

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
L'UNIVERSITE "ST CYRILLE ET METHODE" – SKOPJE

ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ГОДИШНИК	ТОМ 56	СКОПЈЕ СКОПЈЕ	2017
----------	--------	------------------	------

ANNUAIRE
DE LA FACULTE DE DROIT
"JUSTINIENUS PRIMUS" DE SKOPJE
РЕДАКЦИСКИ ОДБОР

Главен и одговорен уредник
Проф. д-р Родна Живковска (Р. Македонија)

Уредувачки одбор

проф. д-р Арсен Јаневски (Р. Македонија)
проф. д-р Јадранка Дабовиќ Анастасовска (Р. Македонија)
проф. д-р Мелиха Павлиќиќ (Р. Босна и Херцеговина)
проф. д-р Тајана Јосиповиќ (Р. Хрватска);
проф. д-р Радмила Ковачевиќ - Куштримовиќ (Р. Србија)
проф. д-р Зоран П. Раповиќ (Р. Црна Гора);
проф. д-р Душко Мелиќ (Р. Босна и Херцеговина)
проф. д-р Кристи Јесељ - Холст (Р. Германија)

Секретар
проф. д-р Тина Пржеска

Правен факултет „Јустинијан Први“
Ул. Гоце Делчев 96 1000 Скопје, Република Македонија

Лектура:

Софија Чолаковска - Поповска
Валентина Бачваровска

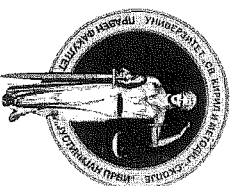
Печати: МАР-САЖ Скопје
Тираж - 150

Објавувањето на овој Годишник и подготовката на трудови чии што автори се вработени на Правниот факултет „Јустинијан Први“ - Скопје е во рамките на Проектот „Евроинтеграција на општествениот, правниот и политичкиот систем на Република Македонија“.

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTE DE DROIT
"JUSTINIENUS PRIMUS" DE SKOPJE



ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р МАРЈАН МАРЈАНОВСКИ

СКОПЈЕ 2017

2. „Поопштествување на недвижностите во правниот систем на СРМ“, Битола, 1980;
3. „Заложно право во новото имотно право на СФРЈ“, Скопје 1981;
4. „Заложното право во идниот Републички закон за сопственостите и другите стварно-правни односи“, Скопје, 1983;
5. „Некои начелни забелешки на предлогот за донесување Закон за општествените организации и здруженијата на граѓаните“, Скопје;
6. „Практикум за општиот дел од имотното право“, монографија, 1983.

СОДРЖИНА

ЗА ЖИВОТОГ И ДЕЛОТО НА ПРОФ. Д-Р МАРЈАН МАРЈАНОВСКИ	VII
ТЕМИ ОД ОБЛАСТА НА ГРАЃАНСКОТО ПРАВО	1
1. д-р Гале Галев, д-р Неда Здравева ПРАВДАТА И СПРАВЕДЛИВОСТА КАКО ВРЕДНОСНИ ПРИНЦИПИ НА ПРАВНОТО	3
2. д-р Димитар Гелев ВЛАДЕНИЕ ПРОБЛЕМАТИЗИРАЊЕ НА ЗАКОНСКАТА ДЕФИНИЦИЈА	19
3. д-р Јадранка Дабовиќ-Анастасовска, д-р Ненад Гавриловиќ АВТОРСКОПРАВНА ЗАШТИТА НА ФИЛМСКИТЕ ДЕЛА: СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ДОГОВОРОТ ЗА ФИЛМСКО ДЕЛО	45
4. д-р Ванчо Ѓорѓиев, д-р Ѓорѓи Ѓорѓиев БЕСПРАВНИ ОБЕКТИ СО ВРЕМЕНСКА ДЕТЕРМИНАЦИЈА НА ГРАДЕЊЕ И ДЕН ПОСЛЕ ТОА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	63
5. д-р Родна Живковска DEPOSITUM ВО РИМСКОТО ПРАВО	79
6. д-р Тајана Зороска-Камиловска ОДЗЕМАЊЕ И ВРАЌАЊЕ НА ДЕЛОВНАТА СПОСОБНОСТ	93
7. д-р Арсен Јаневски ВРАЌАЊЕ ВО ПОРАНЕШНА СОСТОЈБА И ПОВТОРУВАЊЕ НА ПОСТАПКАТА ПРОТИВ РЕШЕНИЕ КОЕ ГО ДОНЕЛ НОТАР ВРЗ ОСНОВА НА ВЕРОДОСТОЈНА ИСПРАВА	113
8. д-р Виктор Камилоски, д-р Катерина Касапинова, д-р Родна Живковска ПРАВЕН ТРЕТМАН КАЈ ПАЦИЕНТИ ПОВРЕДЕНИ ВО СООБРАЌАЈНИ НЕЗГОДИ	131
9. д-р Дејан Мицковик, д-р Ангел Ристов ПРАВНИОТ СТАТУС НА СЕМЕЈНИОТ ДОМ ВО МАКЕДОНСКОТО И СПОРЕДБЕНОТО СЕМЕЈНО ПРАВО	143
10. д-р Ѓордана Станковиќ СУПСТИТУИСАЊЕ САСЛУШАЊА СВЕДОКА ПИСАНОМ ИЗЈАВОМ И ТОНСКИМ ИЛИ ОПТИЧКИМ ЗАПИСОМ	161
11. д-р Тина Пржеска НАСТАНОК НА ПРАВНОТО ДЕЛО	175
12. д-р Емине Зендели, м-р Нагип Зендели СЛОБОДАТА НА ДОГОВАРАЊЕТО КАКО ОСНОВЕН ПРИНЦИП НА ДОГОВОРНОТО ПРАВО	195

13. д-р Елена Илинска ПРЕДИВИДИТЕ ОД НОВАТА РЕГУЛАТИВА ЗА СУРОГАТ МАЈЧИНСТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	207
14. д-р Милка Ракочевиќ ПРИНИПОТ НА КОНТРАДИКТОРНОСТ ВО ПАРНИЧНАТА ПОСТАПКА ВО СВЕТЛО НА ПРАКТИКАТА НА ЕВРОПСКИОТ СУД ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА .	223
15. м-р Татјана Штрелова ПОВЕКЕСТЕПЕНИ АРБИТРАЖНИ КЛУЗУВЛИ	241
16. д-г. Романа Матановас Усковиќ, д-г. Напо Ерсти ОВРНА НА РАТЕНТУ	257
ТЕМИ ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ НА ПРАВOTO И ТЕМИ ПОВРЗАНИ СО ПРАВOTO	279
17. д-р Рената Дескока ПРИВАТНОСТ – ПРАВО ИЛИ ИЛУЗИЈА?!	281
18. д-р Тони Дескоки, д-р Вангел Дочовски ПОДРАЧЈЕ НА ПРИМЕНА НА РЕГУЛАТИВАТА БРИСЕЛ I	295
19. д-р Мишо Доќановиќ ШЕБЕСЕТ ГОДИНИ ИЗУЧУВАЊЕ НА ИСТОРИЈАТА НА ПРАВOTO НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ ВО СКОПЈЕ (1951-2011 ГОДИНА)	315
20. д-р Тана Каракамишева-Јовановска ЗА ПОТРЕБАТА ОД СОЗДАВАЊЕ СТРАТЕГИЈА ЗА ЈАВНА ДИПЛОМАТИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	331
21. д-р Кики Мангова Поњавиќ ТНЕВ НА ПИАНЕТАТА ЗЕМЈА СКОПСКИ ЗЕМЈОТРЕС 1963-2013	343
22. д-р Весна Пендовска, м-р Александар Јосимовски КОМПЛАТИВНА АНАЛИЗА НА ОДАНОЧУВАЊЕ НА НАСЛЕДСТВОТО ВО ДРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА И ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	353
23. д-р Татјана Петрушевска, м-р Лепосава Огњаноска ПОЈАВЈЕТО 23 ОД ASSOUS COMMUNAUTAIRE ВО КОНТЕКСТОТ НА ПОЛИТИКАТА НА УСЛОВНОСТ ЗА ИНТЕГРАЦИЈА ВО ЕУ / CHAPTER 23 OF THE ASSOUS COMMUNAUTAIRE IN THE CONTEXT OF THE EU CONDITIONALITY POLICY	371
24. д-р Биљана Поповска, д-р Иванка Доловска ОДНОСОТ НА КОМУНИСТИЧКИТЕ ПАРТИИ НА БАЛКАНОТ И МАКЕДОНСКОТО ПРАШАЊЕ (СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ОДНОСОТ НА КПШ КОН МАКЕДОНСКОТО ПРАШАЊЕ)	391

X

25. д-р Вилко Поповски СОВЕТСКАТА БАЛКАНСКА ПОЛИТИКА МЕГУ ДВЕТЕ СВЕТСКИ ВОЈНИ ...	401
26. д-р Мелина Гризо, д-р Јован Ананиев СЛОБОДНАТА СОЛУНСКА ЗОНА: ЕКОНОМСКИ И ПОЛИТИЧКИ СОГЛЕДУВАЊА	415
27. д-р Александра Деаноска, д-р Елена Мугоска Трпевска ЗА НЕКОИ АСПЕКТИ НА ПСИХИЧКОТО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО ВО СПОРЕДБЕНОТО ПРАВО И ВО МАКЕДОНСКОТО ЗАКОНОДАВСТВО	429
28. д-р Даниела Блажевска УРЕДНИКОТ КАКО ЛИДЕР И КОМУНИКАТОР	445
29. д-р Олга Кошевалиска МАЛОЛЕТНИЧКОТ КАЗНЕН СИСТЕМ ВО КОНТЕКСТ НА ТЕОРЕТСКИТЕ АМБИЦИИ НА МЕДИЈАЦИЈАТА	455
30. д-р Елена Михаилова ПОИМНО ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА ДЕЛАТА ОД ОМРАЗА	465
31. д-р Елена Нешовска Косева ОДАНОЧУВАЊЕ НА ФИНАНСИСКИТЕ ТРАНСАКЦИИ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА: МИГ ИЛИ РЕАЛНА МОЖНОСТ?	475
32. д-р Биљана Петровска ПОИМ ЗА РИЗИК И ВИДОВИ РИЗИЦИ ВО БАНКАРСКОТО РАБОТЕЊЕ	487
33. д-р Јана Проданова МОБИЛНИОТ ТЕЛЕФОН И НЕГОВАТА УЛОГА КАКО УРЕД ЗА КУПУВАЊЕ ПРОИЗВОДИ И УСЛУГИ	497
34. д-р Ирена Рајчиновска Пандева МОДЕРНИЗАЦИЈАТА ВО ТУРСКАТА ПОЛИТИЧКА ИСТОРИЈА	507
35. д-р Драги Рашковски СИСТЕМИТЕ ЗА ЕЛЕКТРОНСКО ГЛАСАЊЕ ВО СПОРЕДБА СО ДРУГИТЕ ВИДОВИ ЕЛЕКТРОНСКИ СИСТЕМИ ШТО СЕ КОРИСТАТ ВО СЕКОЛДНЕВНИОТ ЖИВОТ	521
36. д-р Дарко Спасевски ПРАВНА УРЕДНОСТ НА ВИШАТА СИЛА ВО МАКЕДОНСКОТО И СПОРЕДБЕНОТО ТРГОВСКО ДОГОВОРНО ПРАВО	531
37. д-р Александар Љ. Спасов, д-р Јасна Бачовска-Недиќ КЛАСИЧЕН ПОИМ НА ВНАГРЕШНИОТ ДРЖАВЕН СУВЕРЕНИТЕТ	553

XI

ТЕМИ ОД ОБЛАСТА НА ГРАЃАНСКОТО ПРАВО

38. д-р Јагода Стојковиќ
ПРАВОТО НА ЛУЃЕТО КОИ НЕ ПУШАТ ДА СЕ ЗАШТИГАТ
ОД ПАСИВНО ПУШЕЊЕ 569
39. д-р Перо Бошков
СТЕЧАНИОТ УПРАВНИК - ОРГАН НА СТЕЧАЈНАТА ПОСТАПКА – ПРАВНИ
АСПЕКТИ 577
40. м-р Љупчо Стојковски
ХУМАНИТАРНАТА ИНТЕРВЕНЦИЈА И КРИЗАТА ВО СИРИЈА 587

на здобивање со нови територии и одруките поврзани со националната изградба на државите.

SUMMARY

Throughout the last century, the historiography has shown huge interest in the general political consequences that derived from the borders determined after the World War One, especially those concerning the minority issues. The economic consequences of these borders have been analyzed to much smaller extent. This article concerns a short period from the history of the Salonika Harbor – its role in the international relations between the years after the World War I. Namely, after the border between Serbia and Greece has been drawn in the aftermath of the Second Balkan War, the agreement on the facilitations for the Serbian trade in the harbor has been made. After the World War I, the border remained unchanged and the agreement on facilitations remained to be implemented. Having in mind that in many ways for this region the World War I was a continuation of the Balkan Wars, this article is particularly interested in the question of the Salonika free zone, its beginnings in 1914 and its development in the context of the new international order that emerged in 1919.

The article consists of few parts. At the beginning, we consider the general questions of the after-war borders drawn in the proximity of harbors and the priority given to the political considerations over the economic during the process of determining them. Apart from the legal analysis of the agreements from 1914 and after the Great War, the article provides an insight into the wider context of the international relations between the Kingdom of SCS and Greece. The article is finalized by few conclusions on the relationship between the political and economic aspects in the dealing with this issue. The analysis aims to reveal a part of the large issue on the nature of administrating the Balkan states in the after-war period and their obsession with geopolitics on the expense of economy.

д-р Александра Деаноска*
д-р Елена Мујоска Трпевска**

ЗА НЕКОИ АСПЕКТИ НА ПСИХИЧКОТО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО ВО СПОРЕДБЕНОТО ПРАВО И ВО МАКЕДОНСКОТО ЗАКОНОДАВСТВО

1.01. Изворна научна статија

1. Вовед и поимно определување

Во услови кога секојдневно се соочуваме со информации за случаи на сексуално вознемирување на работното место, а во поново време, и со сè поголемата изложеност на вработените на психолошко вознемирување, психолошко малтретирање, психолошки терор и слично, а имајќи го предвид и фактот дека во врска со прашањата поврзани со мобингот, судството сè уште е „анемично“ во поглед на заштитата на правата на граѓаните од вакков вид, произлегува есенцијалната потреба од сеопфатна анализа на овие појави¹ и се поздравува појавата на минутапно законско регулирање на ова прашање.

Со измените и дополнувањата на Законот за работни односи (во понатамошниот текст - ЗРО)², со усвојувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација³ и секако, Законот за заштита од вознемирување на работното место⁴, се подигнува сферата на заштита на правата на вработените од работниот однос, се создаваат услови за поголема хуманизација на односите на работното место, како и за градење здраво општество и сето тоа во функција на постигнување повисоко ниво на заштита на човековите права во Република Македонија.

Мобингот, како термин, за прв пат е употребен во шестетите години од 20 век од страна на *Komrad Lorenz*, еминентен австриски зоолог и нобеловец⁵ кој се занимавал со проучување на психологијата на однесувањето на

* Д-р Александра Деаноска, вонреден професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ - Скопје.

** Д-р Елена Мујоска Трпевска, научен соработник при Центарот за соработени испражувања, МАНУ.

¹ Види: Капаметиев и др., Права од работен однос на жените и младите во РМ, 2011 година, стр. 79 и натаму.

² Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија, бр.62/2005, 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013, 25/2013 170/2013, 187/2013, 113/2014, 03/2015.

³ Ст. весник на РМ, бр.50 од 13.04.2010 година.

⁴ Ст. весник на РМ, бр.79 од 31.05.2013 година.

⁵ *Komrad Lorenz* првпат го употребува англискиот термин „мобинг“ како појаснување на однесувањето на некои видови животни, преземајќи го терминот од биологијата, со буквално значење: формирање на група околу некоја единка со цел иста да се нападне. „Мобингот“ дефини-

животните. Со овој термин денес се означува одредено однесување на поединец со кое ги прекршува правилата на работното место. Имено, најчест начин со кој се извршува мобингот е преку вербално кршење на човековите права, искористувајќи ја притоа работната средина. Подоцна, шведскиот психолог *Heinz Leymann* заинтересиран за односите меѓу младите додека се на училиште, го позајмува терминот мобинг, претходно употребен од *Logenz*, за да ја опише деструктивната појава кај децата, кога мали групи го насочуваат нивното негативно однесување кон поединец. Тој подоцна потврдува дека таквото однесување не е карактеристично само за децата, туку е честа појава и меѓу колегите на работното место.⁶

Мобингот најопшто се определува како *психолошки притисок, непријателски вид на комуникација, кој потекнува од едно или повеќе лица, систематски насочен против поединец во беспомошна или незащитена позиција и кој не може да се ослободи од таквиот притисок, бидејќи постапките на мобинг постојано се повторуваат.*⁷

Изразот „мобинг“ потекнува од англискиот збор „mob“ што значи збир, толпа, агресивна глутница и зборот „mobbish“, што значи простачки, груб, вулгарен. Во повеќето законодавства се среќаваат различни називи кои го определуваат ваквиот феномен. Терминот „mobbing“ најчесто се употребува во шведското, германското и италијанското законодавство; во земјите со англиско говорно подрачје се нарекува „bullying“ и најчесто означува недозволено однесување во училиштата, додека во САД се употребува терминот „work abuse“ или „employee abuse“.⁸

Дискриминацијата на работното место, пак, претставува поширок поим. Таа може да биде различна, да се третира од повеќе аспекти и да опфаќа повеќе категории, но за целите на овој труд ќе се задржиме единствено на третирањето, превенцијата и санацијата на дискриминаторската пракса при работа и во врска со вработувањето, а која опфаќа широка палета на дискриминаторски основи.⁹ Оттука, *дискриминацијата при вработување* подразбира правевне разлика помеѓу одредени лични или стекнати карактеристики, се врши исклучување или ограничување, загрозување или оневозможување на остварувањето на социјалните права,¹⁰ а во исто време подразбира и повреда на човековото достоинство, со што се нарушува основното начело за почитување на правата на човекот предвидени со Универзалната декларација за човекови права.

ра однесување на одредени животни кои напаѓаат еден член од својата група со цел истиот да ја напушти групата. (Извор: www.wikipedia.org).

⁶ Heinz Leymann (file 11130e) The Mobbing Encyclopedia, Bullying; Research and the Term Mobbing, p.1.

⁷ За дефинирањето на мобингот, види повеќе во: Ujedinjeni granski sindikati "Nezavisnost", Mobing i kako ga sprečiti, Priručnik za regionalne поверенике UGS Nezavisnost, str.6.

⁸ Heinz Leymann (file 11130e) The Mobbing Encyclopedia, Bullying; Research and the Term Mobbing, ibid.

⁹ Кадаматиев Т. и др., op.cit. стр.79.

¹⁰ J.S. Porović, според Кадаматиев Т. и др. (1995, стр.79).

По опсежни анализи и бројни дискусии, во април 2010 година во Република Македонија е донесен *Закон за спречување и заштита од дискриминација*,¹¹ чија цел е определена во чл.2 и се однесува на заштитата и забраната од дискриминација на сите физички и правни лица во процесот на остварување на правата и слободите, гарантирани со Уставот и со законите на Република Македонија. Имено, со овој Закон се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминагорско отстапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или на која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор (чл.3). Законот се применува од 1 јануари 2011 година (чл.46).

Најголемо достигнување во сферата на заштита на правата на вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа, е донесувањето на посебен *Закон за заштита од вознемирување на работното место*,¹² во мај 2013 година, со кој поблиску се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во спречувањето на вознемирувањето на работното место и сите други прашања кои се однесуваат на посочената проблематика. Како главна цел на Законот, се определува спречувањето и заштитата од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина (чл.2). Забранет е кој било вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата во смисла на вознемирување на работно место (чл.4).

Како што претходно споменавме, мобингот претставува појава на психичко малтретирање кое се повторува низ активности чија цел е деградација на работните услови, а истовремено му штетат на психичкото и физичкото здравје и ја компромитираат професионалната иднина на жртвата.¹³ Оттука, се изведува заклучокот дека оваа појава претставува специфичен облик на однесување кое се однесува на едно или повеќе лица, во иста работна средина, кога психички злоупотребуваат или понижуваат друго лице, нарушувајќи го притоа неговиот углед, интегритет и достоинство, а крајната цел е очигледна - напуштање на работното место на лицето кое, на некој начин, претставува пречка или конкуренција на работното место. Лицето, коешто е изложено на вакво малтретирање, често е беспомошно и се наоѓа во безизлезна ситуација бидејќи понижувачкото однесување се повторува, а истовремено

¹¹ Сл. Весник на РМ, бр.50 од 13.04.2010 година.

¹² Сл. Весник на РМ, бр.79 од 31.05.2013 година.

¹³ Heinz Leymann, op.cit.

се одразува на неговото здравје, психичката состојба и на неговиот социјален статус во работната средина и општеството.

Во Законот за заштита од вознемирување на работното место, психичкото вознемирување на работното место е дефинирано како секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, и претставува повреда на достоинството, интелектуално, угледот и честа на вработениот. Тоа предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост чija крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната и лична на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место (чл.5 ст.1). Половото вознемирување, пак, е дефинирано како секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост (чл.5 ст.2). Однесувањата ќе можат да се сметаат за *психичко, односно полово вознемирување на работното место*, доколку истите не престанале и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место (чл.5 ст.3). Во чл.5 ст.4 е нагласено дека вознемирување на работно место претставува и поттикнувањето или наведувањето на претходно наведеноото однесување.

2. Видови и фази на психичкото вознемирување на работното место

Се разликуваат неколку вида на „мобинг“ и тоа: *хоризонтален мобинг* (според некои истражувања овој вид се јавува во 45% од случаите) кој се одвива помеѓу колегите на исто организационо ниво и кои имаат еднаква улога и моќ на работното место; *емотивен мобинг* кој се јавува како резултат на завист, љубомора и антипатија кои се дел од карактерните особини на вработените лица на исто организационо ниво, и *вертикален мобинг* (се среќава во 55% од случаите) што постои кога претпоставеното лице напаѓа и малтретира еден или група вработени, или психички (морално) вознемирува вработените лица сè додека не ја уништи целата група. Ваквото недоволно однесување уште се нарекува и „*bossing*“. Во поретки случаи (околу 5%), група вработени вршат притисок врз работодавачот.¹⁴

Како подвид на вертикалниот мобинг се јавува *стратешкиот мобинг* и, иако е недоволно познат, претставува сè почеста појава во фирмите кои се приватизирани на овие простори. Таквиот мобинг најчесто го практикува сопственикот или претпоставеното лице во управувачката структура во фирмата. Главно се практикува во услови кога е потребно да се намали бројот на вработени во фирмата, но тоа формално и јавно не се објавува, па како „един-

¹⁴ Повеќе за видовите и фазите на психичкото вознемирување види: <http://mobing.mk/fazi-na-mobing>.

ствено решение“ претпоставените во фирмата спроведуваат активности на организиран мобинг, сè со цел вработените сами да го напуштат работното место без притоа да побараат за себе било каква погодност, пензија, општа и слично. На тој начин, истовремено се уништува психолошкиот и професионалниот интегритет на вработеното лице до тој степен на деградација, што лицето најчесто и не е во состојба да побара друга работа.¹⁵

Стратешкиот мобинг не е регулиран со одредба во ЗРО иако претставува сериозен облик на психичко вознемирување. Единствената форма на законска заштита што е предвидена со законот е судска заштита, но постои недостиг на одредби што прецизно би ја одредиле законската основа за прифаќање на судска постапка во случаи на психолошко вознемирување.

Фазите на мобингот¹⁶ се тесно поврзани со причините за настанување на оваа појава. Иако не може со сигурност да се утврдат вистинските причини за појава, како една од најчестите причини поради која доаѓа до нетрпеливост помеѓу вработените се сметаат нивните меѓусебни нерешени конфликти.¹⁷

Првата фаза се карактеризира со одбирање на жртвата. Најчесто станува збор за личност со која претпоставениот или соработникот има нерешен конфликт и агресијата се насочува кон него, без разлика на привичната причина поради која дошло до конфликтот. Оваа фаза најчесто трае кратко и резултатна со нарушување на нивниот меѓусебен однос на работното место.

Во *втората фаза*, психичкото малтретирање вазема поголем замав и почетниот мобинг прераснува во психички терор. Оваа фаза може да трае со години сè додека не се постигне привичната цел, а тоа е да се предизвика трајна штета кај жртвата, најчесто со напуштање на работното место. Ваквиот вид на манипулација е, всушност, главното обележје на психичкото малтретирање на работното место. Долготрајниот непријателски вид на комуникација во секојдневното се манифестира со уништување на репутацијата на жртвата и со секојдневно озборување, клеветeње, исмевање и сл. Комуникацијата со жртвата е сведена на минимум. Не е дозволено таа да го искаже своето мислење, никој не смеа да зборува со неа, а сето тоа е проследено со континуирано гласно критикување на жртвата, со насилство или со закани. Не постои можност таа да се докаже и да напредува на работното место, неретко е изолирана, за неа нема работа, или дадената работа е безначајна и понижувачка. Жртвата се чувствува несигурно, потпишено, помалку вредно, губејќи го притоа своето професионално и човечко достоинство.

¹⁵ Поопширно за ова види: Уједињени грански синдикат „Независност“, Mobing i kako ga sprečiti, Рипосик за регионалне рочевенике UGS Nezavisnost, стр. 7.

¹⁶ Поопширно за фазите види: Heinz Leymann, Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims 5 (1990), стр. 119-126 како и: Уједињени грански синдикат „Независност“, Mobing i kako ga sprečiti стр. 11; и Рипосик за регионалне рочевенике UGS Nezavisnost Udruga za ropos i edukacija ztva mobbinga, (<http://www.mobbing.hr/mobbing.html>).

¹⁷ Ibid.

Третата фаза започнува со интервенција на претпоставените и официјално обележување за постоење на „случај на психичко вознемирување на работното место“. Во оваа фаза најчесто се согледуваат бројни прекршувања во правниот систем. Претпоставениот неретко зазема една страна, најчесто страната на личноста која ја малтретира и вознемирува жртвата, со самото тоа зголемувајќи ја причинетата штета.¹⁸ Така, жртвата станува „обележана индивидуа“ на која и се припишува секој неуспех и направен пропуст на работното место.

Четвртата фаза е специфична поради тоа што на жртвата и се припишува дека се претвора во „тешка личност“ или „ментално болна личност“.¹⁹ Во оваа фаза жртвата се бори за опстанок во правното лице каде што работи и мора постојано да се докажува, изложувајќи се на преоптоварување на работното место што резултира со конкретни психозички последици или т.н. *burnt out* фаза²⁰ (хроничен синдром на умор) што претставува долгогтрајна исцрпеност од работното место и своевидно губење на интересот за остварување на работните цели. Крајниот резултат на оваа фаза се психосоматските и депресивните нарушувања на жртвата. Како што претходно беше наведено, психичкото малтретирање може да потрае со години. По долгогодишното изложување на секаков вид на вознемирување, жртвата, која веќе е со влошено физичко и ментално здравје, единствен спас бара во напуштање на работното место. По таквиот извршен психички терор, жртвата во поекстремните случаи често е подложена на психијатриски третмани, а неретко посегнува по својот живот.

Од прегледот на фазите на психичкото вознемирување на работното место, може да се заклучи дека секое вработено лице може да се најде во улога на жртва. За некои постои излез од целата ситуација доколку се спротивстават на таквото неприфатливо однесување уште во најрана фаза, па успеваат да се изборат за својата позиција. За други мобингот претставува огромен товар, па страдаат и физички и психички, не можејќи соодветно да одговорат на своите работни задачи и единствено излезно решение гледаат во напуштањето на своето работно место.

3. Субјекти на мобингот: „мобери“ и жртви на мобинг

Во поглед на активниот субјект на мобингот, интересен е податокот дека во улога на „мобер“ најчесто се јавуваат несигурни лица со слаби карактерни особини, кои навидум изгледаат моќно, меѓутоа за да се истакнат себе си, психички и вербално ги малтретираат другите, притоа чувствувајќи се надмоќно. Тие во поголем број случаи се луѓе кои се незадоволни со самите себе, со својата кариера и од своите способности, недоволно се компетентни

¹⁸ Види: Linda Shallcross, Michael Sheehan, Sheryl Ramsay: „Workplace mobbing: experiences in the public sector“, стр.57 според Davenport et al, 1999, стр. 38.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Поопширно за *burnt out* фазата, понагаму во текстот.

и стручни во својата работа, тие се лица кои преку мобингот прикриваат немоќ во некоја друга значајна сфера од нивниот живот (браќ, семејство и сл.).²¹

Од друга страна, како пасивен субјект - жртва на мобинг може да стане секое вработено лице без оглед на пол, возраст, раса, социјален статус, вероисповед, надворешен изглед, степен на образование или професионална позиција. Сепак, истражувањата покажуваат некои карактеристики кои овозможуваат поголема веројатност да се стане жртва на мобинг. Такви се, на пример: чесните работници - лица кои воочиле и пријавиле неправилности во работната, мирните работници - лица кои не се склони кон расправи, креативни, способни и стручни луѓе, телесни инвалиди, млади лица штогоку вработени, како и постари работници кои се пред пензија, лица кои по долги години беспрекорна работа бараат признание за работната положба, зголемување на платата итн.²²

Персоналните карактеристики играат голема улога во тоа дали едно лице ќе се јави како жртва на мобинг. Магеријалниот статус, сексуалната ориентација и политичката припадност, се фактори кои носат висок ризик да се стане жртва на мобинг. Според некои истражувања, припадниците на малцинските групи се, исто така, честа мета на моберите.²³

Последиците, пак, од претрпен мобинг на работното место се повеќе од очигледни. Сето тоа резултира со намалена продуктивност, неможност за унапредување во кариерата, чести изостанувања од работното место, многубројни боледувања, самонизијативно напуштање на работното место, физички и емоционални нарушувања, бихејвиорални симптоми - губење на концентрација, некритичко ризично однесување, често заборавање, експлозивност, грубост, претерана чувствителност итн.²⁴

Во Законот за заштита од вознемирување на работното место, во чл.6 е наведено дека *вршител на вознемирување на работно место* може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место (ст.1), додека помите - вршител на вознемирување на работно место и вознемирувано лице употребени во овој закон имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи (ст.2).

²¹ Тоа се и лица кои во раните фази на нивниот живот доживеале фрустрации и никогаш не научиле да сакаат, да разбираат, да даваат и примаат, единствено да чувствуваат ематрја кон другите луѓе, лица кои се чувствуваат поделено и немоќно иако формално се на високи позиции, како и психопати и социопати. Подетално, види Ујединети грански синдикати „Nezavisnost“, Mobing i kako ga spricati, Рrincipnik za regionalne rovetenike UGS Nezavisnost, стр.8.

²² Поопширно види во прирачникот: „Мобинг - психички притисок на работното место“, Сојуз на синдикатите на РМ, Скопје, Јуни 2009 година.

²³ Извор: интернет истражување спроведено од д-р Наташа Јокич Бегич (Р. Хрватска) и нејзините соработници.

²⁴ Види: Удругаа за рпопс i edukacija zrtava mobbinga, (<http://www.mobbing.hr/mobbing.html>).

4. Меѓународни, споредбени и казнено-правни аспекти. Мобингот во РМ, во споредбените законодавства и актите на меѓународните организации

Од споредбено правен аспект психичкото вознемирување на работното место се дефинира различно. Така, во Законот за социјална модернизација на Франција од 2002 година²⁵, поимот „мобинг“ е дефиниран како психичко малтретирање кое се повторува преку активности чија цел или резултат е деградацијата на условите во кои работат вработените, и кои можат да предизвикаат напад, односно да нанесат штета на човековите права и човековото достоинство, да го нарушат физичкото и ментално здравје или да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата. Дефиниција за мобинг е дадена и во посебниот Закон за мобинг која гласи: „Мобингот е психичко малтретирање кое се повторува преку акции, чија цел или последица е депресија на работните услови кои можат да причинат напад и нанесување штета врз човековите права и достоинство, да наштетат на физичкиот или менталниот интегритет или да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата“.²⁶

Слично, *Swedish Work Environment Authority*²⁷ го дефинира мобингот (дovedувајќи го во врска со поимот виктимизација) како „повторување на крајно негативни дејствија кои се насочени кон вработено лице и можат да доведат до искучување на таквото лице од заедницата на работното место“.²⁸ Додека, пак, Меѓународната организација на трудот – МОТ (*International Labour Organization*) го определува мобингот како навредливо однесување кое се манифестира како одмаздолување, суров, злонамерен или понижувачки обид да се саботира еден или група вработени. Со меѓусебно здружување на повеќе вработени лица, против одреден соработник т.н. мобингување, лицето се изложува на психичко вознемирување. Во мобинг спаѓаат секојдневните негативни забелешки или критики, кои издвојуваат некое лице во општествена смисла, како и канцелариските озборувања или ширењето лажни информации.²⁹

Во рамките на Европскиот парламент, расправа за мобингот се води од страна на Комитетот за вработување и социјални работи кој ги анализира законите во одделни држави и ја нагласува потребата за едукација во европ-

ските држави и потребата од унифицирана законска регулатива која би овозможила квалитетна превенција од мобинг.³⁰

Во Соединетите Американски Држави е донесен посебен закон во 1964 година, дополнет по пет години, додека Канада донесе закон во 1984 година.³¹

Во некои држави од Европската Унија е забележлив значителен напредок во поглед на усвојувањето инкриминации во легислативата со кои се заштитуваат правата на вработените, особено од психичкото вознемирување на работното место. Шведска е првата држава во која се применува ваква легислатива. Во останатите држави (пример Италија), сè уште се работи на предлозите за имплементирање на законски решенија за оваа проблематика. Постои забележителен напредок во однос на усвојување на колективни доповори и кодекси за однесување на работното место, со цел намалување на очигледната бројка на вознемирувани лица.³²

На европско ниво, направени се повеќе напори за да се промовираат акции за превенција на феноменот „мобинг“. Со Директивата 89/391 (*Directive 89/391*) дадена е поголема одговорност на работодавачите во однос на заштита при работа - „во секој аспект на работата“. Со Резолуција усвоена од Европскиот парламент (*Resolution A5-0283/2001*) се препорачува државите - членки на ЕУ да ги ревидираат своите правни системи во однос на адресирање на мобингот и сексуалното вознемирување на работно место преку хармонизација на дефиницијата за мобинг.³³

Во Република Македонија, во Законот за работни односи од 2005 година,³⁴ единствено беше предвидена забраната за дискриминација (чл.6, ст.1 и ст.2) и забраната за вознемирување и полово вознемирување (чл.9). Со донесувањето на Законот за дополнување на Законот за работните односи од 2009 година,³⁵ конечно се комплетира правната рамка во нашата држава со која се подигнува нивото на заштитата од секаков вид на вознемирување. За разлика од вознемирувањето на работното место³⁶, законски определено како „секое несакано однесување кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување“³⁷, и од половото вознемирување³⁷, кое се дефинира како „вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер што претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува

³⁰ Толорова Б., стр.129 според Василевски стр.27.

³¹ Ibid.

³² Види: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictology/definitions/mobbing.htm>.

³³ Повеќе информации за Регулациите на Европска Унија во врска со психолошкото малтретирање на работно место види: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictology/definitions/mobbing.htm>.

³⁴ Службен весник на РМ бр. 62/05, од 28.7.2005 година.

³⁵ Службен весник на РМ бр. 114 од 14.9.2009 година.

³⁶ Чл.9 ст.3 од ЗРО, Службен весник на РМ бр. 114 од 14.9.2009 година.

³⁷ Чл.9 ст.4 од ЗРО, Службен весник на РМ бр. 114 од 14.9.2009 година.

страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување“, психичкото вознемирување на работното место – мобинг³⁸ во ЗРО се дефинира како „негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца) и претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место“ (чл.9 ст.3 ЗРО).³⁹

Како извршител на мобингот може да се јави едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство „работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник“ (чл.9 ст.4 ЗРО).

Товарот на докажување во случај на спор, според ЗРО е уреден во чл. 11. Така, доколку кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот поставил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека поставил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон (ст.1). Во случај на спор, кога е поставено спротивно на членот 9-а од овој закон, товарот на докажувањето паѓа на поединец или на група против кој(а) е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон (ст.2). Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување (ст.3).

Се чини дека и покрај ваквото законско решение, работниците сè уште не се доволно запознаени со своите права на заштита од вознемирувања и од притисок на работното место. Според првото пилот-истражување за мобинг во нашата држава⁴⁰, најголемиот дел од анкетираниите не знаат дали во нивната организација постои заштита од мобинг. Факт е дека во нашата држава овој проблем долго време беше маргинализиран и речиси и да не функционираше заштитата од ваков вид на малтретирање на работното место, додека во поново време се забележуваат активности во насока на надминување на ваквата пракса. Сепак, доста поохрабрувачки се одговорите во врска со заштитата од страна на Сојузот на синдикати на Р. Македонија, како единствена

³⁸ Чл. 9-а од ЗРО, Службен весник на РМ бр. 114 од 14.9.2009 година.

³⁹ Подетално за компаративните аспекти и дефинирањето на сексуалното вознемирување на работното место

⁴⁰ Прирачник „Мобинг – психички притисок на работното место“, издаден од Сојуз на синдикатите на РМ, Скопје, јуни 2009 година.

организирана форма на заштита на правата на вработените. Синдикатот активно и организирано се залага за вклучување на сите релевантни фактори на општествената заедница за спречување на мобингот и последните фактори него. Иако прилично голем процент од испитуваните се свесни за постоењето можност за заштита од Синдикатот, сепак има потреба и натаму да бидат упатувани за начините и можностите кои тој ги има во справувањето со оваа појава. Ова е уште еден показател за неопходноста за информирање и едукација на вработените за тоа како може да се заштитат и да ги бараат своите права од работодавачот.⁴¹

Сепак, на постојниот ЗРО му се упатуваат забелешки дека не се определени јасни и прецизни - соодветни одредби кои ќе овозможат мерки и механизми за откривање, одредување и превенција од психолошкото вознемирување како форма на малтретирање на работно место. Имено, Законот користи многу екстензивна дефиниција на мобингот, што предизвикува тешкотии во лоцирање на одговорноста на извршувачот на психолошко вознемирување. Се поставува, на пример, прашањето за правната квалификација на дејствијата кога вработениот е предмет на притисок од сексуална природа. Во таква ситуација, дали одговорноста е во областа на дискриминацијата, мобингот или сексуалната злоупотреба?⁴² Дали ќе се води граѓанска, казнена, прекршочна или дисциплинска постапка? Се чини дека законот не предвидува механизми за различните видови на заштита во случај на вознемирување на работното место.

Овие прашања се опфатени и во Законот за спречување и заштита од дискриминација⁴³ каде што се прави разлика помеѓу *дискриминација* (која може да биде директна или индиректна) и *вознемирување*.

Дефиницијата за вознемирување е дадена во чл.7 од Законот. Вознемирувањето и понижувачкото постапување претставуваат повреда на достоинството на лице или на група на лица кои произлегува од дискриминаторска основа и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканаувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика (чл.7, ст.1). Во ст.2 од истиот член е содржана дефиницијата за сексуално вознемирување како несакано однесување од полов карактер и кое се изразува физички, вербално или на кој било друг начин, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканаувачка, деградирачка или понижувачка средина.

Законот за спречување и заштита од дискриминација содржи и дефиниции за дискриминација воопшто (чл.6), дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост (чл.8), вистимизација (чл.10), дискриминација во обезбедување на добра и услуги (чл.11), како и потешки облици на дискриминација (чл.12). Притоа, како дискриминација ќе се смета и секоја активност

⁴¹ Прирачник „Мобинг – психички притисок на работното место“, стр.72-73.

⁴² Тодорова Б.: Мобингот во трудовото законодавство на РМ, стр.131.

⁴³ Сл. весник на РМ, бр.50, 13.04.2010 година.

со која некое лице директно или индиректно повикува, охрабрува, дава упатства или поттикнува друго лице да изврши дискриминација (чл.9).

Дека се актуализира прашањето за заштита од мобинг во нашата држава, доказ е и првата поднесена тужба во еден од основните судови во Р. Македонија, каде како тужител се јавува работничка од една текстилна компанија, а правно ја застапува Регионалниот синдикален сојуз.

Товарот на докажување согласно законот паѓа на последниот или групата против која е поведен спор за вршење психичко вознемирување – мобинг. Притоа, доколку е поведена постапка за правна заштита од мобинг, како и за сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа.⁴⁴

Конечно, со донесувањето на посебниот Закон за заштита од вознемирување на работното место се надминува проблемите со кои се соочуваа и работодавачите и вработените и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот. Денес, секоје лице кое се јавува како вработено или ангажирано со договор, кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај, без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работното место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане (чл.17). Понатаму, постапката утврдена со Законот продолжува со поднесувањето на тужба пред надлежен суд, а пред тоа, лицето кое смета дека е изложено на мобинг, поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работното место до работодавачот (чл.18, ст.1) Но, вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работодавачен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот (ст. 2).

Кривичниот законик на РМ⁴⁵ не содржи посебна одредаба со која се инкриминира психичкото вознемирување на работното место. Потешките форми на вознемирување на работното место можат да претставуваат казнено дело опфатено со членот 143 од КЗ – малтретирање во вршење на службата, каде објект на заштита е неповредливоста на интегритетот на човековата личност и човековото достоинство, а како дејствије на извршување е определено секое сурово, нечовечно, недостојноставно постапување со друг во вршење на службата, а посебно е издвоено малтретирањето (злупотребувањето), застрашувањето, навредувањето, како и другите постапки што значај понижување на човечкото достоинство и личност. Со оваа инкриминација се поставуваат

⁴⁴Чл.11 ст.2 и ст.3 од ЗР О, Службен весник на РМ бр. 114 од 14.09.2009 година.

⁴⁵Каневчев д-р Методија, „Кривичен законик-интегриран текст, со кратки упатства, објаснувања и регистар на полемите“, Скопје, 2010.

определени суштински ограничувања за службените лица, но по природата на нештата се посебно релевантни во постапката на одлучување за престанок или за забрана на стекнување на определени права. Чл.143 од КЗ е во согласност со уставниот принцип на неповредливост на човековата личност и нејзиното достоинство (чл.11 од Уставот на РМ)⁴⁶. Исто така, треба да се наведат и другите слични одредби со кои се заштитуваат работниците, односно чл.137 - повреда на рамноправноста на граѓаните, и чл.166 - повреда на правата од работен однос.⁴⁷

Покрај одредбите во Кривичниот законик, заштита е предвидена и во другите закони и тоа: Законот за безбедност и здравје при работа⁴⁸, Законот за еднакви можности на жените и мажите⁴⁹, и во колективните договори на првните субјекти.

Слично како легислативните решенија во Република Македонија, Република Србија донесе посебен Закон за забрана од вознемирување на работното место, со што е започната една нова ера во борбата за заштита на правата на работниците во оваа држава. Под вознемирување, според овој закон, се подразбира секоје активно и пасивно однесување кон вработено лице или група лица, кое континуирано се повторува, а со цел повреда на достоинството, угледот, личниот и професионалниот интегритет, здравјето и положбата на вработеното лице. За вознемирување се смета и однесувањето кое предизвикува страв или создава непријателска, понижувачка атмосфера на работното место, ти загрозува условите за работа или ја предизвикува жрјавата, на било кој начин да го прекине договорот за работен однос. Исто така, неприфатливо е и учеството, односно поттикнувањето на друг на такво негативно однесување. Како извршител на ова дело се смета работодавачот како физичко лице, одговорното лице или работник односно група работници. Интересен е податокот дека одредбите од овој Закон се однесуваат и на сите случаи на сексуално вознемирување на работното место. Како еден од начините да се спречи психичкото и другите видови вознемирувања на работното место, потребно е работодавачот да обезбеди услови за работа, каде што вработените лица нема да билат изложени на мобинг. Тоа се постигнува со писмено информирање на вработените лица за нивните права, обврски и одговорности кои произлегуваат од работниот однос, со посебно нагласување на забраната за психичко вознемирување на работното место. Работодавачот, исто така, е должен да ги спроведе мерките за известување и оспособување на вработените за препознавање на причините, облиците и последиците од вознемирување на

⁴⁶ Проширено за она види во: Камбовски В., Тупанчески Н., „Казнено право – посебен дел“, Скопје, 2011.

⁴⁷ За казнено-правната заштита од вознемирување, посебно од сексуално вознемирување на работното место, подетално в. Алесандра Дваноска „Сексуалното вознемирување на работното место во САД и ЕУ, стр. 666-667.

⁴⁸ Закон за безбедност и здравје при работа. Службен весник на РМ бр.92/07 од 24.07.2007 година.

⁴⁹ Законот за изменување и доополнување на Законот за еднакви можности на жени и мажи. Службен весник на РМ бр.117, од 18.09.2008 година.

работното место, а воедно одговара за штетата која претпоставеното лице или друг вработен ќе ја предизвика на жртвата. Жртвата, пак, од друга страна, не е должна да работи за време на постапката со која се заштитува од вознемирување на работното место доколку работодавачот не ги презел соодветните мерки на заштита за вработеното лице, а како доказ за претрпен мобинг, односно изложеност на непосредна опасност по здравјето и животот, постојат медицински наоди и мислења. За прекршување на одредбите од овој Закон, предвидена е прекршочна одговорност за работодавачите како физички лица и одговорните лица во правните лица.

Во Црна Гора во 2012 година е донесен Закон за забрана од вознемирување на работното место⁵⁰ со кој се дефинира мобингот како „...секое активно или пасивно однесување на работното место кон вработено лице или група лица кое се повторува, а има за цел или претставува повреда на достоинството, угледот, личниот и професионалниот интегритет на вработеното лице а предизвикува страв или непријателско, понижувачко или навредливо опкружување, ги влошува условите за работа или го доведува вработеното лице до изолација и го наведува на иницијатива за откажување на договорот за вработување или друг договор“ (чл.2 ст.1). За извршител се смета работодавачот како физичко лице, одговорното лице во правното лице, вработен или група вработени или трети лица со кои вработеното (вознемиреното) лице има контакти (ст.3).

Во Хрватска не постои посебен закон за мобинг, иако нацрт за ваков закон постои од 2007 година, но тој до денес не е донесен.⁵¹ Меѓутоа оваа проблематика се покрива со одредбите од Законот за работни односи за вознемирување (чл.2) и сексуално вознемирување (чл.4) како и одредбите за заштита на достоинството на вработеното лице (чл.30). Според тоа, мобингот се дефинира како вознемирување од страна на едно или група лица кон вработено лице со кое му се запозува угледот, честа, човековото достоинство и интегритет сè до негова елиминација од работното место. Тука спаѓаат сите видови на вербално напаѓање, погледи, гестикулации и пишани изјави, како и сите негативни и општествено неприфатливи облици на однесување.⁵²

5. Заклучни согледувања

Со донесувањето на измени и дополнувања на Законот за работни односи во Република Македонија последниве години, во поглед на психичкото вознемирување на работното место – „мобинг“, се подигна заштитата на правата на човекот во сферата на работните односи. Дополнителна заштита беше обезбедена со Законот за спречување и заштита од дискриминација. Сепак, дури со донесувањето на Законот за заштита од вознемирување на

⁵⁰ Sl. list Crne Gore, br. 30/12 од 08.06.2012 година.

⁵¹ <http://www.glas-slavonije.hr/235639/Svaka-cestvta-zaposlena-osoba-u-Hrvatskoj-dozivajela-je-mobbing>

⁵² Поопширно за состојбата во Хрватска види: http://mobbinghrvatska.net/8.net/tjeciszozenih_2.php.

работното место беше заокружена правната рамка во врска со оваа проблематика. Ова е значајно особено во услови кога секојдневно се соочуваме со информации за сè поголема изложеност на вработените на психичко вознемирување, малтретирање, психички терор и слично. Поимот мобинг, кој претставува негативно вознемирување од поединец или група, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место, се разликува од вознемирувањето на работното место и од половото вознемирување кои се од поодамна дел од ЗРО. За жал, мобингот стана модерна „појава на новиот милениум“. Тој поминува низ неколку фази и се јавува во различни облици: хоризонтален, вертикален, стратешки итн.

Преку краткиот приказ на законската регулатива во Република Македонија и во други држави, која се однесува на психичкото вознемирување на работното место, всушност се прикажуваат двата законодавни модели присутни на компаративно ниво и тоа: различните облици на вознемирување на работното место да се третираат со соодветниот закон за работни односи (а некои аспекти и со други закони), како што е тоа (засега) случај со Хрватска, и вториот законодавен модел, овие прашања да се третираат со посебен закон, како што е тоа случај со Република Србија. И Република Македонија последниве две години е дел од групата држави кои го применуваат вториот законодавен модел. Имено, низ годините, идејата за регулирање на ова прашање со посебен закон стануваше сè поприфатлива и во 2013 година тој процес резултираше со донесување на погоре споменатиот закон. Но, без оглед на тоа, каков модел е прифатен во една држава, поважно е прашањето на јасноста, минуциозноста и на крајот, имплементацијата на законските одредби, па се надеваме дека оваа широко распространета појава нема и во иднина да претставува темна бројка, туку дека на жртвите на мобингот и од другите облици на вознемирување на работното место, ќе им биде овозможена соодветна (судска) заштита. Покрај тоа, евидентна е и погрешата сериозно да биде разгледано прашањето за редефинирање на казнено-правната рамка за заштита од мобинг.