**Dr. sc. Damir Juras** UDK 351.74:316.62(497.5)

Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske Pregledni članak

Sluţba za unutarnju kontrolu Primljen: 30.V 2016.

**Dr. Denis Nenadić**

Klinički bolnički centar Split

Odjel za kardiokirurgiju

# POLICIJSKI SLUŽBENICI U REPUBLICI HRVATSKOJ I MOBING

**SAŽETAK**: U radu se, uz navoĎenje 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 najteţih oblika radnog stresa, za koji je zakonodavac policijskim sluţbenicima 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 ţrtve i kakve su posljedice mobinga za njihovo psihičko i fizičko zdravlje, pravne norme koje reguliraju sprječavanje i sankcioniranje mobinga. U zaključku se ističe vaţnost prevencije mobinga, ukazuje na njegove brojne štetne posljedice i zaključuje da je pravnim propisima policijskim sluţbenicima osigurano da se zaštite od mobinga i dobiju satisfakciju za pretrpljenu štetu.

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

# Uvod

Stres je postao sastavni dio ţivota u suvremenom svijetu. Stres postaje sve veći problem u svijetu rada, a mobing kao pojava psihičkog zlostavljanja zaposlenika, predstavlja jedan od najteţih oblika radnog stresa. Istraţivanje Raynera u Velikoj Britaniji utvrdilo je da je mobing na radnom mjestu zahvatio 50% radnih mjesta (Rayner, 1997), a prema istraţivanju Bilgela i dr. , koje je provedeno meĎu 1200 zaposlenih u zdravstvu, obrazovanju i sektoru sigurnosti u Turskoj, iskustvo mobinga u prethodnoj godini imalo je 55% zaposlenih (Bilgel i dr., 2006). Prema istraţivanju Jurasa i dr. (2015), provedenom meĎu 252 policijska sluţbenika Policijske uprave splitsko-dalmatinske, 31% posto njih je osobno doţivjelo 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 drţave 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 oteţanih uvjeta rada (povećana opasnost za ţivot i zdravlje, posebni radni uvjeti) zakonodavac je za policijske sluţbenike propisao beneficirani staţ osiguranja (Zakon o policiji-dalje ZP, NN 34/11, 130/12, 151/14, 33/15; čl. 17.), a zbog posebnih ovlasti policijskih sluţbenika (Zakon o policijskim poslovima i ovlastima, NN 76/09, 92/14; čl. 13.)

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

Policijskim sluţbenicima 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 drţavne sluţbenike i namještenike2-dalje Kolektivni ugovor (NN 104/13, 150/13,

153/13; čl. 79.), i Etički kodeks policijskih sluţbenika (NN 62/12, čl. 9.). Policijski sluţbenici 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 duţnosti provoditi kriminalističko istraţivanje (izvide) odnosno podnijeti kaznenu prijavu protiv počinitelja3.

# Definicija mobinga

Sveobuhvatnu definiciju mobinga dao je Leymann: „Mobing je psihološki teror u poslovnom ţivotu, 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 drţan u njoj pomoću stalnih maltretirajućih aktivnosti. One se odvijaju sa visokom učestalošću (najmanje jednom nedjeljno) i u duţem razdoblju (najmanje šest mjeseci). Zbog

1 Čl. 1. st. 2. ZP-a propisano je da se na pitanja radnopravnog poloţaja policijskih sluţbenika koja nisu ureĎena tim Zakonom ili propisima donesenim na temelju njega primjenjuju propisi o drţavnim sluţbenicima, opći propisi o radu, odnosno kolektivni ugovori sklopljeni u skladu s njima.

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

3 U trogodišnjem razdoblju (2013.-2015.) policija je zabiljeţila 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 ţena, dok su kao oštećeni evidentirani dvoje muškaraca i petero ţena. 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. oţujka 2016. U istom razdoblju Drţavno 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 optuţnice protiv 5 fizičkih osoba. Drţavno odvjetništvo ne raspolaţe podacima o pravomoćnim presudama protiv optuţenih osoba. – izvor podataka: Drţavno 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 izraţeno kroz osvetoljubive, zlonamjerne ili poniţavajuće postupke koji su usmjereni na podrivanje profesionalnog ili osobnog ugleda pojedinca ili grupe radnika. Ovakvo ponašanje je nepredvidljivo, nepravedeno i iracionalno, a moţe 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 graĎana) kojim jedna osoba ili više njih u pravilu trajno i sustavno poniţava i zlostavlja drugu osobu s ciljem ugroţavanja časti, ugleda i dostojanstva te osobe, često s namjerom da se zlostavljana i poniţavana 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, duţe vrijeme, psihički zlostavlja i poniţava 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 moţe se iscrpiti i u samo jednom činu agresije ako je prisutna namjera poniziti osobu (Hirigoyen, 2001).

# Uzroci mobinga i vrste zlostavljača (mobera)

Sukobi u radnoj sredini su posljedica neravnomjerne raspodjele sredstava, meĎuovisnosti 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 leţi 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 ţivota“ (Petar i dr., 2012). Temeljno obiljeţje zlostavljača je „patološko ponašanje karakteristično za osobe s poremećajem osobnosti“ (Šoljan i dr., 2008:38). Postoje četiri vrste mobera: 1. mober „ţeljan paţnje“- on je emocionalno nezreo, pretjeranom ljubaznošću nastoji drţati autoritete na svojoj strani, selektivno je ljubazan prema suradnicima (posebno u početku prema ţrtvi), često izvodi „jadan ja-dramu“ i samosaţalijeva se, ako ga se otkrije tvrdi da je on ţrtva, iskorištava i svaljuje krivicu na suradnike, uvijek ţeli biti u centru paţnje, 2. mober „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 ugroţen, ponekad pretjerano uredan i organiziran, svoje greške pripisuje drugima, 3. mober „oponašatelj“- on nije profesionalno kvalificiran iako tvrdi da jest, često glumi profesiju kojom se ţeli baviti i zahtijeva zasluge koje mu „pripadaju“, glumi odanost nadreĎenima koje odbaci nakon što ih iskoristi, sebe predstavlja i pokazuje u najljepšem svjetlu; manipulativan je, uobraţen i nesiguran; lako se da isprovocirati, često prijeti suradnicima, 4. mober „psihopat“ („sociopat“) - on je proračunat, napastan i arogantan prema ţrtvi; prema ostalima je ugodan, srdačan i dopadljiv; dobar je glumac; za njega ne vrijede zakoni i moralne norme, često se moţe uhvatiti u nekim kriminalnim aktivnostima, oni koji ga otkriju odmah postaju njegove ţrtve i svoja (ne)djela prebacuje na njih; ne pokazuje empatiju, saţaljenje i krivnju; izrazito je bezobziran (Čotić, 2011).

# Vrste i načini mobinga

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

ga podrţava ili ignorira nasilje, dogaĎa se dvostruko nasilje nad ţrtvom mobinga. Čak, štoviše, mobing će se dogoditi samo ako počinitelj osjeća da ima blagoslov, podršku ili barem implicitno dopuštenje od svojih nadreĎenih 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 nepoţeljnim, primorava da napusti posao. Ovoj vrsti mobinga izloţeni su i najbolji i najobrazovaniji jer ih kolege doţivljavaju kao opasnost ili konkurenciju. Emotivni mobing je posljedica zavisti, ljubomore ili mrţnje, „koji mogu uzrokovati ţelju da se eliminira neki kolega, pogotovo ako postoji uvjerenje da njegova eliminacija vodi napretku u karijeri“ (Gović, 2012:17). Moţe se razlikovati zlostavljanje vezano uz napade na privatni ţivot osobe ili vezano uz radne zadatke (Kauzlarić, 2007).

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

Aktivnosti kojima se radnik zlostavlja na radnom mjestu su različite, a moţemo ih grupirati u pet kategorija: 1. napadi na mogućnost adekvatnog komuniciranja (obraćanje uz viku i vrijeĎanje, prekidanje u govoru, odbijanje neverbalnih kontakata sa ţrtvom), 2. napad na mogućnost odrţavanja 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 omalovaţavanje rezultata rada, zatrpavanje zadacima i odreĎivanje neprimjerenih rokova za njihovo izvršenje – sindrom „pretrpanog stola“, davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angaţiran, neopravdano smanjivanje ocjene rada, nedavanje ţrtvi radnih zadataka i oduzimanje sredstava za rad – sindrom „praznog stola“; namjerno loše odraĎivanje ili zanemarivanje dobivenih zadataka) i 5. napadi na zdravlje (neopravdane i učestale prijetnje npr. raskidom radnog odnosa kao i pritisci kojima se zaposleni drţe u stalnom strahu, prijetnja fizičkom silom, namjerno izazivanje konflikta i stresa i sl.), (Kostelić-Martić, 2005; Poredoš, 2004). Hirigoyen (2000:51) saţeto ističe da se radnje mobinga iscrpljuju „u verbalnim napadima, pogledima, gestama i pisanim izjavama kojima se vrijeĎa osobnost, dostojanstvo ili fizički integritet drugoga, ali isto tako to su takve radnje koje ugroţavaju zaposlenje osobe ili degradiraju radnu klimu.“ Juras i dr. (2015) su utvrdili da se prema policijskim sluţbenicima

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

# 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 dogaĎaja – nastaje konflikt koji ozbiljno narušava meĎuljudske odnose. Ponekad je razlog konflikta banalan i moţe se zaboraviti. Agresija se usmjerava prema ţrtvi.

1. faza ciljanog početka mobinga – počinje se sa aktivnostima koje ţrtvu dovode u situaciju da se neprijatno osjeća. Najčešće joj se prigovara zbog kvaliteta njezinog rada. Česti su verbalni napadi, ogovaranja i poniţavanja. Ţrtva prepoznaje da se negativne aktivnosti usmjeravaju prema njoj. “Pošto ţrtva mobinga ne moţe razumjeti zašto je netko maltretira „iz čista mira“, moţe početi doţivljavati psihičke krize, moţe ući u stanja anksioznosti i depresije, plača, a na kraju moţe doći i do afektivne tuposti i apatije.“ (Vuksanović, 2013:137), 3. faza „ţrtvenog jarca“ - ciljana osoba postaje deţurni krivac za sve greške u radnoj sredini. Moberu se u ovoj fazi u maltretiranju ţrtve često priključuju i drugi zaposleni, uglavnom oni koji očekuju protuuslugu od mobera ili priţeljkuju radno mjesto mobingiranog. Cilj je ţrtvu natjerati da napusti posao., 4. faza borbe za opstanak - osoba se preopterećuje poslom, ţeli dokazati da je kompetentna i da nije onakva kakvom je mober prikazuje. Ovi napori, koji prelaze njezine emocionalne i stručne kapacitete, dovode ţrtvu do kronične iscrpljenosti., 5. faza razvijenog mobinga – dugotrajni teror pogoršava psihičko i fizičko stanje ţrtve. U ovoj fazi ona je isključena iz radne sredine, traţi novi posao ili bjeţi u mirovinu. U ovoj fazi ţrtve 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).

# Žrtve mobinga

Ţrtva mobinga moţe biti bilo tko u radnom odnosu, čak i sposoban, besprijekorno stručan, marljiv i savjestan pojedinac. Mobingu su podjednako izloţeni i muškarci i ţene (Leymann H., 1996). Prema kategorijama zaposlenika, najčešće ţrtve mobinga su: 1.„zviţdači“ koji su uočili i prijavili nepravilnosti u radu, 2. tek zaposleni i radnici pred

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

Za ţrtve mobinga karakteristične su slijedeće reakcije:1. početno samookrivljavanje – prva pomisao ţrtve je da je ona sigurno nešto pogriješila da krivnja leţi na njoj., 2. osamljenost – osjećaj da je ostala sama i da se to samo njoj dogaĎa. Ţrtva se često srami zbog svega što se dogaĎa 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 obezvrijeĎivanje – ţrtva je preplavljena mislima: „Nisam na razini te situacije!“, „Ne mogu riješiti problem jer sam nesposoban!“ (Prateţina Kaleb, 2012).

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

# Posljedice mobinga

Mobing proizvodi stres, no da li će svako stresno stanje imati i negativan učinak na čovjekovo zdravlje ovisi o intenzitetu psihološkog zlostavljanja, duţini 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 poloţaj, ali i izazivanje straha i stvaranje neprijateljskog i poniţavajućeg okruţenja (Kovačević, 2013). Mobing se najprije i najbrţe 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 koţi, osjećaja pritiska u prsima i nedostatka zraka (Kostelić-Martić, 2005.), te razvoja kardiovaskularnih bolesti (Hintsanen i dr., 2005.), dok se promjene socijalno-emocionalne ravnoteţe 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 moţe 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 pronalaţenje situacije da do nje uopće doĎe, a prihvaćanje stresne situacije uključuje preventivno djelovanje pomoću podizanja fizičke i psihičke otpornosti na stres i promjenu percepcije situacije.

# Pravna zaštita od mobinga

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

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

diskriminacije), 3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ZSD-om (tuţba za naknadu štete), 4. da se presuda kojom je utvrĎena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuţenika objavi u medijima. Ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeĎeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama ZSD-a, duţna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leţi 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 povrijeĎeno (čl. 135. ZR-a). Upravo dokazivanje u postupku pokrenutom zbog mobinga za većinu ţrtava predstavlja problem. Radnik mora dokazati uzročnu vezu izmeĎu štetnog ponašanja zlostavljača i nastalih posljedica (Vuković, 2012), a mora dokazati i da se radi o sistematskim i dugotrajnim napadima, kojim se ţrtva psihički zlostavlja ili poniţava, s ciljem ugroţavanja njezinog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta. „Za utvrĎivanje 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 moţe se koristiti i uvid u poruke na mobitelu.“ (Gović Penić, 2014:40). Neki autori ţrtvama predlaţu da: 1. vode osobni dnevnik dogaĎanja, 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 doţivio zlostavljanje na radu (Kondić i dr., 2011).

Prema Kolektivnom ugovoru, koji polazi od šire osnove, uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, drţavnih sluţbenika i namještenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva sluţbenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje za drugog sluţbenika i namještenika. Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se drţavni sluţbenik i namještenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji poloţaj od drugih sluţbenika i namještenika na temelju rase, boje koţe, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, roĎenja, društvenog poloţaja, 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 sluţbenika i namještenika, a koje

uzrokuje strah ili neprijateljsko, poniţavajuće ili uvredljivo okruţenje. Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe drţavnih sluţbenika i namještenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovaţavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obiljeţja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neţeljeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovaţavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka. U slučaju opisanog neţeljenog ponašanja, drţavni sluţbenik i namještenik moţe se obratiti nadreĎenom drţavnom sluţbeniku, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje prituţbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku), koju osobu imenuje nadleţni čelnik drţavnog tijela. Ovlaštena osoba duţna je, ovisno o naravi i teţini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave prituţbe, ispitati prituţbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Ukoliko poslodavac ne provede predloţene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, drţavni sluţbenik i namještenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatraţio zaštitu pred nadleţnim sudom. (čl. 79.- 81., 83.) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije duţan dostaviti prituţbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatraţio zaštitu pred nadleţnim 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 ureĎena ovim ili drugim zakonom. Osoba koja je izloţena uznemiravanju na radnom mjestu moţe 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 suzdrţi 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 nadleţnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povreĎuje 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 ozlijeĎeni 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 duţna je plaćati ozlijeĎenomu odreĎenu 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 vrijeĎa, poniţava, 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 drţavnih sluţbenika4 (NN 40/11, 13/12) propisuje da u svim drţavnim

tijelima čelnik tijela imenuje povjerenika za etiku iz reda drţavnih sluţbenika. GraĎani i pravne osobe te drţavni sluţbenici mogu povjereniku za etiku podnijeti prituţbu na ponašanje drţavnih sluţbenika, 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 prituţbe, a kao drugostupanjsko tijelo u postupku ocjene osnovanosti prituţbe formirano je Etičko povjerenstvo. (čl. 6., 15., 18.-19., 21.-22.).

# Zaključak

Rad nije cilj sam sebi već sredstvo kojim se osigurava materijalno blagostanje, ali svakom radniku odnosno pri svakom radu, pa tako i policijskim sluţbenicima 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.

Prevencija mobinga doprinosi razvoju i očuvanju ljudskih prava i dostojanstva. Iako su konflikti u radnoj sredini neizbjeţni, 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 sluţbenika, u čl. 11., propisuje da se na sve što nije regulirano njegovim odredbama, primjenjuje Etički kodeks drţavnih sluţbenika.

sredine, prevencija zlostavljanja na radu, kao i pruţanje 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. Istraţivanja (Kompier, 2002; Jokić-Begić N. i dr., 2003.) pokazuju da se na spletkarenje, potkopavanje i poniţenje s ciljem eliminacije nepoţeljnog iz radne sredine troši mnogo više energije nego na sam rad za koji se prima plaća. Sukobi u organizaciji rada su neizbjeţni, 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 utvrĎivanja posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog sluţbenika 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 sluţbenika.

Republika Hrvatska je, iako ne postoji poseban propis o mobingu, dobrim dijelom na zakonskoj razini uspjela stvoriti pretpostavke za efikasnu prevenciju te sudsku zaštitu ţrtava mobinga. Za policijske sluţbenike je pravna zaštita, propisana za sve radnike ZR-om, ZOO- om i ZSD-om, dodatno regulirana Kolektivnim ugovorom za drţavne sluţbenike i namještenike, te Etičkim kodeksom, pri čemu treba istaknuti da policijski sluţbenici 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 sluţbeniku koji je podnio tuţbu, a ukoliko je po takvoj osnovi došlo do štete tada se naknada štete odreĎuje po odredbama ZOO-

a. U protivnom, teret dokaza je na tuţenoj strani. Problemi u ostvarenju sudske zaštite su: ţrtve najčešće nemaju dovoljno sredstava za pokretanje sudske tuţbe i angaţiranje kvalitetnog odvjetnika, ţrtve nerado govore o pretrpljenom zlostavljanju i boje se da će podizanjem tuţbe

„ispasti svadljivi i konfliktni“, pravosuĎe u našoj drţavi 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 poniţavanja (mobbinga), u: *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse* (ur.: Ţuvela 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Drţavno 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 Psyschologist*, 4 (4), 381-401.

13Etički kodeks drţavnih sluţbenika. Narodne novine, 40/11, 13/12

14Etički kodeks policijskih sluţbenika. Narodne novine, NN 62/12

15Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Narodne novine-MeĎunarodni

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 unapreĎivanje 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 povrijeĎenih 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 Cadiovascular 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Jambrek, 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 sluţbenici i mobing. *10th international conference Management and safety, Opatija - Procedings***.** Čakovec: The European Society of Safety Engineers

26Kauzlarić, Ţ. (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., Muţinić, 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 ţrtava 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 drţavne sluţbenike 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. 3 rd ed. New York: Harper& Row

40Mühe Ch. (2006). *Mobbing am Arbeitsplatz-Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?:eine Betrachtung aus gegenwartiger 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 inţenjera 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Prateţina Kaleb, R. (2012). O odreĎenim pitanjima mobinga na radnom mjestu i pravnoj zaštiti ţrtve.

*Informator*, 60(6058), 1-3.

48Pravilnik o mjerilima i načinu utvrĎivanja posebne psihičke i tjelesne zdravstvene sposobnosti za osobu koja se prima u policiju i policijskog sluţbenika 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. oţujka 2016.

49Rayner C., Hoel H. (1997). A summary rewiev 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, Ţ., 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). Posledice 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**

**Sumarry**

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