

POLICIJSKI SLUŽBENICI U REPUBLICI HRVATSKOJ I MOBING

SAŽETAK: U radu se, uz navođenje statističkih podataka, definira i opisuje mobing te daje prikaz pravne regulative kojom je normirana i sankcionirana pojava mobinga u policijskoj organizaciji. Autori uvodno ukazuju da je mobing jedan od najtežih oblika radnog stresa, za koji je zakonodavac policijskim službenicima osigurao zaštitu u više propisa. U središnjem dijelu rada navode se i opisuju: uzroci mobinga i vrste zlostavljača, vrste i načini provedbe mobinga, faze mobinga, tko su žrtve i kakve su posljedice mobinga za njihovo psihičko i fizičko zdravlje, pravne norme koje reguliraju sprječavanje i sankcioniranje mobinga. U zaključku se ističe važnost prevencije mobinga, ukazuje na njegove brojne štetne posljedice i zaključuje da je pravnim propisima policijskim službenicima osigurano da se zaštite od mobinga i dobiju satisfakciju za pretrpljenu štetu.

KLJUČNE RIJEČI: ljudsko dostojanstvo, mobing, policija, policijski službenik, zlostavljanje na radu

1. Uvod

Stres je postao sastavni dio života u suvremenom svijetu. Stres postaje sve veći problem u svijetu rada, a mobing kao pojava psihičkog zlostavljanja zaposlenika, predstavlja jedan od najtežih oblika radnog stresa. Istraživanje Raynera u Velikoj Britaniji utvrdilo je da je mobing na radnom mjestu zahvatio 50% radnih mjesta (Rayner, 1997), a prema istraživanju Bilgela i dr., koje je provedeno među 1200 zaposlenih u zdravstvu, obrazovanju i sektoru sigurnosti u Turskoj, iskustvo mobinga u prethodnoj godini imalo je 55% zaposlenih (Bilgel i dr., 2006). Prema istraživanju Juras i dr. (2015), provedenom među 252 policijska službenika Policijske uprave splitsko-dalmatinske, 31% posto njih je osobno doživjelo mobing, dok je njih 37,7% svjedočilo mobingu prema kolegama. Mobing, kao novi socijalno-medicinski fenomen u radnoj sredini (Jokić-Begić i dr., 2003), dovodi do toga da se „u suvremeni koncept prava na dostojanstven rad unose, pored tradicionalnih (zabrana prinudnog rada, pravedni uvjeti rada, obveza države da stvara uvjete za puno zaposlenje) i novi moderni elementi, kao što su zabrana diskriminacije na radu i u vezi sa radom, zabrana zlostavljanja na radu (mobinga), zabrana seksualnog uznemiravanja i zabrana povrede privatnosti na radu“ (Petrović, 2014:78-79).

Zbog otežanih uvjeta rada (povećana opasnost za život i zdravlje, posebni radni uvjeti) zakonodavac je za policijske službenike propisao beneficirani staž osiguranja (Zakon o policijskoj službi ZP, NN 34/11, 130/12, 151/14, 33/15; čl. 17.), a zbog posebnih ovlasti policijskih službenika (Zakon o policijskim poslovima i ovlastima, NN 76/09, 92/14; čl. 13.)

od njih se traži da imaju posebnu psihičku i tjelesnu zdravstvenu sposobnost (ZP, čl. 47), na koju zlostavljanje na radu može vrlo negativno utjecati.

Policijskim službenicima pravo na zaštitu dostojanstva na radu jamče Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14; čl. 3., 23., 55. i 56.), Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (NN-MU 18/97, 6/99, 8/99, 14/02, 1/06, 2/10; čl. 8.), Zakon o radu-dalje ZR (NN 93/14, 118/14, čl.7.), ZP¹ (čl. 15), Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike²-dalje Kolektivni ugovor (NN 104/13, 150/13, 153/13; čl. 79.), i Etički kodeks policijskih službenika (NN 62/12, čl. 9.). Policijski službenici imaju i aktivnu ulogu u suzbijanju mobinga obzirom da je zlostavljanje na radu uvršteno u katalog kaznenih djela koja se gone po prijedlogu (Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15 ; čl. 133.), pa u slučaju podnesenog prijedloga policija ima, temeljem Zakona o policijskim poslovima i ovlastima (NN 76/09, 92/14; čl. 3., 11. i 64.) i Zakona o kaznenom postupku (NN 152/08, 76/09, 80/11, 121/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14; čl. 207.), pravo i dužnosti provoditi kriminalističko istraživanje (izvide) odnosno podnijeti kaznenu prijavu protiv počinitelja³.

2. Definicija mobinga

Sveobuhvatnu definiciju mobinga dao je Leymann: „Mobing je psihološki teror u poslovnom životu, odnosi se na neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je usmjerena na sustavan način od strane jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je zbog mobinga stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti obraniti se te je držan u njoj pomoću stalnih maltretirajućih aktivnosti. One se odvijaju sa visokom učestalošću (najmanje jednom nedjeljno) i u dužem razdoblju (najmanje šest mjeseci). Zbog

¹ Čl. 1. st. 2. ZP-a propisano je da se na pitanja radnopravnog položaja policijskih službenika koja nisu uređena tim Zakonom ili propisima donesenim na temelju njega primjenjuju propisi o državnim službenicima, opći propisi o radu, odnosno kolektivni ugovori sklopljeni u skladu s njima.

² Čl. 3. Kolektivnog ugovora je određeno da se njegove odredbe primjenjuju neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za službenike i namještenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

³ U trogodišnjem razdoblju (2013.-2015.) policija je zabilježila 7 kaznenih djela zlostavljanja na radu opisanih člankom 133. Kaznenog zakona te je za iste prijavila 6 osoba kao osumnjičene počinitelje, dok je jedan počinitelj (iz 2015.) ostao nepoznat. Kao počinitelji evidentirani su 5-orica muškaraca i jedna žena, dok su kao oštećeni evidentirani dvoje muškaraca i petero žena. Policija ne vodi posebnu evidenciju profesije počinitelja i oštećenih ovim kaznenim djelom.-izvor podataka: Ravnateljstvo policije, dopis broj: 511-01-43-152-33/16 od 18. ožujka 2016. U istom razdoblju Državno odvjetništvo Republike Hrvatske je za kazneno djelo zlostavljanja na radu zaprimilo 103 kaznene prijave protiv fizičkih osoba i jednu kaznenu prijavu protiv pravne osobe, a za navedeno kazneno djelo je podiglo optužnice protiv 5 fizičkih osoba. Državno odvjetništvo ne raspolaže podacima o pravomoćnim presudama protiv optuženih osoba. – izvor podataka: Državno odvjetništvo Republike Hrvatske, dopis broj PPI-DO-4/2016 od 30. 03. 2016.

visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja, to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje“ (Leymann,1990:119). U Rječniku stranih riječi (Anić i dr., 2009:872) navedeno je da mobing predstavlja „proces u kojem jedna ili više osoba smišljeno i trajno ignoriranjem, davanjem teško ostvarivih poslova, klevetanjem itd. onemogućava jednu ili više osoba na radnom mjestu“. Barron (2003:153) psihičko zlostavljanje na radu definira kao „napadačko ponašanje izraženo kroz osvetoljubive, zlonamjerne ili ponižavajuće postupke koji su usmjereni na podrivanje profesionalnog ili osobnog ugleda pojedinca ili grupe radnika. Ovakvo ponašanje je nepredvidljivo, nepravedeno i iracionalno, a može se smatrati racionalnim samo ako mu je prethodio konflikt.“ Crnić (2014:100-101.) definira mobing kao „oblik ponašanja u struci ili na radnom mjestu ili u različitim oblicima organiziranog djelovanja ljudi (primjerice različite udruge građana) kojim jedna osoba ili više njih u pravilu trajno i sustavno ponižava i zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja časti, ugleda i dostojanstva te osobe, često s namjerom da se zlostavljana i ponižavana osoba ukloni s radnog mjesta, iz struke ili organizacije. Riječ je o vrsti duševnog (psihičkog) terora.“ Poredoš i dr. (2005), mobing skraćeno definiraju kao psihičko maltretiranje, zlostavljanje, teror na radnom mjestu. Koić i dr. (2003:2) smatraju da je kod svih definicija mobinga zajedničko da se radi „o specifičnom obliku ponašanja kojim na radnom mjestu jedna osoba ili skupina sustavno, duže vrijeme, psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, u namjeri da ugrozi njezin ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet. To zlostavljanje se ponekad ne zaustavlja sve dok zlostavljana osoba ne napusti radno mjesto.“ Ponašanje mobera može se iscrpiti i u samo jednom činu agresije ako je prisutna namjera poniziti osobu (Hirigoyen, 2001).

3. Uzroci mobinga i vrste zlostavljača (mobera)

Sukobi u radnoj sredini su posljedica neravnomjerne raspodjele sredstava, međuovisnosti zadataka, različitosti ciljeva, percepcija i vrijednosti, individualnoga stila, obrazovanja i kulture te loše komunikacije (Mescon i dr.,1998). No, uzroci sukoba mogu imati korijene i u različitosti profesionalnih pozicija, promjeni ovlaštenja i statusa zaposlenika te u organizacijskom preklapanju (Hodge i dr., 1988), kao i u nesigurnosti radnih mjesta i očekivanju fleksibilnosti od radnika (Đelmo i dr., 2011).

Glede počinitelja osnovni uzrok leži u problemima u vrijednosnom sustavu, na moralnoj razini, kvalifikacijama, osobnim ciljevima i motivima, sociopatskoj osobnosti (Koić i dr., 2005). „Moberi su najčešće osobe s poremećajem ličnosti: Mobingom prikrivaju nemoć

u drugoj sferi svojega života“ (Petar i dr., 2012). Temeljno obilježje zlostavljača je „patološko ponašanje karakteristično za osobe s poremećajem osobnosti“ (Šoljan i dr., 2008:38). Postoje četiri vrste mobera: 1. mobler „željan pažnje“- on je emocionalno nezreo, pretjeranom ljubaznošću nastoji držati autoritete na svojoj strani, selektivno je ljubazan prema suradnicima (posebno u početku prema žrtvi), često izvodi „jadan ja-dramu“ i samosažalijeva se, ako ga se otkrije tvrdi da je on žrtva, iskorištava i svaljuje krivicu na suradnike, uvijek želi biti u centru pažnje, 2. mobler „guru“- on je uspješan na uskom polju svoje stručnosti i kao takav priznat od suradnika, uglavnom se radi o muškarcu, egoističan i emocionalno hladan, zlostavlja sve od kojih se osjeća ugrožen, ponekad pretjerano uredan i organiziran, svoje greške pripisuje drugima, 3. mobler „oponašatelj“- on nije profesionalno kvalificiran iako tvrdi da jest, često glumi profesiju kojom se želi baviti i zahtijeva zasluge koje mu „pripadaju“, glumi odanost nadređenima koje odbaci nakon što ih iskoristi, sebe predstavlja i pokazuje u najljepšem svjetlu; manipulativan je, uobražen i nesiguran; lako se da isprovocirati, često prijete suradnicima, 4. mobler „psihopat“ („sociopat“) - on je proračunat, napastan i arogantan prema žrtvi; prema ostalima je ugodan, srdačan i dopadljiv; dobar je glumac; za njega ne vrijede zakoni i moralne norme, često se može uhvatiti u nekim kriminalnim aktivnostima, oni koji ga otkriju odmah postaju njegove žrtve i svoja (ne)djela prebacuje na njih; ne pokazuje empatiju, sažaljenje i krivnju; izrazito je bezobziran (Čotić, 2011).

4. Vrste i načini mobinga

Prema smjeru akcija mobing se dijeli na horizontalni i vertikalni. Horizontalni mobing je odnos između radnika na jednakom položaju na hijerarhijskoj ljestvici. Vertikalni mobing proizlazi iz odnosa među radnicima koji su postavljeni na različitim razinama na hijerarhijskoj ljestvici tako da nadređeni zlostavlja jednog ili više podređenih radnika, dok ne uništi čitavu grupu, ali postoje i slučajevi da pojedinac ili grupa podređenih radnika zlostavlja jednog nadređenog. Prema istraživanjima u Hrvatskoj se događa u 55% slučajeva okomiti, a u 45% slučajeva vodoravni mobing (Koić i dr., 2006). Isto stanje je i u Italiji (Gilioli i dr., 2000). Istražujući zlostavljanje radnika sindikalista u Quebecu, Soares je ustanovio kako je 53% ispitanika doživjelo horizontalni mobing, a samo njih 22,4% mobing od strane nadređenih. U istraživanju mobinga kod medicinskih sestara-tehničara, Beganlić i dr. (2009) su utvrdili da su u najvećem broju slučajeva moberi bili kolege sličnog statusa (49%), potom nadređeni (32%), a zatim nadređeni i kolege sličnog statusa zajedno (10%), direktor (4%), pacijenti (4%) i pomoćno osoblje (1%). U slučaju kada uprava ne predstavlja zlostavljača, ali

ga podržava ili ignorira nasilje, događa se dvostruko nasilje nad žrtvom mobinga. Čak, štoviše, mobing će se dogoditi samo ako počinitelj osjeća da ima blagoslov, podršku ili barem implicitno dopuštenje od svojih nadređenih da se ponaša na takav način (Brodsky, 1976).

Prema motivima djelovanja mobing se dijeli na strateški i emotivni mobing. Kod strateškog mobinga se radnik ili grupa radnika, koje se smatra viškom ili nepoželjnim, primorava da napusti posao. Ovoj vrsti mobinga izloženi su i najbolji i najobrazovaniji jer ih kolege doživljavaju kao opasnost ili konkurenciju. Emotivni mobing je posljedica zavisti, ljubomore ili mržnje, „koji mogu uzrokovati želju da se eliminira neki kolega, pogotovo ako postoji uvjerenje da njegova eliminacija vodi napretku u karijeri“ (Gović, 2012:17). Može se razlikovati zlostavljanje vezano uz napade na privatni život osobe ili vezano uz radne zadatke (Kauzlarić, 2007).

Prema uzroku može se izvršiti podjela na napadački mobing kada žrtva nije učinila ništa provokativno što bi unutar razumnih granica moglo opravdati ponašanje napadača i mobing čiji uzroci leže u sporu kada mobing nastaje kao rezultat visoko eskaliranih međusobnih konflikata (Kulušić, 2005), koji mogu eskalirati u oštre osobne konflikte, gdje sveukupna destrukcija oponenta postaje krajnji cilj kojega strane u sukobu žele postići (Einarsen i dr., 1994).

Aktivnosti kojima se radnik zlostavlja na radnom mjestu su različite, a možemo ih grupirati u pet kategorija: 1. napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja (obraćanje uz viku i vrijeđanje, prekidanje u govoru, odbijanje neverbalnih kontakata sa žrtvom), 2. napad na mogućnost održavanja socijalnih odnosa (ignoriranje nazočnosti zaposlenog, izolacija iz radne sredine), 3. napadi na osobnu reputaciju (ismijavanje, ogovaranje, izmišljanje priča), 4. napadi na profesionalni rad (neopravdana kritike i omalovažavanje rezultata rada, zatrpavanje zadacima i određivanje neprimjerenih rokova za njihovo izvršenje – sindrom „pretrpanog stola“, davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažiran, neopravdano smanjivanje ocjene rada, nedavanje žrtvi radnih zadataka i oduzimanje sredstava za rad – sindrom „praznog stola“; namjerno loše odrađivanje ili zanemarivanje dobivenih zadataka) i 5. napadi na zdravlje (neopravdane i učestale prijetnje npr. raskidom radnog odnosa kao i pritisci kojima se zaposleni drže u stalnom strahu, prijetnja fizičkom silom, namjerno izazivanje konflikta i stresa i sl.), (Kostelić-Martić, 2005; Poredoš, 2004). Hirigoyen (2000:51) sažeto ističe da se radnje mobinga iscrpljuju „u verbalnim napadima, pogledima, gestama i pisanim izjavama kojima se vrijeđa osobnost, dostojanstvo ili fizički integritet drugoga, ali isto tako to su takve radnje koje ugrožavaju zaposlenje osobe ili degradiraju radnu klimu.“ Juras i dr. (2015) su utvrdili da se prema policijskim službenicima

Policijske uprave splitsko-dalmatinske mobing najčešća provodio napadima vezanim za radne zadatke, rezultate rada i odnos prema službenim obvezama (37,2%) te napadima na mogućnost normalnog komuniciranja (33,3%).

5. Proces mobinga

Mobing je kontinuirana djelatnost koja se odvija u fazama, a njezin intenzitet raste od početne do završne faze. Pet je ključnih faza mobinga (Ego H., prema Baltezarević, 2007):

1. faza ključnog događaja – nastaje konflikt koji ozbiljno narušava međuljudske odnose. Ponekad je razlog konflikta banalan i može se zaboraviti. Agresija se usmjerava prema žrtvi.
2. faza ciljanog početka mobinga – počinje se sa aktivnostima koje žrtvu dovode u situaciju da se neprijatno osjeća. Najčešće joj se prigovara zbog kvaliteta njezinog rada. Česti su verbalni napadi, ogovaranja i ponižavanja. Žrtva prepoznaje da se negativne aktivnosti usmjeravaju prema njoj. “Pošto žrtva mobinga ne može razumjeti zašto je netko maltretira „iz čista mira“, može početi doživljavati psihičke krize, može ući u stanja anksioznosti i depresije, plača, a na kraju može doći i do afektivne tuposti i apatije.“ (Vuksanović, 2013:137),
3. faza „žrtvenog jarca“ - ciljana osoba postaje dežurni krivac za sve greške u radnoj sredini. Moberu se u ovoj fazi u maltretiranju žrtve često priključuju i drugi zaposleni, uglavnom oni koji očekuju protuuslugu od mobera ili priželjkuju radno mjesto mobingiranog. Cilj je žrtvu natjerati da napusti posao.,
4. faza borbe za opstanak - osoba se preopterećuje poslom, želi dokazati da je kompetentna i da nije onakva kakvom je mober prikazuje. Ovi napori, koji prelaze njezine emocionalne i stručne kapacitete, dovode žrtvu do kronične iscrpljenosti.,
5. faza razvijenog mobinga – dugotrajni teror pogoršava psihičko i fizičko stanje žrtve. U ovoj fazi ona je isključena iz radne sredine, traži novi posao ili bježi u mirovinu. U ovoj fazi žrtve obolijevaju od kroničnih bolesti i poremećaja, a kod njih se javljaju misli da je problem jedino moguće riješiti ubojstvom mobera ili samoubojstvom (Petar i dr., 2008).

6. Žrtve mobinga

Žrtva mobinga može biti bilo tko u radnom odnosu, čak i sposoban, besprijeckorno stručan, marljiv i savjestan pojedinac. Mobingu su podjednako izloženi i muškarci i žene (Leymann H., 1996). Prema kategorijama zaposlenika, najčešće žrtve mobinga su: 1. „zviždači“ koji su uočili i prijavili nepravilnosti u radu, 2. tek zaposleni i radnici pred

mirovinom, 3. radnici koji traže bolje uvjete rada ili više samostalnosti u radu, 4. radnici koji nakon dugogodišnjeg besprijekornog rada traže bolje radno mjesto ili povećanje plaće, 5. pripadnici manjinskih skupina, 6. izrazito kreativne osobe koje predlažu promjene i time remete postojeće stanje te bolesne osobe (Gilioli i dr., 2000).

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

Žrtve mobinga često ne prepoznaju problem na vrijeme odnosno ne reaguju pravovremeno kako bi se zaštitile. Motivi za neprijavlivanje mobinga su različiti: strah da se zlostavljanje ne pogorša, uvjerenje da se time ne bi postiglo poboljšanje, uvjerenje da zlostavljač uživa podršku poslodavca, nepoznavanje kome i na koji način podnijeti prijavu. Među anketiranim policijskim službenicima, koji su se izjasnili da su doživjeli mobing i to nisu prijavili, čak 58,9% njih se izjasnilo da to nije učinilo jer se time ništa ne bi riješilo (Juras, 2015).

7. Posljedice mobinga

Mobing proizvodi stres, no da li će svako stresno stanje imati i negativan učinak na čovjekovo zdravlje ovisi o intenzitetu psihološkog zlostavljanja, dužini trajanja mobinga, individualnim karakteristikama svakog pojedinca i njegovom reagiranju na nepovoljne vanjske i unutarnje utjecaje (Poredoš i dr., 2004b). Posljedice mobinga su povreda ljudskog dostojanstva odnosno dostojanstva osobe na radu i s tim u vezi osobni i profesionalni integritet zaposlenog, njegovo zdravlje i položaj, ali i izazivanje straha i stvaranje neprijateljskog i ponižavajućeg okruženja (Kovačević, 2013). Mobing se najprije i najbrže počinje ispoljavati na planu smetnji iz mentalne sfere cjelokupnog bića, jer se zlostavljanje primarno reflektira na opće psihičko osjećanje. Na psihofizičkoj razini dolazi do: učestalih glavobolja, poremećaja u probavnom sustavu, vrtoglavice, promjena na koži, osjećaja pritiska u prsima i nedostatka zraka (Kostelić-Martić, 2005.), te razvoja kardiovaskularnih bolesti (Hintsanen i dr., 2005.), dok se promjene socijalno-emocionalne ravnoteže očituju „u

stresnom poremećaju koji podrazumijeva i neprijateljstvo i nepovjerenje prema okolini, osjećaj napetosti, iscrpljenosti, odbačenosti.“ (Rogan, 2005:64). Obzirom na individualnost svake osobe, različite su reakcije na stres izazvan mobingom, pa tako uslijed mobinga može doći do promjena, povlačenja ili prihvaćanja stresne situacije (Ajduković i dr., 1996). Promjena uključuje djelovanje usmjereno na uklanjanje izvora stresa odnosno mijenjanje situacije, povlačenje podrazumijeva izbjegavanje stresne situacije ili pronalaženje situacije da do nje uopće dođe, a prihvaćanje stresne situacije uključuje preventivno djelovanje pomoću podizanja fizičke i psihičke otpornosti na stres i promjenu percepcije situacije.

8. Pravna zaštita od mobinga

Pravna zaštita od mobinga za policijske službenike je uređena kroz više propisa. ZR-om (čl. 134. st. 1.) je propisano da se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Za policijske službenike relevantni su Zakon o suzbijanju diskriminacije-dalje ZSD (NN 85/08, 112/12) i Kolektivni ugovor.

ZSD je definirao uznemiravanje kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od diskriminirajućih osnova propisanih ZSD-om (rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju. Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ZSD-a ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti da se utvrdi: 1. da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije), 2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje

diskriminacije), 3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ZSD-om (tužba za naknadu štete), 4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima. Ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama ZSD-a, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci. (čl. 1., 3., 8., 17. i 20. ZSD-a). U slučaju spora iz radnog odnosa, a kada se spor ne temelji na diskriminirajućoj osnovi propisanoj ZSD-om, teret dokaza je na onome tko tvrdi da je njegovo pravo povrijeđeno (čl. 135. ZR-a). Upravo dokazivanje u postupku pokrenutom zbog mobinga za većinu žrtava predstavlja problem. Radnik mora dokazati uzročnu vezu između štetnog ponašanja zlostavljača i nastalih posljedica (Vuković, 2012), a mora dokazati i da se radi o sistematskim i dugotrajnim napadima, kojim se žrtva psihički zlostavlja ili ponižava, s ciljem ugrožavanja njezinog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta. „Za utvrđivanje ponašanja koja se mogu okarakterizirati kao mobing najčešći dokazi su saslušanje stranaka i svjedoka te uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnike sa sastanaka, e-mailove. Kao dokaz može se koristiti i uvid u poruke na mobitelu.“ (Gović Penić, 2014:40). Neki autori žrtvama predlažu da: 1. vode osobni dnevnik događanja, 2. privatno tehnički snime razgovor s počiniteljem, 3. uspostave i čuvaju pisanu korespondenciju s moberom. (Ausfelder, 1995; Kindler, 2002; Mühe, 2006; Wickler, 2004). Kod vještačenja mobinga posao vještaka je da prvo utvrdi da li je mobinga bilo, a zatim da uz pomoć medicinske dokumentacije sačini nalaz i mišljenje o stupnju štete koja je prouzročena radniku koji je doživio zlostavljanje na radu (Kondić i dr., 2011).

Prema Kolektivnom ugovoru, koji polazi od šire osnove, uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, državnih službenika i namještenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog službenika i namještenika. Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se državni službenik i namještenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih službenika i namještenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje

uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe državnih službenika i namještenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka. U slučaju opisanog neželjenog ponašanja, državni službenik i namještenik može se obratiti nadređenom državnom službeniku, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku), koju osobu imenuje nadležni čelnik državnog tijela. Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, državni službenik i namještenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. (čl. 79.-81., 83.) 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 (ZR, čl. 134. st. 5. ZR-a).

Pojave uznemiravanja na radnom mjestu, koje nemaju zakonsku zaštitu prema odredbama ZR-a odnosno ZSD-a i Kolektivnog ugovora, mogu se rješavati u okviru Zakona o obveznim odnosima-dalje ZOO, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, koji se na temelju izričite odredbe ZR-a (čl. 8. st. 4.) primjenjuje na sva pitanja u vezi s ugovorom o radu, a koja nisu uređena ovim ili drugim zakonom. Osoba koja je izložena uznemiravanju na radnom mjestu može zahtijevati od poslodavca ili osobe koja provodi takve radnje da ukloni izvor opasnosti od kojega prijeti znatnija šteta njemu ili drugome, kao i da se suzdrži od djelatnosti od koje proizlazi uznemiravanje ili opasnost štete. Ako se uznemiravanje ili šteta ne mogu spriječiti odgovarajućim mjerama Sud će na zahtjev zainteresirane osobe narediti da se poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete ili uznemiravanja ili da se ukloni izvor opasnosti, na trošak posjednika izvora opasnosti, ako ovaj sam to ne učini. Pravo je

uznemiravane osobe zahtijevati od suda ili drugog nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica. Radnik kojem je takvim postupanjem narušeno zdravlje, imao bi pravo i na naknadu troškova liječenja i drugih potrebnih troškova s tim u vezi, a i na zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad za vrijeme liječenja. Ako je riječ o trajnim posljedicama i ozlijeđeni zbog potpune ili djelomične nesposobnosti za rad gubi zaradu, ili su mu potrebe trajno povećane, ili su mogućnosti njegova daljnjeg razvijanja i napredovanja uništene ili umanjene, odgovorna osoba dužna je plaćati ozlijeđenomu određenu novčanu rentu kao naknadu štete (čl. 1047.-1048., čl. 1095. ZOO-a).

Kaznenim zakonom (čl. 133.), propisano je kazneno djelo „Zlostavljanje na radu“ koje čini onaj tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje ili povrijedi njegova prava, a za počinitelja je zapriječena kazna zatvora do dvije godine. Ovo kazneno djelo se progoni po prijedlogu.

Etički kodeks državnih službenika⁴ (NN 40/11, 13/12) propisuje da u svim državnim tijelima čelnik tijela imenuje povjerenika za etiku iz reda državnih službenika. Građani i pravne osobe te državni službenici mogu povjereniku za etiku podnijeti pritužbu na ponašanje državnih službenika, za koje smatraju da je protivno odredbama Etičkog kodeksa, pa tako i onima koje jamče pravo na zaštitu od uznemiravanja na radu. Povjerenik za etiku provodi postupak ispitivanja osnovanosti pritužbe, a kao drugostupanjsko tijelo u postupku ocjene osnovanosti pritužbe formirano je Etičko povjerenstvo. (čl. 6., 15., 18.-19., 21.-22.).

9. Zaključak

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

Prevenција mobinga doprinosi razvoju i očuvanju ljudskih prava i dostojanstva. Iako su konflikti u radnoj sredini neizbježni, prevencija doprinosi da se konflikt ne razvije u mobing situaciju (Lubarda, 2008). “Iako ostvarivanje prava na zaštitu od zlostavljanja na radu u sudskom postupku daje dodatne garancije zaposlenom, stvaranje sigurne i zdrave radne

⁴ Etički kodeks policijskih službenika, u čl. 11., propisuje da se na sve što nije regulirano njegovim odredbama, primjenjuje Etički kodeks državnih službenika.

sredine, prevencija zlostavljanja na radu, kao i pružanje osnovne pravne zaštite zaposlenom, ostaje primarna obveza svakog pojedinačnog poslodavca.“ (Gajin i dr., 2008:25). U prevenciji mobinga bitno je motivirati zaposlenike, poticati timski rad i pozitivno radno ozračje. Istraživanja (Kompier, 2002; Jokić-Begić N. i dr., 2003.) pokazuju da se na spletkarenje, potkopavanje i poniženje s ciljem eliminacije nepoželjnog iz radne sredine troši mnogo više energije nego na sam rad za koji se prima plaća. Sukobi u organizaciji rada su neizbježni, ali ih upravljačka struktura mora pravovremeno prepoznati i sprječavati radi izbjegavanja štetnih posljedica za radnike, produktivnost i troškove poduzeća.

Osobe koje provode mobing, najčešće imaju problema sa psihičkim zdravljem, pa je mobera u policijskim redovima, temeljem čl.19. ZP-a, potrebno uputiti na izvanredni zdravstveni pregled obzirom da su, toč. V. Priloga Pravilnika o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog službenika te o sastavu i načinu rada zdravstvenih komisija u ovlaštenim zdravstvenim ustanovama (NN 113/12), psihičke bolesti navedene kao zapreka za prijem i rad na poslovima policijskog službenika.

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

LITERATURA

- [1] Ajduković, M., Ajduković, D. (1996). *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagačima*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć
- [2] Anić V., Goldstein I. (2009). *Riječnik stranih riječi*. Zagreb: Novi Liber
- [3] Ausfelder T. (1995). *Mobbing-Schikane am Arbeitsplatz: Strategien, wie man sich gegen den Psychoterror wehren kann: Mit Fallbeispielen*. München: Heyne
- [4] Barron, O. (2003) Why workplace bullying and violence are different: protecting employees from both, u: M. Gill, B. Fisher, V. Bowie (ed) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*, Devon: Willian Publishing
- [5] Baltezarević, V. (2007). *Mobing: komunikacija na četiri noge*. Pančevo: Mali Nemo
- [6] Beganlić, A., Pranjić, N., Brković, A., Batić-Mujanović, O., Herenda S. (2009). Učinci mobinga na privremenu spriječenost za rad u medicinskih sestara-tehničara, *Sigurnost*, 51(1), 1-9.
- [7] Bilgel, N., Aytac, S., Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational medicine*, 56 (4), 226-231.
- [8] Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books
- [9] Crnić, I. (2014) Naknada štete zbog zlostavljanja i ponižavanja (mobbinga), u: *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse* (ur.: Žuvela M. i dr.), Zagreb: Organizator
- [10] Čotić, S. (2011). *Pravni, medicinski i etički aspekti mobbinga u radnom okruženju*. Završni rad na Poslijediplomskom specijalističkom studiju „Medicinsko pravo“, Split: Pravni fakultet
- [11] Državno odvjetništvo Republike Hrvatske, dopis broj PPI-DO-4/2016 od 30. 03. 2016.
- [12] Đelmo, Z., Selimić, M. (2011). Pravna zaštita od mobinga. *Revija za pravo i ekonomiju*, 12 (2), 40-56.
- Einarsen, S., Rakness B I., Mathiesen S M. (1994). Bulling and harassment at work and their relationships to work environment quality – an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381-401.
- [13] Etički kodeks državnih službenika. Narodne novine, 40/11, 13/12
- [14] Etički kodeks policijskih službenika. Narodne novine, NN 62/12
- [15] Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Narodne novine-Međunarodni ugovori, 18/97, 6/99, 8/99, 14/02, 1/06, 2/10
- [16] Gajin, S., Drobnjak, T., Kočić-Mitaček, V. (2008). *Model zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: Centar za unapređivanje pravnih studija
- [17] Gilioli, A., Gilioli R. (2000.) *Cattivi capi, cattivi colleghi*. Milano: Mondadori
- [18] Gović, I. (2012). Mobing kao društvena pojava. *Hrvatska pravna revija*, 12 (4), 12-19.
- Gović Penić, I. (2014). Sudska zaštita prava iz radnih odnosa povrijeđenih mobingom, *Hrvatska pravna revija*, 14 (9), 31.-41.
- [19] Hintsanen, M., Kiwimaki, M., Elovainio, M, Pulkki-Raback, L., Keskivaara, P., Juonala, M, Raitakari O.T., Keltikangas-Jarvinen, L. (2005). Job strain and early artherosclerosis: the Cardiovascular Risk in Young Finnes study, *Psychosom Med.*, 67 (5), 740.-747.
- <http://www.er.uquam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf>- 06.11.2014.

- [20] Hirigoyen, M. F. (2001). *Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*. Paris: Editions La Découverte et Syros
- [21] Hirigoyen, M. F. (2000). *Stalking the Soul: Emotional Abuse and the Erosion of Identity*, New York: Helen Marx Books
- [22] Hodge, J.B., Anthony, W.P. (1988). *Organization Theory*, 3rd ed., Boston: Allyn and Bacon
- [23] Jambreč, I. (2008). Mobing – psihičko zlostavljanje na radnom mjestu. *Pravni vjesnik*, 24 (3-4), 103-121.
- [24] Jokić-Begić, N., Kostelić-Martić, A., Nemčić-Moro, I. (2003). „Mobing“ – Moralna zlostavljanja na radnom mjestu. *Socijalna psihijatrija*, 31 (1), 25-33.
- [25] Juras, D., Mravak, M. (2015). Policijski službenici i mobing. 10th international conference *Management and safety, Opatija - Proceedings*. Čakovec: The European Society of Safety Engineers
- [26] Kauzlarić, Ž. (2007). Sudski vještaci i njihova uloga u parničnom postupku – s osvrtom na posebnosti u postupku osporavanja očinstva i vještačenja mobinga, *Hrvatska pravna revija*, 7 (6), 91-100.
- [27] Kazneni zakon. Narodne novine, 125/11, 144/12, 56/15, 61/15
- [28] Kindler, W. (2002). *Gegen Mobbing und Gewalt! Ein Arbeitsbuch für Lehrer, Schuler und Peergruppen*. Seelze-Velber: Kallmeyer
- [29] Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondarček, S. (2003). Mobbing. *Rad i sigurnost*, 7(1), 1-20.
- [30] Koić, E., Apostolovski, J. (2005). *Mobing.hr : najčešća pitanja i odgovori*. Virovitica: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga i Grad Zagreb
- [31] Koić, E., Vukušić, H., Komar, Z. (2006). Sudsko psihijatrijsko vještačenje mobinga, *Vještak*, XXVI (1), 39.-52.
- [32] Kolektivni ugovori za državne službenike i namještenike. Narodne novine, 104/13, 150/13, 153/13
- [33] Kompier, M. (2002). The psychosocial work environment and health – What we know and where should we go? *Scandinavian Journal of Work, Environment&Health*, 28 (1), 1-4.
- [34] Kondić, V., Vuksanović, M., Kićanović, O., Daničić, B. (2011). *Edukacija i razmena iskustava ključnih aktera primene Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: No mobbing
- [35] Kostelić-Martić, A. (2005). *Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu*. Zagreb: Školska knjiga
- [36] Kulušić, J. (2005). Nositi se s mobingom – norveški poučak. *Radno pravo*, 11,66-70.
- [37] Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- [38] Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at Work. U: Zapf D., Leymann H. (ur.). *Mobbing and Victimization at Work - A Special Issue of the European Journal of work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- [39] Lubarda, B. (2008). Mobbing/bullying na radu-zlostavljanje/zastrašivanje na radu-pravni aspekti, uz osvrt na medicinske, psiho-socijalne i ekonomske aspekte, *ABC-časopis urgentne medicine*, 8(3), 133-142.
- Mescon, M., Albert, M., Khedouri, F. (1998). *Management*. 3rd ed. New York: Harper& Row

- [40] Mühe Ch. (2006). *Mobbing am Arbeitsplatz-Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?: eine Betrachtung aus gegenwertiger und zukunftsorientierter Perspektive*. Berlin: Duncker und Humblot
- [41] Petar, S., Marjanović, B., Laušić, M. (2008). *Jeste li još uvijek sigurni da ste sigurni?* Zagreb: Mozaik knjiga
- [42] Petar, S., Vrhovski, I., Ilijaš-Juranić, B. (2012). Mobing kao mogući izvor akcidenata u tvrtkama. U: Taradi, J. (ur.). *Menadžment i sigurnost* (zbornik radova). Čakovec: Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, 319-331.
- [43] Petrović, K. A. (2014). Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije. *Pravni vjesnik*, 30(2), 77-88.
- [44] Poredoš, D. (2004). Stres i mobing na radnom mjestu. *Policija i sigurnost*, 13 (3-4), 141-151.
- [45] Poredoš, D., Kovač, M. (2004 b). Stres i „mobing“ na radnom mjestu, *Kriminologija i socijalna integracija*, 12(1), 63-70.
- [46] Poredoš, D., Kovač, M. (2005). Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada*, 12(2), 333-346.
- [47] Pratežina Kaleb, R. (2012). O određenim pitanjima mobinga na radnom mjestu i pravnoj zaštiti žrtve. *Informator*, 60(6058), 1-3.
- [48] Pravilnik o mjerilima i načinu utvrđivanja posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog službenika te o sastavu i načinu rada zdravstvenih komisija u ovlaštenim zdravstvenim ustanovama, Narodne novine, 113/12
- [48] Ravnateljstvo policije, dopis broj: 511-01-43-152-33/16 od 18. ožujka 2016.
- [49] Rayner C., Hoel H. (1997). A summary review of literature to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- [50] Rogan, B. (2005). Stres, mobing, bosing. *Radno pravo*, 11, 62-65.
- [51] Šoljan, I., Josipović-Jelić, Ž., Jelić Kiš, A. (2008). Mobing – zlostavljanje na radnome mjestu. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 59 (1), 37-42.
- [52] Ustav Republike Hrvatske. *Narodne novine*, 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14
- [53] Vuković, A. (2012). Načini zaštite i sprečavanja zlostavljanja na radu. *Moderna uprava*, 7-8, 93-110.
- [54] Vuksanović, M. (2013). Posljedice mobinga i mogućnosti njihovog merenja. *Temida*, 16(3-4), 135-148.
- [55] Zakon o kaznenom postupku. Narodne novine, 152/08, 76/09, 80/11, 121/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14
- [56] Zakon o obveznim odnosima. Narodne novine, 35/05, 41/08, 125/11, 78/15
- [57] Zakon o policiji. Narodne novine, 34/11, 130/12, 151/14, 33/15
- [58] Zakon o policijskim poslovima i ovlastima Narodne novine, 76/09, 92/14
- [59] Zakon o radu. Narodne novine, 93/14, 118/14
- [60] Zakon o suzbijanju diskriminacije. Narodne novine, 85/08, 112/12
- [61] Zapf D. (1999) Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 70-85.
- [62] Wickler, P. (2004). *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*. Heidelberg: C.F. Müller

Damir Juras, Ph.D.
Denis Nenadić, Ph.D.
Clinical Hospital Centre

POLICE OFFICERS IN THE REPUBLIC OF CROATIA AND MOBBING

Summary

Along with specifying the statistical data, in the paper the authors provide definition and description of mobbing, as well as a review of legal provisions which standardize and sanction mobbing within the police organization. In the introduction the authors indicate that mobbing is one of the most severe forms of work stress, against which the lawmaker provided protection for police officers in several regulations. The central part of the paper specifies and elaborates: causes of mobbing and types of abusers, types and methods of the implementation of mobbing, phases of mobbing, who the victims are and what the consequences of mobbing to their mental and physical health may be, legal standards that regulate the prevention and sanctioning of mobbing. In the conclusion the authors emphasize the importance of the prevention of mobbing, point out its numerous harmful effects and conclude that legal provisions provide police officers with protection from mobbing and redress for the damage suffered.

Key words: human dignity, mobbing, police, police officer, abuse at work