rukovoditelj
5. Uprava
6. Sindikalni povjerenik

Ukupni radni staž: _____ godina

Od toga na posljednjem radnom mjestu: _____ godina (ili mjeseci)



Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
Domobraska 4
10000 Zagreb



Sindikata naftnog gospodarstva
Kumičićeva 1
10000 Zagreb

Za više informacija o EU fondovima posjetite web stranicu Ministarstva regionalnoga razvoja i fondova Europske unije
www.strukturnifondovi.hr

ISBN 978-953-48250-0-6