

THE EFFECTIVENESS OF LEGAL PROTECTION AGAINST MOBBING IN THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

Robert Dauti

IUST-International University of Struga, North Macedonia, robertdauti@outlook.com

Abstract: Psychological harassment in the workplace, also known as mobbing, is one of the most severe forms of violence in conditions of high unemployment rates and economic stagnation in post-industrial societies that inevitably arose as a result of organizational changes in the labor structure. Mobbing, in its essence, is an unlawful, discriminatory behavior that encompasses a series of activities that are carried out systematically in the form of a violation of basic human rights, the right to personal and professional dignity, honor and reputation of the person. The legal proclamation of the economic and social rights of workers without an adequate mechanism for their protection essentially compromises the right itself and turns it into a *ius nudum*. Mobbing as a legal issue implies a normatively regulated system of prevention and protection from all forms of violence in the workplace, which at the international and European level is carried out indirectly within the framework of the regulation of the prohibition of discrimination. In the Republic of North Macedonia, mobbing is a relatively "new" phenomenon that was recognized for the first time through a broader definition within the framework of the protection of workers' rights in 2009 with the amendments to the Law on Labor Relations. One new article and an amendment were not sufficient to provide adequate mechanisms and measures for legal protection of victims of psychological harassment in the sphere of employment and labor relations. With the adoption of the special Law on Protection from Harassment at the Workplace in 2013, psychological (the term mobbing is not used) and sexual harassment at the workplace are defined in detail and precisely. However, the legal protection of workers' rights against harassment at the workplace has not yet achieved the desired effect, which is particularly evident in the practical application of individual legal provisions in court proceedings. Therefore, the author will attempt to answer this question through critical observations of what mobbing is in the sphere of employment and labor relations, its manifestations, typology and why, despite the existence of a special law in the national legislation, the ineffective action of the judicial authorities in resolving disputes related to mobbing is evident. For this purpose, data will be collected from relevant studies, reports and books from domestic and international labor literature, an analysis of the national legal framework and cases from court practice will be carried out, which will simultaneously lead to the evaluation and valorization of the results obtained on the subject of the research.

Keywords: discrimination, psychological abuse, mobbing, victim, legal protection

ЕФИКАСНОСТА НА ПРАВНАТА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Роберт Даути

Меѓународен универзитет Струга, Северна Македонија, robertdauti@outlook.com

Резиме: Психичкото вознемирување на работното место уште познато како мобинг претставува еден од најтешките облици на насилство во услови на висока стапка на невработеност и економска стагнација во постиндустриските општества кои неминовно настанаа како резултат на организационите промени во трудовата структура. Мобингот во својата есенција е недозволно, дискриминационо однесување кое опфаќа низа активности кои се извршуваат системски во облик на повреда на основните човекови права, правото на лично и професионално достоинство, честа и угледот на личноста. Правната прокламација на економско-социјалните права на работниците без соодветен механизам за нивна заштита во суштина го компромитира самото право и го претвара во *ih* и *ius nudum*. Мобингот како правно прашање подразбира нормативно уреден систем на превенција и заштита од сите облици на насилство на работно место кој на меѓународно и европско ниво се изведува посредно во рамките на регулирањето на забраната за дискриминација. Во Република Северна Македонија мобингот е релативно „нова“ појава која за првпат преку едно пошироко дефинирање се препозна во рамките на заштитата на правата на работниците во 2009 година со измените на Законот за работни односи. Еден нов член и дополнување не беа доволни за да обезбедат соодветни механизми и мерки за правна заштита на жртвите од психичко вознемирување во сферата на вработувањето и работните односи. Со донесување на посебниот Закон за заштита од вознемирување на работното место во 2013 година, детално и прецизно се дефинира психичкото (не се користи терминот мобинг) и половото

вознемирување на работното место. Но, законската заштита на правата на работниците од вознемирување на работното место сеуште не го достигнува посакуваниот ефект, што посебно доаѓа до израз во практичната примена на поединечни законски одредби во судските постапки. Поради тоа авторот ќе се обиде да даде одговор на ова прашање преку критички согледувања што претставува мобингот во сферата на вработувањето и работните односи, неговите појавни облици, типологија и зошто покрај постоењето на посебен закон во националното законодавство видливо е неефикасно постапување на судските органи во решавањето на споровите поврзани со мобинг. За таа цел ќе биде извршено прибирање на податоци од релевантни студии, извештаи и книги од домашната и меѓународната трудова литература, анализа на националната правна рамка и случаи од судската практика со што истовремено ќе дојдеме до вреднување и валоризација на добиените резултати на предметот на истражување.

Клучни зборови: дискриминација, психичко малтретирање, мобинг, жртва, правна заштита

1. ПОИМ ЗА МОБИНГ- ТЕРМИНОЛОГИЈА И ДЕФИНИРАЊЕ

Психичкото вознемирување на работно место во европското модерно друштво се поима како недоволно истражуван феномен за кој е тешко да се даде прецизна дефиниција со оглед на различните термини за означување на поимот мобинг. Зборот мобинг во својата негативна конотација настанал од англиската именка „mob” која во буквален превод значи: олош, толпа, банда, цган односно од глаголската форма „to mob”- се нафрлува, напаѓа, навалува на толпа. Мобингот (mobbing) како термин без преведување се користи во националните законодавства во Данска, Шведска, Норвешка, Италија и Германија. Во Франција, Белгија и Шпанија мобингот се препознава како морално вознемирување под изразите *harcelement moral*, *acoso moral*, додека во САД, Велика Британија и Австралија како агресивност или насилство на работно место- *workplace aggression*, *violence* и малтретирање на работното место- *workplace bullying* (Чкламовска, 2016). Иницијално, зборот „мобинг” е употребен од страна на Конрад Лоренц (Konrad Lorenz), австриски етиолог и нобеловец во една научна студија во 1958 година. Предмет на проучување било однесувањето на одредени видови животни, каде Лоренц забележал дека во некои ситуации послабите единки се групираат за да нападнат и протераат од заедницата посилен нов член, некогаш доведувајќи го и до работ на смртта и таа појава ја идентификувал како „мобинг” (Дрпљанин, 2019). Слична појава на непријателско однесување е препознаена во шеесеттите години на минатиот век помеѓу деца во образовните установи во Шведска, но првото систематско научно дефинирање на мобингот аплициран на слично однесување на човекот во областа на трудот се поврзува со името на професорот и психолог Хајнц Лејман (Heinz Leymann) кој преку мултидисциплинарно научни анализи и студии ги одредил обележјата на оваа појава, последиците по здравјето и ја основал првата клиника за помош на жртвите од мобинг (Ujedinjeni granski sindikati, 2015). Меѓутоа, треба да се напомене дека неговото истражување *prima facie* не е прво, бидејќи феноменот мобинг започнал детално да се проучува во САД уште во 70-тите години на минатиот век (Knežević, 2024). Во своето капитално дело „Енциклопедија на мобингот” за него зборува како за непријателско однесување на работно место. Според Лејман: „Психичкиот терор или мобинг во работната средина подразбира непријателска и неетичка комуникација која на системски начин е насочена од страна на едно или повеќе лица, спрема индивидуа која поради мобингот е доведена во положба на беспомошност и незаштитеност и во таа положба се наоѓа поради континуирани злоставувачки активности на мобинг кои се вршат најмалку еднаш седмично и во текот на подолг временски период (најмалку во текот на шест месеци), поради што доаѓа до изразени ментални, психосоматски и социјални нарушувања кај жртвата.” (Vinković, 2018). Резултатите покажале дека 10-20% од самоубиствата во Шведска, се директна или индиректна последица на проблемите на работа (Чкламовска, 2016). Дефиницијата за мобинг кој ја дава Лејман е значајна од аспект на тоа што прави разлика помеѓу мобингот и обичниот конфликт и тоа не само во дејствијата или начинот на кој тие дејствија се превземаат, туку и во застапеноста и траењето на самите активности при што акцент се дава на последицата-психолошкиот притисок врз жртвата на мобингот, која во втор план ја става постапка која доведува до мобинг. Нешто покомплексна дефиниција за мобинг дава Мари-Франс Хиригојан (Marie-France Hirigoyen), француски психолог спрема која мобингот односно моралното вознемирување претставува; „секое навредливо однесување, било тоа да се зборови, погледи, гестови или пишан текст, кои систематично, односно преку повторување ја повредуваат личноста, достоинството и физичкиот или психичкиот интегритет на личноста, како и однесувањето кое го загрозува едно лице или ја деградира атмосферата на работно место” (Костић, 2015). Имено, потешкотиите во дефинирањето на психичкото вознемирување на работно место на своја кожа го чувствуваат и законодавците. Некои од нив воопшто не го дефинираат поимот мобинг, додека повеќето кои се определуваат за поширока дефиниција, оставаат на надлежните судови да вршат толкување. Законска дефиниција за психичкото вознемирување на работно место од понов датум среќаваме во француското, белгиското, српското и македонското законодавство.

Францускиот закон за социјална модернизација од 2002 година можеби најадекватно ја соголува суштината на мобингот, дефинирајќи го како: „повторувачко морално вознемирување кое има за цел или последица влошување на работните услови на начин кој штети на правата и достоинството на вработениот, влијае врз неговото физичко или ментално здравје или ја доведува во прашање професионалната иднина на вработениот” (Костић, 2015).

Наведените дефинирачки елементи се основа за содржинската структура на дефиницијата за вознемирување на работно место во националните законодавства на Европската Унија, бидејќи не постои негово јасно дефинирање како што е примерот со дискриминацијата. Она што е специфично за сите наведени дефиниции е фактот дека поимот мобинг се ограничува на активностите кои значат психичко вознемирување и се разликуваат од злоставувањето од физичка и сексуална природа. Практично е невозможно да се набројат сите активности кои се препознаваат под вршење на мобинг (Лејман идентификува 45 појавни облици), но одредени примери вклучуваат: неосновано критикување или намерно омаловажување, ширење на злонамерни гласини, оговарање, исмевање, одмерување со поглед, упатување на коментари, комплименти, „случајни” допири, игнорирање, исклучување или социјална изолација, мешање во приватноста на личноста преку пратење, проверка на телефон, работен материјал, прислушкување, давање на премногу работни задачи со поставување на рокови во кои е невозможно да се извршат, спречување во напредокот, стручното усовршување, користење на дневен и годишен одмор и сл. Колку работата е подобро позиционирана, толку мобингот пропорционално е посуптилен. Мобингот може да биде исцрпен и само во една активност која има несогледливи последици по психичкото здравје на жртвата. Важно е да се потенцира дека мобингот сеуште не претставува дијагноза, но во Меѓународната класификација на болести (МКБ 10) постојат одредници кои можат да се означат како Z.56.3- стрес поради преоптеретеност на работа, Z.56.4.- несогласување со работодавачот и колегите (Koić i dr. 2007). Светската здравствена организација уште пред скоро триесет година стресот на работното место го прогласи за светска епидемија. Во рамките на Европската Унија спрема податоците на Европската агенција за сигурност и заштита на здравјето на работа, стресот на работно место е присутен готово кај секој трет вработен, односно 28% или 41,2 милиони од кои повеќе се застапени жените отколку мажите (Беганлић и др. 2009). Преваленсата на мобингот по сектори покажува дека е најзастапен во државната управа (14%), образованието и здравството (12%), трговијата (9%), рударството, преработувачката индустрија и градежништвото (5%), земјоделството и рибарството (3%) (Беганлић и др. 2009). Фрапантен е фактот што овој проблем на годишно ниво создава загуби од милиони работни денови, вредносно изразени во најмалку 20 милијарди евра, а во исто време е главен виновник дури за 5 милиони несреќи на работно место. Така, Германија ќе забележи дека вознемирувањето на работното место од аспект на економските последици на автомобилскиот гигант „Фолксваген” му создавал трошоци од 25.0000 и 75.000 поранешни германски марки.

2. ВИДОВИ НА МОБИНГ. СУБЈЕКТИ-МОБЕР И ЖРТВА НА МОБИНГ.

Дисфункционалната организациска структура во една работна средина која подразбира лоши работни методи, цврста хиерархија, недостаток на комуникација, неделотворни менаџери, лошо управување со конфликти и нарушена рамнотежа во организацијата претставуваат плодна почва за појава на мобинг. Иако правото на работа е уставно и меѓународно гарантирано право, кое подразбира низа барања кои треба да обезбедат почитување и автономија на личноста, работната средина не е имуна на различните облици на злоставување на работно место (Čolić, 2025). Во зависност од начинот на кој се спроведува мобингот се јавуваат неколку видови: вертикален, хоризонтален и емотивен мобинг. Вертикалниот мобинг е најзастапен во 90% од случаите кога наредениот психички го вознемирува пониско рангираниот (подредениот) вработен или група (bossing), но и обратно „одоздола нагоре” што во пракса е многу ретко. Во основата на овој мобинг се крие стравот од конкуренција, загрозување на работното место во перцепцијата на менаџерите од повисоката хиерархиска структура во однос на менаџерите од пониските нивоа или некои од вработените. Најопасна подврста на вертикалниот мобинг е стратешкиот мобинг кој се поврзува со политиката на фирмата или управувачката структура, насочена кон намалување на „вишокот” вработени кои се оценуваат како непотребен или непасакуван дел од работната сила, заради целосна промена на нивната дејност или намена. Политиката се спроведува латентно, според однапред изготвен план на организирани мобинг активности, чија крајна цел е непожелните вработени самоиницијативно да го напуштат работното место, некористејќи отпременина или друго право за себе. Менаџерскиот тим смислено спроведува мобинг преку намерно вработување на мобери за да се уништи психолошкиот и професионалниот интегритет на вработениот кој е до таа мера деградиран што станува неконкурентен, целосно уништен со трајни последици во однос на менталното здравје. Стратегијата што се практикува во стратешкиот мобинг особено во фирмите кои беа предмет на приватизација и промена на сопственичката структура по својата злонамерност

потсетува на воена стратегија. Хоризонталниот мобинг се јавува помеѓу вработените кои се наоѓаат на исто субординациско ниво во раките на еден сектор, одделение и тука не постои однос на надреден-подреден. Повторно причината се лоцира во зависта, љубомората, омразата, ривалството и верувањето дека одредени вработени се пречка за кариерно напредување, па затоа се врши напад како би се намалила веројатноста од таква можност. Кај емотивниот или ефективен мобинг иницијална каписла се чувствата кои се одраз на карактерните црти на личноста на моберот кои се манифестираат како директен атак врз честа и угледот на работникот преку критикување на работата, навреди, понижување, подметнување, спречување на доток на потребни информации на работникот за извршување на работни задачи и слично (Начкова, 2014).

Главните протагонисти во мобинг ситуацијата се моберот, жртвата и набљудувачите кои навидум се воздржани, но всушност се издвојуваат како група на поддршка. Лицата кои вршат мобинг се нарекуваат мобери и во такво својство може да се јави работодавачот како физичко лице, одговорното лице кај работодавач-правно лице, вработен или група вработени од ист сектор, како и трето лице кое во поглед на извршувањето на работните задачи остварува контакт со вработениот или неговиот работодавач. Моберите во основа се фрустрирани, нарцисоидни и манипулативни личности кои за себе имаат изградено слика како за единствена, силна личност, апатични во однос на љубовта со прикриен недостаток на самодоверба надвор од работната средина. Во своите жртви кои ги малтретираат психички и морално ги бараат нивните недостатоци, а самите се маскираат со критичност, докажувајќи ја својата моќ како начин за лекување на нивната неспособност. Во основа можат да се искристализираат шест профили на мобери: манипулатор, лицемер, психопат (социопат), властољубец, претпазливек и жртва-полжав (Начкова, 2014). Заради чувството на моќност и доминација околу себе моберите формираат група од лица со слаб, полтронски карактер кои сакаат да се догребаат до разни бенефити (унапредување, пари и др.). Лицата над кои се спроведува психички терор се жртви на мобинг иако македонскиот законодавец користи термин „вработен кој е изложен на вознемирување“ со што не се става акцент на виктимизацијата на личноста. Карактеристичните црти преку кои се профилираат жртвите на мобинг се чесни и млади луѓе, ентузијастички, штотуку вработени лица, жени, телесни инвалиди кои се борат за подобри услови за работа, самостојност, лица со долгогодишен работен стаж кои бараат признание и покачување на платата. Во дел од случаите жртвите се резултат на дискриминација во општеството како припадници на определена етничка група, религија, социјален статус или поради сексуалната ориентација. Жртва на мобинг може да биде секој вработен, без оглед на полот, годините, расата, социјалниот статус, вероисповедта, надворешниот изглед, степенот на образование или професионалната позиција. Жртвата пак не е нужно слаба, необразована или на било кој начин инфериорна во однос на моберот, често е токму спротивното. Жртвите на мобинг по правило се силни, интелигентни, високообразовани и привлечни личности, кои со своите особини веројатно претставуваат закана. Вознемирувањето на работно место е поприсутно во средини каде работниците не се синдикално организирани. Сојузот на синдикати на РМ во 2020 година пријавува 30 случаи на мобинг од кои 10 во јавната служба, а 20 во приватниот сектор. Иако истражувањата покажуваат дека од мобингот подеднакво се загрозени и мажите и жените, при што, по правило мажите ги малтретираат мажите, а жените скоро исклучително жените, стручњациите сметаат дека жените, сепак за нијанса се поризична група, отколку мажите. Доминантно, во својство на тужители во 51,5% од случаите се јавуваат жени. Застапеноста на мажи е 48,5% (Lider, 2022). Жртвите во Република Северна Македонија се предмет на психичко вознемирување преку вршење на претерана контрола и изолирање од страна на надредените во рамките на политичката припадност.

3. МОБИНГОТ ВО ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАВСТВО И СУДСКАТА ПРАКТИКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Мобингот како психолошко вознемирување на работно место се воведува во македонското законодавство во 2009 година со измените на Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр. 62/05), односно со воведувањето на нови два члена, член 9-а и ставот 2 во членот 11, како резултат на имплементирањето на европските директиви (Directive 89/391/ЕЕС). Наведените интервенции беа нужен одговор на високата стапка на невработеност на пазарот на трудот и поприсутниот мобинг во услови на структурни реформи и редуцирање на деловната активност на македонските компании, малиот број на инвестиции и несигурни работни места во време на економска криза. Пред измените на Законот за работни односи, македонското законодавство не содржеше изрична забрана за спречување на психичкото вознемирување на работно место. Основните постулати на мобингот посредно беа разработени преку поединечни решенија во Законот за безбедност и здравје при работа и Законот за спречување и заштита од дискриминација, но тоа беше фрагментирано и недоволно да обезбеди адекватна заштита на жртвите на мобинг. Во чл.9-а, став 3, законодавецот мобингот го определува како дискриминација и ги прифаќа карактеристиките на

дефиницијата што ја дава Хајнц Лејман: „Секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), 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.“ Дотогаш законот правно ги нормираше вознемирувањето и половото вознемирување на работно место, а во член 6 ја дефинира дискриминацијата како еден вид на вознемирување. Оттука мобингот се прифаќа како посебен вид на вознемирување. Дополнително со интервенција во членот 11 беше осигурано правото на заштита од мобинг на работниците во случај на спор *in favor laborem*, спротивно на интенцијата на одредбите на Законот за парнична постапка, товарот на докажување да паѓа врз тужениот (*onus probandi*) против кој е поведен спорот за мобинг на работно место.

Но, новата законска поставеност со инкорпорирањето на премногу широка дефиниција за психолошко вознемирување на работното место и забраната на сите негови видови не беше доволна од аспект на целосна заштита од мобинг, дури напротив создаде де факто препреки кои ги спречуваа жртвите на мобинг да иницираат постапки во рамките на судската заштита. Една толку деструктивна и значајна појава премалку беше да се смести во два члена. Се потенцираше недостигот од одредби на полето на превенција и внатрешните процедури на откривање и заштита кои работодавачот треба да превземе за да го спречи мобингот, подобрување на постапката на судска заштита, идентификувањето на моберот, зголемување на улогата на синдикатот, оспособување на вработените да препознаат мобинг и сл. (Митева, 2010). Дел од експертската јавност предупредуваше дека утврдувањето на вршењето на мобинг (најмалку во период од шест месеци), ќе ја усложни работата на судовите во рамките на доказната постапка, бидејќи станува збор за недоволно издиференциран прерогатив (Горѓиевска, 2020). И самата временска рамка за да се смета дека постои мобинг создаваше конфузија. Остануваше нејасно што ако психичкото вознемирување престане после пет месеци, за потоа повторно започне после шест месеци, во која временска рамка важат тие шест месеци во една календарска година или подолго, во случај на сукцесивен и периодичен мобинг? (Попоска и др. 2024). Жртвата на мобинг за наведениот период пред поднесување на тужба мораше да обезбеди лекарска потврда и дијагноза од психијатар/психолог за претрпените нарушувања и болки во услови кога не постоела одредба со кои јасно би се утврдил правниот основ за прифаќање на тужбата за мобинг. Непрецизното формулирање на поимот психичко вознемирување го комплицираше објективното препознавање на дејствијата и однесувањата кои означуваат мобинг. Тоа резултираше со безмалку непостоење на судска практика (едвај два случаи) до донесувањето на Законот за заштита од вознемирување на работно место во 2013 година. Првата тужба за мобинг беше поднесена пред Основниот суд во Битола во 2006 година од страна на жена вработена во текстилна фабрика преку Регионалниот синдикален сојуз поради долготрајно психолошко малтретирање на работно место. Овој предмет кој започна како судски спор значеше правен пресврт во судската практика. Мобингот стана конечно видлив и покрај недоволната правна заштита на жртвата во рамките на двата члена од Законот за работните односи. Во јавноста за првпат се отвори прашањето за психичкото вознемирување на работно место и се актуелизира прашањето за атмосферата на работно место како причина за судска заштита. Истата година од страна на вработен во Царинската управа поднесена е тужба за мобинг против директорот на органот со наводи дека иако во периодот март-ноември 2009 година тужителот ги извршувал работните обврски на вообичаениот начин, тенденциозно му биле кратени по 15% од плата, бил прераспределен од раководната функција со што му бил одземен телефонот и службеното возило како неопходни средства за извршување на работните задачи. Судскиот спор завршил дури по донесување на Законот за заштита од вознемирување на работното место и тоа со спогодба по пат на медијација (Горѓиевска, 2020).

Слабата судска практика на позитивни правосилни судски пресуди за мобинг а пропо недоволниот и неефикасен механизам за заштита на жртвите кој произлезе од генералното регулирање на мобингот во Законот за работни односи беше појдовна спасоносна основа за донесување на посебен Закон за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на РМ“ бр.79/13) по претходна иницијатива на синдикатите (Дрпљанин, 2019). Со него се изврши поцелосно и појасно нормативно уредување на правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во јавниот и приватниот сектор во насока на спречување на психичкото, но и половото вознемирување на работно место со цел да се обезбеди здрава работна средина, како и механизмите на поефикасна заштита од вознемирување во постапките пред работодавачот и редовните судови. Законодавецот не го користи терминот мобинг, туку го прифаќа психичкото и половото вознемирување на работното место со истите дефинирани карактеристики како во член 6 од Законот за работни односи со што во однос на последиците се дополнува: „...вознемирувањето за крајна цел може да има и повреда на физичкото и менталното здравје, како и компромитирање на професионалната иднина на вработениот, покрај престанокот на работниот однос“ За разлика од

дефиницијата за психичкото вознемирување во Законот за работни односи за кој е предвиден период од најмалку шест месеци за да се утврди негово постоење, сега со посебниот закон доволно е за да се покрене постапка за заштита од вознемирување тоа да се повторува и да биде континуирано и системски. Друга битна разлика е тоа што психичкото вознемирување не се однесува конкретно само на вработените туку на сите лица кои се интелектуално и физички вклучени во процесот на работа, а немаат засновано работен однос по различни основи, вклучително и кандидатите за вработување. Законот проширено го определува и дефинира вршителот на вознемирувањето, видовите на вознемирување, местото и времето на вршење на психичко и полово вознемирување на работното место. Новина претставува уредувањето на претходна постапка или тн. писмено обраќање на жртвата за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот кој во ниеден случај не е условено со правото на судска заштита. Меѓутоа се укажува дека Законот за заштита од вознемирување на работното место го заобиколува најопасниот, најштетниот вид на стратешки мобинг за што очигледно не постои волја за справување со вознемирувањето на работното место кога истото се врши од страна на лица кои се наоѓаат на високи менаџерски позиции во државниот и во јавниот сектор (Чкламовска, 2016).

Во 2016 година донесена е првата правосилна судска одлука во корист на жртвата со што официјално се потврди мобингот како судски случај. Жртвата односно тужителот бил маж вработен во јавна институција кој претходно водел работен спор и по добивање на пресуда со која е вратен на работно место од страна на повеќе лица и со повеќе различни дејствија му било вршено континуирано психолошко вознемирување така што не му било давано право на годишен одмор, но на преден план се издвојува оневозможувањето на кариерниот развој на начин што му бил оневозможен пристап до службени информации, обуки, бил ставан во целосна „изолација“ од колективот, без работни задачи, не бил повикуван на состаноци и му биле оневозможувани основни услови за работа (Ѓорѓиевска, 2020). Првата пресуда што означуваше правна победа против мобинг даде јасен сигнал дека жртвите можат да добијат правна заштита и дека судовите се подготвени да препознаат и признаат мобинг како реална злоупотреба на работно место. И покрај тоа, во периодот што следеше беа поднесени мал број на тужби за заштита од вознемирување на работното место, иако во периодот од 2015 до 2022 година е забележан незначителен пораст (Попоска и др. 2024). Меѓутоа, иако навидум почна да се создава судска практика за препознавање и мерливост на мобингот постојат случаи кои го докажуваат спротивното. Во едно истражување спроведено од страна на Хелсиншкиот комитет за човекови права врз мониториран случај за вознемирување на работно место што се водел пред Основниот граѓански суд Скопје во 2019 година првенствено се нотира непрепознавањето на однесувањата што можат да се подведат под мобинг од страна на сите вклучени чинители во текот на постапката. Во пресудата повеќепати како типични дејствија на мобинг се потенцирале несоодветните однесувања на релација работодавач-работник како: навредување, повишување на тон, омаловажување и други однесувања кои можат да се толкуваат како нефер, некоректен однос (Хелсиншкиот комитет за човекови права на РМ, 2020). Она на кое се упатува јасна критика е дека нападот на достоинството на работникот судовите не треба да го бараат во однесувања кои се конвенционални. Мобингот во одредени ситуации може да се манифестира преку дејствијата на отежнување и оневозможување на извршувањето на работните задачи на работникот преку давање на неиздржани забелешки и критики, зголемување на работните обврски надвор од описот на работното место или преку давање на многу малку работни обврски и сл. Главниот проблем тука се препишува на нормативното уредување во законот по принципот на негативна енумерација што непретставува вознемирување на работното место, наместо јасно и таксативно да бидат одредени дејствијата што го претставуваат поимот вознемирување. Тужбеното барање на тужителката за заштита од вознемирување на работното место завршило со одбивање како неосновано, бидејќи судот заклучил дека работничката не подлежела на наведениот вид на однесување и оттука во конкретниот случај не можело да стане збор за мобинг. Она што посебно се забележува во овој случај е дека судот спротивно на Законот за работните односи и Законот за заштита од вознемирување на работно место, товарот на докажувањето го префрлува на тужителката, наведувајќи во текстот на одлуката дека не успеала да докаже дека трпела психичко вознемирување на работното место.

Македонската судска практика е индикатор дека психичкото вознемирување на работно место не се пријавува. Причината за тоа се гледа најчесто во комплексноста и непрецизноста на дел од законските норми, реалните потешкотии во процесот на обезбедување на докази дека се случило вознемирување (иако законодавецот поконкретно ја уреди претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот), постоењето на оправдан егзистенцијален страв од губење на работното место, срамот од осудување на вознемируваното лице ако се земе предвид неизвесноста и долготраењето на судските постапки, и институционалниот одговор. Сојузот на синдикати на Македонија веќе бара законски измени или носење на нов закон. Во 2024 година по основ вознемирување на работно место правна помош побарале

две лица, во 2019 имало едно обраќање, додека во 2017 и 2018 година немало ниту една пријава (МИА, 2025). Тоа не наведува на единствен заклучок дека и покрај тоа што Република Северна Македонија се вбројува во ретките земји која има посебен Закон за заштита од вознемирување на работно место истиот не остава впечаток дека ја стекна довербата меѓу вработените како сигурна основа за позитивен исход на постапките против мобинг.

ЛИТЕРАТУРА

- Беганлић, А., Прањић, Н., Батић Мујановић, О., Брковић, А. (2009). Мобинг-најтежи облик радног стреса, *Општа медицина бр.15 (1-2)*, Тузла, 51
- Дрпљанин, В. (2019, Април 1). Мобингот како појава во македонското општество, retrieved from: <https://mhc.org.mk/media/mobingot-kako-pojava-vo-makedonskoto-opshtestvo/>
- Ѓорѓиевска, Ж. (2020). Мобингот и развојот на кариерата кај административните службеници, Скопје, 59-60
- Костић, Д. (2015). Правно регулисање заштите од злостављања на раду у Републици Србији, Ниш, 5
- МИА.(2025, Јануари 6). Синдикатот бара измена на законот за мобинг. Работна група ја разгледува можноста за ново законско решение, retrieved from: <https://plusinfo.mk/sindikatot-bara-izmena-na-zakonot-za-mobing-rabotna-grupa-a-razgleduva-mozhnosta-za-novo-zakonsko-reshenie/>
- Митева, Л. (2010). Правните аспекти на облиците и факторите на мобинг во Република Македонија, Штип, 63
- Начкова, С. (2014). Дискриминација во работниот однос со посебен осврт на мобингот, Штип, 69-115
- Попоска, Ж., Јовевски, Л., Ростас, Ј. (2024). Антидискриминациско право, Скопје, 160-162
- Хелсиншкиот комитет за човекови права на РМ. (2020). Месечен извештај за човековите права во Република Северна Македонија, Скопје, 4
- Чкларовска, Б. (2016). Преглед на правната заштита на жртвите од вознемирување на работното место, Скопје, 6-32
- Čolić, P. (2025). Međunarodni i nacionalni pravni okvir zaštite od zlostavljanja na radu, *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja (IKSI), god.44, br.3*, Beograd, 62
- Knežević, A. (2024). Zlostavljanje na random mjestu(mobbing) u domaćem i europskom kontekstu, *Paragraf, god.8, br.1*, Zagreb, 64
- Koić, E., Mustajbegović, J., Ivezić, S. (2007). Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe, *Medix, Vol. 13, No. 71*, Zagreb, 108
- Lider.(2022, Јануари 2). Мобинг не се пријавува од страв: За пет години усвоени само осум тужби, retrieved from: <https://lider.mk/mobing-ne-se-prijavuva-od-strav-za-pet-godini-usvoeni-samo-osum-tuzbi/>
- Ujedinjeni granski sindikati “Nezavisnost”. (2015). Priručnik-Mobing i kako ga spreciti, Sarajevo, 6
- Vinković, M. (2018). Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, Zagreb, 6