

MOBBING

Milica Jovanović, pravna savjetnica

Zagreb, 29. ožujka 2011. godine



MOBBING

- PROBLEM DEFINIRANJA
 - PREPOZNAVANJE
 - ZAŠTITA
 - NAKNADA ŠTETE

- psihološko zlostavljanje, psihološko maltretiranje, psihološki terorizam, moralno maltretiranje, moralno zlostavljanje, ...
- eng. “to mob”- bučno navaliti, nasrnuti u masi

POVIJESNI PRIKAZ

Njemački psiholog Heinz Leymann - prvi upotrijebio naziv mobbing (za određena ponašanja na radnom mjestu, odredio njegove karakteristike, posljedice po zdravlje, ...) a osnovao je i kliniku za pomoć žrtvama.

Riječ je posudio iz etiologije Konrada Lorenza koji je tako nazvao ponašanje nekih vrsta životinja koje, udružujući se protiv jednog svog člana, napadaju ga i istjeruju iz zajednice, a ponekad i oduzimaju život.

- Prema Leymannu – psihičko zlostavljanje u poslovnom životu odnosi se na neprijateljsku i neetičnu komunikaciju koju na sistematičan način usmjerava jedna ili više osoba uglavnom prema jednom pojedincu, koji je zbog tog zlostavljanja stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i ne može se obraniti, te je držan u njoj pomoću stalnih maltretiranja.
- To zlostavljanje je vrlo često (najmanje jednom tjedno) i traje dulje vremena (najmanje 6 mjeseci, no katkada je dovoljno i jednom).
- Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanje to maltretiranje dovodi do velikih patnji.

PROBLEM DEFINIRANJA

Kako bismo definirali mobbing moramo razmisliti o sljedećem:

- neprihvatljivo ponašanje,
- očitno i prikriveno,
- ima za cilj prestrašiti, poniziti i načiniti štetu pojedincu ili skupini,
- svi ljudi imaju potencijal za zlostavljanje i svatko od nas može postati žrtvom,
- često se takvo ponašanje smatra dijelom radne kulture,
- opisana ponašanja često se doživljavaju trivijalnim dok ne postane očitno da ponavljajući obrasci ponašanja narušavaju povjerenje, samopoštovanje i zdravlje pojedinca,
- mobbing je vrlo osoban doživljaj,
- ono što je za nekoga ponižavajuće ponašanje za drugoga nije,
- pojedinac “ima pravo” definirati ono ponašanje koje je za njega bilo uvredljivo,

No, ipak je potrebno postaviti neke objektivne kriterije.

Slijedom navedenog:

- **MOBBING** – predstavlja svako ono **ponašanje na radnom mjestu koje je opetovano, sustavno i direktno** usmjereno na radnika ili skupinu radnika, a koje ima za **cilj viktimizirati, poniziti, obilježiti, zastrašiti** i koje predstavlja rizik za zdravlje i sigurnost.
 - Opetovano se odnosi na različita ponavljajuća ponašanja koja mogu biti različita u nekom vremenskom periodu.
 - Sustavno se odnosi na postojanje metode ili plana, a to će ovisiti o analizi okolnosti svakog pojedinog slučaja,
 - Rizik za zdravlje i sigurnost koje uključuje emocionalno, mentalno i fizičko zdravlje radnika.

Okomiti mobbing - kada pretpostavljeni zlostavlja jednog podređenog radnika ili jednog po jednog dok ne uništi cijelu skupinu (zato se još naziva i **bossing**) ili kada jedna skupina radnika zlostavlja pretpostavljenog (što se događa u 5% slučajeva).

Horizontalni mobbing - između radnika na jednakom položaju u hijerarhijskoj ljestvici.

Prema istraživanjima 55% je okomiti, 45% vodoravni mobbing.

5 osnovnih grupa ispoljavanja mobbinga (Leymann)

1. Napadi na mogućnost izražavanja
2. Napadi na socijalne kontakte
3. Napadi na ugled
4. Napadi na kvalitetu životne i radne sredine
5. Napadi na zdravlje

1. Napadi na mogućnost izražavanja

- Kritiziranje
- Onemogućavanje osobi da izrazi svoju pravu prirodu
- Ograničavanje izražavanja
- Stalno prekidanje u govoru, žrtva ne može doći do riječi
- Stalno kritiziranje rada ili privatnog života
- Telefonski teror
- Upućivanje pisanih/usmenih prijetnji
- Odbijanje uspostavljanja kontakta (omalovažavajući pogledi)

2. Napadi na socijalne kontakte

- Nerazgovaranje, ignoriranje
- Premještaji u prostorije daleko od dosadašnjih kolega
- Tretiranje žrtve kao „zraka”, neprimjećivanje
- Zabrana radnim kolegama razgovora sa žrtvom
- Isključivanje iz društvenog života na poslu (“zaborave” je pozvati na proslave, zabave, ignoriraju na stankama...)

3. Napadi na ugled

- Širenje zlonamjernih glasina (iza leđa se loše govori o žrtvi)
- Ismijavanje žrtve
- Optužba da je žrtva psihički bolesna
- Prisiljavanje na psihijatrijsko promatranje
- Ismijavanje političkih/vjerskih stavova

- Prisiljavanje na poslove koji narušavaju samopouzdanje žrtve
- Dovođenje u pitanje odluka žrtve
- Pogrdne psovke
- Seksualno približavanje ili verbalne seksualne ponude

4. Napadi na kvalitetu životne i radne sredine

- Dodjeljivanje besmislenih zadataka
- Dodjeljivanje zadataka ispod ili iznad sposobnosti žrtve
- Sprječavanje napredovanje, stručnog usavršavanja, odlaska na odmor
- Uzimanje osobnih stvari ili radne opreme

5. Napadi na zdravlje

- Emocionalnim ucjenjivanjem
- Fizičkom prijetnjom
- Seksualnim zlostavljanjem

- **Teže prepoznatljiva ponašanja:**
 - oduzimanje dotadašnjih odgovornosti i dodjela “robotovskih” zadataka
 - sabotiranje rada pojedinaca
 - uskraćivanje informacija i plasiranje lažnih informacija
 - pretjerano nadziranje
 - stalno mijenjanje rokova
 - pretrpavanje poslovima i zahtijevanje rezultata u nerealnim rokovima
 - blokiranje prijave za godišnji odmor, unaprjeđenja ili stručnog usavršavanja

- **Lakše prepoznatljiva ponašanja:**
 - psovanje koje se ponavlja pred drugima ili samo pred žrtvom
 - bijes usmjeren žrtvi, najčešće, oko trivijalnih stvari
 - osobne uvrede i nazivanje pogrdnim imenima
 - samovoljno kažnjavanje žrtve
 - proganjanje žrtve prijetnjama
 - konstantno omalovažavanje uloženog truda
 - fizički napadi

MOBBING ILI?

- prekovremeni rad
- nezainteresiranost za nečije stručno/osobno mišljenje
- dodjeljivanje besmislenih zadataka
- „zatrpanje” poslom
- stalno ometanje u privatnom životu (tel. pozivi, e-pošta, sms,...)
- neplaćanje prekovremeneog rada
- smanjenje plaće
- otkaz ugovora o radu
- opomene zbog kašnjenja (kasne i ostali)
- prigovori zbog načina i tila odijevanja
- premještaj na drugo radno mjesto ili mjesto rada udaljeno od kuće
- noćni rad
- otkaz menadžerskog ugovora

- Postoji li psihičko zlostavljanje (psihoteror, psihičko uznemiravanje)?
- Postoji li nexus između neželjenog ponašanja i psihofizičkog zdravlja žrtve? (neke osobe imaju psihičke senzacije neovisno o radnoj sredini i atmosferi – hipersenzibilne osobe, osobe sklone depresiji, lako uvredljive osobe)
- Uočavanje bitnih elemenata nužno je kako bi se pravodobno i primjereno reagiralo te primjereno okarakteriziralo sporno ponašanje
- Zaštita zdravlja (obveze poslodavca i radnika)
- Zaštita privatnosti radnika (koji se podaci smiju prikupljati, kako se obrađuju, tko njima ima pravo raspolagati?
 - Mobbing kao posljedica neprimjerenog manipuliranja privatnim podacima
 - Videonadzor
 - Prekovremeni rad, noćni rad, godišnji odmori

- Uvreda
- Prijetnja
- Kvalificirani oblik prijetnje
- Prisila
- Tjelesna ozljeda
- Bludne radnje
- Spolni odnošaj zloporabom položaja
- Povreda prava na rad i drugih prava iz rada
- Neovlašteno snimanje razgovora i izjava koje nisu namijenjene snimatelju izjave

Što je još važno?

Razlikovati incident od mobbinga, a razlika je u učestalosti i trajanju.

3. NAČINI PREVENCIJE

Što učiniti da do mobbinga ne dođe?

Prepoznati i ukloniti rizike mogućeg nastanka mobbinga i to:

1. KORAK - identificirati (prepoznati) rizik
Potrebno je utvrditi postoji li zlostavljanje na radnom mjestu ili postoje li rizični čimbenici koji bi u budućnosti rezultirali istim.

VAŽNO!

Zlostavljanje je obično prikriveno – izostanak očitih znakova zlostavljanja ne znači da nema i zlostavljanja.

3. NAČINI PREVENCIJE

Što učiniti da do mobbinga ne dođe?

2. KORAK – procijeniti rizične faktore, a to znači:

- Utvrditi specifična ponašanja i okolnosti koji su doveli do incidenta na radnom mjestu i/ili zlostavljanja,
- Procijeniti štetne učinke na zdravlje, sigurnost i dobrobit djelatnika,
- Utvrditi:

je li opetovano i neopravdano kritiziranje usmjereno na pojedinca ili skupinu pojedinaca a ne na njegov/njihov način rada?

postoje li neopravdane prijetnje i kažnjavanje, pretrpavanje pojedinca poslom ili nepravedna podjela neugodnih poslova?

provode li se bezrazložne i neopravdane stalne provjere kvalitete rada, ponižavanje osobe kroz kritiziranje, sarkazam, napade naročito u prisutnosti drugih kolega ili klijenata, negiranje mogućnosti za stručnim usavršavanjem, za napredovanjem, zanimljivim poslovima ili radnim zadacima, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih kako bi pojedinac obavio svoj radni zadatak, isključivanje pojedinca iz poslovnih socijalnih zbivanja, širenje tračeva i lažnih informacija, opasne šale ili ritualni oblici ponižavanja

i je li to nešto što se događa doista slučajno ili se iste radnje prepoznaju već tijekom 1. koraka?

3. NAČINI PREVENCIJE

Što učiniti da do mobbinga ne dođe?

3. KORAK – kontrola faktora rizika, razviti strategiju kako bi se minimalizirao rizik nastanka zlostavljanja, a to znači:
- provoditi antimobbing politiku (urediti interne akte),
 - utvrditi očekivana prikladna ponašanja i posljedice nepridržavanja istih,
 - razraditi proceduru prijave zlostavljanja,
 - educirati radnike o zlostavljanju, provoditi treninge,
 - osigurati da odgovorne osobe (šefovi) postanu svjesne svoje odgovornosti na način da pomažu radnicima u obavljanju svojih obveza,
 - imenovati osobu za primanje prigovora na zlostavljanje, provoditi zakonsku regulativu.

3. NAČINI PREVENCIJE

Što učiniti da do mobbinga ne dođe?

4. KORAK – evaluacija specifičnih strategija i evidencija, voditi stalnu evidenciju o radnjama i mjerama koje su poduzete u cilju sprječavanja i kontroliranja zlostavljanja.

- ukoliko to ne daje rezultata, tražiti učinkovitije mjere
- obavezno prijaviti mobbing
- provoditi mirenja (medijacije) kao način rješavanja sukoba

- Primarno zakonodavstvo EU: članci 136. i 137. Ugovora o EZ koji govore o socijalnim odredbama
- sekundarno zakonodavstvo EU: Direktiva o uspostavljanju jednakog tretmana pri zapošljavanju i izboru zanimanja – definira zlostavljanje na radnom mjestu kao oblik diskriminacije
- Direktiva jednakom postupanju – obvezuje države članice da poduzimaju mjere za sprječavanje diskriminacije temeljem spola

Razni oblici uznemiravanja i nasilja mogu utjecati na radno mjesto. Oni mogu biti:

- fizičke, psihološke i/ili spolne prirode,
- incidenti koji se dogode jedan puta ili dio sustavnijeg ponašanja,
- između kolega, između nadređenih i podređenih, ili od strane trećih strana, poput
- klijenata, kupaca, pacijenata, učenika itd.
- imati raspon od manjih slučajeva nepoštivanja sve do ozbiljnijih postupaka, uključujući
- kaznene prekršaje koji zahtijevaju intervenciju javnih vlasti.

Ustav RH (N.n. br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 41/01 (pročišćeni tekst), 55/01

Međunarodni ugovori (Europska konvencija za zaštitu temeljnih prava i sloboda)

Pravna stečevina EU

Zakon o suzbijanju diskriminacije (N.n. br. 85/08)

Zakon o ravnopravnosti spolova (N.n. br.82/08)

Zakon o radu (N.n. br. 149/09)

Zakon o obveznim odnosima (N.n. br. 35/05,41/08)

DISKRIMINACIJA – diskriminacijske osnove pobrojane u
Ustavu RH, ZSD-u, ZRS-u, ZR-u

MOBBING – specifičan oblik ponašanja na radnome mjestu
kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički (moralno)
zlostavlja i ponižava drugu osobu ili skupinu s ciljem
**ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i
integriteta**, sve do eliminacije s radnog mjesta.

DISKRIMINACIJA (ZSD)

- stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po nekoj od diskriminacijskih osnova, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama
- stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju diskriminacijskih osnova.

- Diskriminacijske osnove (ZSD):
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 nasljeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija.

Ustav Republike Hrvatske – otvorena klauzula

- ***Uznemiravanje*** - svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od diskriminacijskih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- ***Spolno uznemiravanje*** - 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.

- Hrvatsko zakonodavstvo ne poznaje definiciju mobbinga.
- Mobbing – vezan je isključivo za radno mjesto i vrlo često je “isprepleten” s diskriminacijom, uznemiravanjem odnosno spolnim uznemiravanjem ili “klasičnim” povredama iz radnog odnosa, no za isti je karakteristično da se radi o **PSIHIČKOM ZLOSTAVLJANJU KROZ DUŽE VRIJEME, UGLAVNOM S CILJEM DA SE OSOBA UKLONI S MJESTA RADA.**
- Žrtva mobbinga može biti jedino osoba koja je u radnom odnosu (ne i osoba koja traži zaposlenje).

- ZR ne pokriva sve situacije u kojima se zlostavljanje na radu može pojaviti
- Prema postojećim zakonskim odredbama, zaštita od mobbinga pruža se temeljem odredbi čl. 130. ZR-a, odnosno – primjenom odredbi o zaštiti dostojanstva radnika
- odgovornost poslodavca – moguća i primjena čl. 33. ZR-a – obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika, te čl. 34. – zaštita privatnosti radnika

- KAZNENA ODGOVORNOST
- GRAĐANSKOPRAVNA ODGOVORNOST
- PREKRŠAJNA ODGOVORNOST

Članak 5.

- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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 zakonima.
- (5) 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.

ZAKON O RADU

Zaštita dostojanstva radnika (Čl. 130.)

- (1) 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.
- (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka 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 pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga 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.

ZAKON O RADU

- (5) 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.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

- U slučaju utvrđenja da je bilo uznemiravanja od strane nadređenog djelatnika ili suradnika, poslodavac ga je dužan spriječiti u nastavljanju tih radnji, i to:
 - upozorenjem,
 - premještanjem na drugo radno mjesto,
 - davanjem otkaza.
- U slučaju utvrđenja da je bilo uznemiravanja od strane osobe s kojom radnik/radnica redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova, poslodavac je također dužan spriječiti daljnje uznemiravanje, i to:
 - određivanjem drugog radnika da obavlja te poslove,
 - upozoravanjem te osobe koja vrši uznemiravanje na nedopušteno ponašanje,
 - određivanjem pratnje osiguranja radniku/radnici koji su žrtve uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

- **radnik/radnica koji su uznemiravani odnosno spolno uznemiravani imaju pravo prekinuti rad i to u slučajevima:**
- ako poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, u roku 8 dana od dana primanja pritužbe, nisu poduzeli mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja;
- ako su poduzete mjere očito neprimjerene;
- ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika (u kojem slučaju radnik/radnica uopće ne moraju dostavljati pritužbu a zadržavaju pravo na prekid rada);
- **ali, pod uvjetom da taj radnik/radnica u roku 8 dana od dana prekida rada zatraži zaštitu pred sudom zbog uznemiravanja te u istom tom roku o tome obavijesti poslodavca**

- radnik/radnica koji je prekinuo rad te zatražio sudsku zaštitu i o tome u propisanom roku obavijestio poslodavca ima pravo tijekom ovog prekida rada na naknadu plaće u visini kao da radi
- isto pravo traje do okončanja spora
- Mogući problem – što u slučaju kada se tijekom spora utvrdi da uznemiravanja nije bilo odnosno što onda znači da je radnik neosnovano prekinuo rad i u tom smislu neosnovano primao ovu novčanu naknadu?

- kada se tužba za zaštitu dostojanstva podnosi temeljem odredbi čl. 130. Zakona o radu – pasivno legitimiran tj. tuženi može biti jedino poslodavac (a ne i upravo onaj pojedinac koji vrši uznemiravanje)
- tužba radi zaštite dostojanstva u sebi sadrži dva tužbena zahtjeva:
- deklaratoran – u smislu utvrđenja da je postojalo uznemiravanje tj. da je povrijeđeno dostojanstvo tužitelja, navodeći točno kojim radnjama je povrijeđeno dostojanstvo tj. koje radnje su predstavljale uznemiravanje i tko ga je činio
- kondemnatoran - nalaže se prestanak uznemiravanja kao i zabrana daljnjeg uznemiravanja te isplata naknade štete (ukoliko je naknada štete također predmet spora)

- Čl. 6. ZR-a – primjena općih propisa obveznog prava
- Čl. 103. – odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku
- Čl. 15. Zakona o zaštiti na radu
- Čl. 19. Zakona o obveznim odnosima
- Moguća primjena čl. 1045., 1048., 1061. i 1062. Zakona o obveznim odnosima

ZAKON O OBVEZNYM ODNOSIMA

ČL. 19. – PRAVA OSOBNOSTI

- (1) Svaka fizička i pravna osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod pretpostavkama utvrđenim zakonom.
- (2) Pod pravima osobnosti u smislu ovoga Zakona razumijevaju se **prava na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr.**
- (3) Pravna osoba ima sva navedena prava osobnosti, osim onih vezanih uz biološku bit fizičke osobe, a osobito pravo na ugled i dobar glas, čast, ime, odnosno tvrtku, poslovnu tajnu, slobodu privređivanja i dr.

Pretpostavke odgovornosti

- (1) Tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.
- (2) Predmnijeva se obična nepažnja.
- (3) Za štetu od stvari ili djelatnosti od kojih potječe povećana opasnost štete za okolinu odgovara se bez obzira na krivnju.
- (4) Za štetu bez obzira na krivnju odgovara se i u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

Šteta

- umanjeње nečije imovine (obična šteta),
- sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i
- povreda prava osobnosti (neimovinska šteta).

Zahtjev da se prestane s povredom prava osobnosti (Čl. 1048.)

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.

- Da bi žrtva mobbinga uspjela u sudskom postupku, kako u pogledu utvrđenja postojanja mobbinga tako i naknade štete uslijed istog, neophodna je primjena više zakonskih odredbi ZR-a i ZOO-a.
- Neophodno je voditi računa o tome da ovaj postupak ne smije prerasti u klasičan postupak radi naknade štete – jer u tom slučaju isti gubi karakter radnog spora, a također se gubi i mogućnost “sindikalnog” zastupanja

- saslušanje stranaka i svjedoka
- medicinsko vještačenje (psiholozi, psihijatri,...) na okolnosti izraženosti simptoma, utvrđivanja povezanosti događaja na radnom mjestu i stanja radnika/radnice, procjena nastale štete tj. u kojoj mjeri je narušena kvaliteta života oštećenika.
- korespodencija,
- pritužba povjereniku za zaštitu dostojanstva,

- pritužba pravobraniteljstvu i njihovo očitovanje,
- pritužba nevladinoj udruzi (sindikati, udruge za zaštitu ljudskih prava, ženske udruge, Udruga mobbing, i dr. - udruge se mogu uključiti kao umješaći na strani)
- statistike o otkazu i zapošljavanju po osnovi spola koje vodi poslodavac ili upitnici o zadovoljstvu radnika

VISINA PRAVIČNE NOVČANE NAKNADE RADI POVREDE PRAVA OSOBNOSTI

- naknada materijalne i nematerijalne štete
- Određivanje visine iznosa pravične novčane naknade radi povrede prava osobnosti, kao naknada nematerijalne štete, u sudskom postupku vrši se prema orijentacijskim kriterijima Vrhovnog suda RH određenim za naknade nematerijalne štete.
- Nije neophodno vještačenje već sud prema diskrecijskoj ocjeni može odlučiti o pravičnoj naknadi, a postojeći vještački nalaz cijeni samo kao jedan od dokaza.
- U slučajevima u kojima je povreda učinjena u sredstvima komunikacije – objava presude, ispravak i povlačenje izjave (čl. 1099. ZOO-a)

- Poslodavac ima pravo regresa prema radniku koji je štetu prouzročio namjerno ili krajnjom nepažnjom (čl. 1061. ZOO-a i čl. 101. ZR-a)
- Svoje pravo regresa poslodavac može ostvariti u roku 6 mjeseci od dana kada je šteta popravljena.

- prema čl. 129. st. 6. ZR-a odredbe o obvezi podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu u propisanim rokovima ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz čl. 130.
- potraživanje naknade štete iz radnog odnosa zastarijeva u roku 3 godine od dana saznanja za štetu i štetnika

- Nema podatka o broju sporova, a gotovo da nema pravomoćnih sudskih odluka.
- Nužno je zakonsko reguliranje čime bi se točno definirao fenomen mobbinga te pružila odgovarajuća zaštita budući ZR ne pokriva sve situacije u kojima se zlostavljanje na radu i u vezi s radom može pojaviti.
- U istu svrhu nužne su i preventivne mjere u smislu izrade pravilnika, etičkih kodeksa i odredbi kolektivnih ugovora.
- Mobbing treba promatrati kao fenomen koji zasigurno postoji oduvijek ali koji se tek u novije vrijeme prepoznaje kao izrazita prijetnja radnim odnosima budući negativno utječe kako na radnike tako i na poslodavce.
- Radi što učinkovitije zaštite odnosno sprječavanja pojave mobbinga nužno je i educiranje kako radnika i poslodavaca, tako i sindikata, sudaca, odvjetnika, pravnika itd....

HVALA!

www.nhs.hr