

# ПРАВНИ АСПЕКТИ И ПРАВНА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ



**STOP**  
Mobbing

Денес речиси нема појава која е толку силно раширена, а за која толку малку се зборува.

Проблемот на мобингот како широка распространета појава е се почест и понагласен, а особено во земји како нашата која е оптоварена со бројни транзициони промени, но не е доволно познат, ниту пак законски дефиниран.

STOP  
Mobbing

Првите реакции во нашата држава во врска со мобингот беа од Сојузот на синдикатите на Македонија, кој при донесувањето на новиот Закон за работни односи (2005) и Законот за безбедност и здравје при работа (2007), бараше оваа појава на модерното време законски да се регулира и санкционира.

Предложениот и доставениот на разгледување Закон за мобинг, не влезе во Собраниска процедура.

Овој законски текст, содржеше триесетина члена, и беше подготвен по примерот на законите за мобинг во Шведска, Германија и во САД, кои се практикуваат во овие земји повеќе години, а во САД дури од 1964 година.

STOP  
Mobbings

Во неговата работната верзија беа:

- ❖ дадени *дефиниции* на термините од сферата на работен однос и правата на работниците, не само на вработените на неопределено, туку на сите работници, без разлика на видот на ангажманот во фирмите,
- ❖ определени *обврските на работодавачите* од приватниот и од јавниот сектор, од мали и од големи претпријатија,
- ❖ определени должностите на работодавачите за запознавање на работниците со нивните права,
- ❖ определени должностите на работодавачот во врска со *организирање обука* за мобинг еднаш во годината,
- ❖ задолжени синдикалните застапници и застапниците за безбедност и работа за поднесување пријави за случаи за мобинг...

STOP  
MOBBING



Наместо тоа, во 2009 година Законот за работните односи доби дополнение со тоа што беа инкорпорирани неколку одредби за психичкото малтретирање на работното место, кои не се доволни да обезбедат соодветна правна заштита на жртвите од мобингот.

Имено, по измените од 14.09.2009 година се додаде нов наслов и нов член 9-а кој го уредува мобингот и истиот го предвидува следново:

STOP  
Mobbing

- ❖ Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг).
- ❖ Психичкото вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација.
- ❖ Психичко вознемирување е 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.
- ❖ Во случаите на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

STOP  
Mobb'ing

- ❖ Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со погоре наведеното негативно однесување, без оглед на нивното својство работодавачот како физичко лице, одговорно лице или работник.
- ❖ Во случај на спор, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кој е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради таксативно наведени законски исклучоци.
- ❖ 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.

STOP  
Mobbing

## ДАЛИ Е ДОВОЛНО ОВАА ПРОБЛЕМАТИКА ДА СЕ УРЕДИ СО НЕКОЛКУ ОДРЕДБИ ВО ЗРО?

Освен тоа што се дефинира појавата на мобингот и се наведува дека истата е законски забранета потребно е да се уредат и дополнителни прашања за:

- ❖ мерките што работодавачот треба да ги воведе за да го спречи мобингот,
- ❖ заштитата на вработените, постапката на судска заштита,
- ❖ заштита на жртвата на мобинг ако се поведе судска постапка,
- ❖ идентификување на моберот,
- ❖ образование и оспособување на вработените за да можат да го препознаат мобингот,
- ❖ улогата на синдикатот и претставникот за безбедност и здравје,
- ❖ казните за сторителите на мобинг и ред други прашања

STOP  
Mobbings

Во Законот за безбедност и здравје при работа, мобингот не е ни споменат. Освен во два члена во кои многу воопштено се предвидува работниците да можат кај својот работодавец да ги пријавуваат сите недостатоци по нивното здравје и безбедност и да побараат интервенција од надлежниот инспекторат за труд, ништо не е конкретизирано и попрецизно утврдено.

Иако мобингот според својата структура претставува напад на честа и угледот на човекот и содржи елементи на навреда и кршење на основните човекови права, тој во некои земји, меѓу кои и Македонија, се уште вирее и не е посебно третиран во ниту еден закон како казниво дело.

STOP  
Mobbing



Во Република Македонија повеќе од ПОТРЕБНО Е ДОНЕСУВАЊЕ НА ПОСЕБЕН ЗАКОН СО ЦЕЛ СПРЕЧУВАЊЕ НА ПСИХИЧКОТО МАЛТРЕТИРАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО, ОДНОСНО МОБИНГОТ, кој би ги заштитувал вработените како целна група.

STOP  
Mobbing

## Со донесување на Закон за заштита од мобинг:

- ❖ работниците ќе имаат многу повеќе сила реално да се соочат со проблемите;
- ❖ ќе се намали притисокот, и злоупотребите на работодавците, другите раководители и колегите.

Сосема поинаква е ситуацијата кога секој ќе знае дека за несоодветно однесување може да биде санкциониран.

STOP  
Mobbing

Шведска е првата држава која има усвоено Закон за забрана на психичко вознемирување на работно место во 1993 година таканаречен *Ordinance on Victimisation at Work* кој се состои од шест дела, а мобингот го дефинира како:

*“Recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community”*

Во сите земји членки на Унијата мобингот е казнив со Закон, а во Германија за психичка тортура на работно место се казнува со една година затвор и најмалку 5.000 евра.

Во регионот единствено Србија има посебен закон за спречување мобинг

STOP  
Mobbing

## **АНТИСКРИМИНАЦИСКИ ОДРЕДБИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Устав на Р.М.

Закон за работните односи

Закон за безбедност и здравје при работа

Закон за еднакви можности на жените и мажите

Кривичен законик

## **КАЗНЕНО ПРАВНИ АСПЕКТИ НА МОБИНГ**

Навреда (чл.173 ст.1)

Клевета (чл.172 ст.1)

Измама (чл.247 ст.1 ст.7)

Присилба (чл.139 ст.1)

Телесна повреда (чл.130 ст.1)

Обљуба со злоупотреба на положбата (чл.189 ст.1)

Повреда на правата од работен однос (чл.166 ст.1 и ст.2)

Непреземање мерки за заштитата при работа (чл.170 ст.1)

Неовластено прислушкување и тонско снимање и  
неовластено снимање (чл.151 ст.1, 4, 5 и чл.152 ст.1, 2)...

**STOP**  
MOBBING

Лицето А.А. кој работи во приватна фирма за маркетинг и промет со недвижности се жали дека 2,5 години трпи психичко вознемирување на работно место од страна на раководителот. Лицето секојдневно без престан добивало работни задачи, останувало на прекувремена работа и на одредени периоди и било скратувана платата. Како последица на тоа почнува истото да се жали на чести главоболки, стрес, истоштеност, несоница и недостиг на воља за работа (за која нема медицинска документација) и се обраќа во советувалиците за жртви на мобинг. По завршувањето на договорот за вработување на определено време, раководителот на лицето му соопштува дека не го продолжува договорот за вработување од причини што престанала потребата од вршење на одредената работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, Структурни или слични причини на страна на работодавачот. При тоа тој му нуди вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација, но лицето одбива. Ваквата постапка на раководителот, уште повеќе го фрустрира лицето и по основ на ова истото сака да поведе судски спор за мобинг.

STOP  
MOBBING

# РАЗЛИКИ ПОМЕЃУ МОБИНГ И КЛАСИЧНИ ПОВРЕДИ НА РАБОТЕН ОДНОС



Во ситуации каде не постои психичко вознемирување на личноста, односно вознемирување во смисла на повреда на достоинството на личноста преку НЕПРИЈАТЕЛСКО, ПОНИЖУВАЧКО или НАВРЕДЛИВО однесување, не се работи за мобинг.

STOP  
Mobbing

## НАЈЧЕСТО ОДНЕСУВАЊА КОИ СУБЈЕКТИВНО СЕ ОКАРАКТЕРИЗИРАНИ КАКО МОБИНГ СЕ:

- ❖ прекувремена работа;
- ❖ незаинтересираност на нечие стручно/лично мислење;
- ❖ доделување бесмислени работни задачи;
- ❖ “затрупување” со работа;
- ❖ постојано попречување во приватниот живот (телефонски повици, пораки по електронска пошта, СМС-пораки);
- ❖ неплаќање на прекувремена работа;
- ❖ намалување на платата;
- ❖ отказ на договорот за работа;
- ❖ предупредување поради доцнење (доцнат и другите);
- ❖ приговори поради начинот и стилот на облекување;
- ❖ преместување на друго работно место или на некое место на работа оддалечено од домот;
- ❖ ноќна работа;
- ❖ отказ на менаџерскиот договор.

STOP  
Mobbing

Затоа ОСНОВЕН КРИТЕРИУМ за правење разлика помеѓу мобингот и класичните повреди на работно место е утврдување дали постои психотерор, односно психичко вознемирување.

Освен ова потребно е да се земе во предвид не/постоењето на врска меѓу несаканото однесување и психичкото здравје на жртвата (нежно е да се разликуваат лица што имаат психички сензации независно од работната средина и атмосфера-хиперсензибилни лица, лица наклонети кон депресија, лица што лесно се навредуваат).

Исто така важно е преку начинот на вознемирување самото лице или лицето кое сака да помогне да утврди дали и на кој начин вознемирувањето е поврзано со на пр. прекувремена работа, ноќна работа и годишни одмори.

STOP  
Mobbing

# ТЕК НА СУДСКАТА ПОСТАПКА

И покрај тоа што мобингот зазема широки размери на нашата територија, многумина од вработените незнаат што е мобинг или како да ја остварат својата правна заштита во случај на мобинг.

Комплексноста на правните норми, непознавањето на нивната содржина и слабите резултати на правниот систем ги обесхрабруваат вработените, така што тие често се откажуваат од правната битка за сопствените права, кои по природата на нештата им припаѓаат.

STOP  
Mobbings

# КАКО НАЈЧЕСТИ ПРИЧИНИ ЗА НЕПОВЕДУВАЊЕ НА СУДСКА ПОСТАПКА СЕ:

- ❖ Непознавање на своите права и правото за заштита од мобинг
- ❖ Немање доверба во правосудниот систем
- ❖ Долготрајност на судските постапки
- ❖ Страв од “водење битка” со луѓе од моќни и влијателни кругови
- ❖ Страв од губење на работното место
- ❖ Финансиски причини
- ❖ Недостиг на волја
- ❖ Недостиг на докази

STOP  
Mobbing

## КОЈ МОЖЕ ДА ПОКРЕНЕ СУДСКА ПОСТАПКА?

Работникот кој смета дека е изложен на психичко вознемирување (континуитет од 6 месеци) од страна на претпоставениот или друг работник од фирмата за која работи и за кој има докази за настаната ситуација.

Како најрелевантни докази се: медицинска документација, дневник на жртвата, писма помеѓу моберот и жртвата...

Жртвите на мобинг најчесто се послабата страна во однос на работодавецот, а во случај на мобинг многу е тешко да се соберат докази. Со оглед на таквата пречка и уважувајќи го проблемот на товарот на докажување во постапката, Законот за работните односи, по примерот на европското право, презеде нови правила за товарот на докажување.

STOP  
MOBBING

Проблематиката на товарот на докажување е разработена во Директивата 97/80/ЕЗ која изрично одредува “лицата што се сметаат за оштетени поради тоа што на нив не е применето начелото на еднакво постапување, да ги утврдат фактите врз чија основа може да се претпостави постоење на непосредна или на посредна дискриминација пред суд или пред друг надлежен орган, а на тужениот ќе биде товарот на докажување дека не постоела повреда на начелото на еднакво постапување”.

Овде се отстапува од основното правило на парничната постапка дека товарот на докажување е на тужителот кој тврди оти бил или дека и сега е дискриминиран.

STOP  
Mobbings

За иницирање на тужба, според сегашната регулатива, лицето-жртва на мобингот мора да достави и лекарска потврда и дијагноза од психијатар за нарушувањата и болките кој ги претрпел во минимум шестмесечниот период на континуиран мобинг. Ваквата законска поставеност предизвикува пречки и ги спречува жртвите на мобинг да ја консумираат судската заштита и иницираат постапки.

Зошто???

STOP  
Mobb'ing

Со поднесување на тужбата жртвата може да бара од судот:

- ❖ утврдување дека е настанато психичко вознемирување на работното место,
- ❖ забрана за вршење на психичко вознемирување, забрана за понатамошно психичко вознемирување, односно повторување на психичкото вознемирување
- ❖ надомест на нематеријална штета.

Лицето-жртва на мобингот тужбата ја поднесува против компанијата во која работи, не лично против моберот.

STOP  
Mobbing

Лицето А.А. се пожали на прекинување на неговиот работен однос. Тој работел 3 месеци во ХХ, по што бил отстранет од работното место без притоа да добие соодветен документ. Му било образложено дека повеќе нема работа за него на местото работник во монтажа и дека тој како вработен таму повеќе не им е потребен. Тој наведе дека има невалидности во неговиот договор за работа. Меѓу другото тој веќе 3 месеци не работи.

Дали овде има елементи на мобинг???

STOP  
Mobbings

# ПРАВНА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ

За граѓаните кои живеат во земјите во развој како што е нашата земја, тешко е да се дадат препораки за превенција на „мобинг“ кои важат во другите развиени земји.

Во услови на висока стапка на невработеност, нетранспарентност при вработувањето, но и во текот на самата работа, недефинирани работни позиции, прекувремена работа, несоодветен кадар, политички вработувања, сегрегација на пазарот на трудот, различната култура и поинакви вредности и норми на живеење, плати недоволни за живот, неорганизиран работници, недефиниран психолошки притисок но и непознавање на психолошкиот притисок на работно место, многу малку може да се препорача за превенција на „мобингот“.



STOP  
Mobbing

Секое лице врз кое почнува да се врши психичко вознемирување на работното место, треба да знае и правно да се заштити, преку преземање на посебни мерки најпрвин во, а потоа и вон компанијата.

- ❖ Така потребно е лицето детално да се информира и да побара помош за совет од правник што се занимава со спорови од работни односи.
- ❖ Не е потребно жртвата да возвраќа со иста мера, затоа што така би било тешко да се докаже кое е лицето што малтретира.
- ❖ Најважно е чување на сите материјални докази, сите копии од писма, електронска пошта, факсови и пораки што се добиваат од лицето за кое се сомневате дека врши мобинг.

STOP  
MOBBING

# ПРАВНА ЗАШТИТА ПРЕКУ МЕДИЈАЦИЈА

Согласно Законот за медијација 2006 година со измените во Македонија постои можност да заинтересираната страна, во случајов работникот, своите барања ги реализира по пат на медијација.

Медијаторската постапка е брза, ефикасна, дискретна, економична, неформална, (не требаат писмени докази) и пред се доброволна, па како таква, овозможува преку активно учество на страните, моберот и жртвата на мобинг, со посредство на медијаторот преку правилата на медијација да постигнат спогодба, за која самите одлучуваат (WIN – WIN).

STOP  
MOBBING

# МЕДИЈАТОРСКА СПОГОДБА

Спогодбата постигната помеѓу страните во постапката за медијација има сила на извршна исправа.

Покрај извинувањето, одлуката да се врати работникот на работа, во неа можат да бидат содржани и побарувањата за надомест на штета од дискриминација како и други изведени барања.

STOP  
MOBBING

## ДОКОЛКУ СТЕ ЖРТВА НА МОБИНГ:

- ❖ Обидете се да разговарате со „моберот“ во присуство на трето лице кое може да биде сведок или модератор во конфликтот;
- ❖ Разговарајте со колегите или шефот и барајте нивна поддршка;
- ❖ Најдете време за одмор или пауза за да можете барем во одредена мера да си ја олесните ситуацијата;
- ❖ Побарајте помош од групи од Синдикат, Сектор за човечки ресурси или сос линии;
- ❖ Водете „мобинг“ дневник и забележувајте ја секоја постапка на психолошки притисок. Доколку има сведоци запишете ги нивните имиња. Забележувајте ја секоја своја реакција (потење, тахикардија, главоболка и т.н.). Ова може да биде доказ во случај на судска постапка;
- ❖ Доколку сте во можност променете го работното место (иако во услови на голема невработеност, ова кај нас е мошне тешко).

STOP  
MOBBING



## ДОКОЛКУ СТЕ СВЕДОК НА МОБИНГ:

- ❖ Понудете се за помош на жртвата на мобинг преку разговор, сослушување и поддршка на ова лице;
- ❖ Разговарајте со моберот, но очекувајте и дека ќе слушнете некаква приказна во која не смеете да верувате за да не станете и вие дел од мобингот;
- ❖ Побарајте помош од Синдикат, Сектор за човечки ресурси и др.каде што ќе може да и се помогне на жртвата.

STOP  
Mobbing

## ПРЕПОРАКИ ЗА РАБОТОДАВАЧИТЕ И ВРАБОТЕНИТЕ:

- ❖ Практикувајте активно решавање на конфликти. Зборувајте за проблемите штом ќе се појават, и обидете се дискусиите да не бидат лични;
- ❖ Имајте во предвид дека не секоја ситуација е „мобинг“. Понекогаш некој може да биде само нерасположен. Како и да е, бидете сигурни дека агресивните постапки не се насочени само кон едно лице;
- ❖ Изградете култура на однесување во компанијата во која тимската работа и почитувањето помеѓу колегите е основа;
- ❖ Понудете поддршка во случај на „мобинг“ преку воспоставување на кодекс на однесување;
- ❖ Понудете медијација;
- ❖ Заштитата на работникот подразбира и воведување на мерки на забрана на „мобинг“. Доколку ништо не направите, жртвата може да побара судска заштита и да бара оштета од вас;
- ❖ Добро информирајте ги нововработените лица за работните задачи;
- ❖ Јасни правила за вработените во однесувањето со нововработени лица;
- ❖ Стабилно управување со вработените и јасна политика на промовирање на дигнитетот и угледот на секое лице.

STOP  
Mobb'ing

# **ВИ БЛАГОДАРАМ ЗА ВНИМАНИЕТО**

**Дипл. Правник  
Маја Ристова**

**Адвокатска канцеларија  
“Марковска-Андревски”**

**STOP**  
**Моббинг**