



Предавач: Ленче Коцевска,
Државен советник - Министерство за труд и социјална политика

Мобинг и дискриминација на на работно место

Скопје,
јули 2023

Вознемирување на работно место (мобинг)

Закон за работни односи

Психичко вознемирување на работно место (мобинг) во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), 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.



Закон за заштита од вознемирување на работно место

Предмет, цел и примена на законот

Предмет

Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работното место.

Цел

Целта на законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работно место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина.

Примена

Овој закон се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот и неговата примена се однесува на јавниот и на приватниот сектор

Забрана за вознемирување на работно место

Психичко и полово вознемирување на работно место

Психичкото вознемирување

Психичкото вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група која се повторува континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Половото вознемирување

Половото вознемирување е 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 пониженост.

Елементи на МОБИНГ

Активности и дејствија

Ограничување на можноста за
соодветна и адекватна комуникација

Ограничување на можностите за
одржување на социјалните односи

Напад на личната репутација

Критика на работните резултати

Повреда на здравјето на жртвата

Закон за спречување и заштита од дискриминација

- Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите.

- Елементи на дискриминација
 - дискриминаторска основа (заштитена основа)
 - споредлива состојба (компаратор)
 - нееднаков третман, неповолна состојба

Вршител на вознемирување и место и време на вршење на вознемирување на работното место

- Вршител на вознемирување на работното 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.
- Место на вршење на вознемирувањето се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.
- Како место на вознемирување се смета и местото низ кое минува вработениот, при неговото доаѓање и заминување, и ако вознемирувањето го врши вработен кај ист работодавач , кое патува или се движи во непосредна близина со вработениот.

Права, обврски и одговорности на работодавачот и на работниците

Права, обврски и одговорности на работодавачот

Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштита од вознемирување на работното место, и со правата и обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето, како и да обезбеди здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на достоинството, интегритетот и здравјето на вработениот.

Права, обврски и одговорности на работниците

Вработените и лицата ангажирани со договор се должи да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место исто така имаат право да поведат постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Определување на посредник

Посредникот е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос, истиот се избира од листата на посредници која ја составува работодавачот од редот на вработените.

Работодавачот со **50 или повеќе вработени**

Кај работодавачот со 50 или повеќе вработени работодавачот е должен да состави листа на посредници

Работодавач со **помалку од 50 вработени**

Кај работодавач со помалку од 50 вработени посредникот спогодбено го определуваат вработениот кој е изложен на вознемирување , вршителот на вознемирување и вработениот кој ќе го определи работодавачот.

Постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот (Претходна постапка)

- ❗ Вработениот или лицето 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 и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.
- ❗ Доколку вознемирувањето не престане, вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот. Притоа, вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на раководен 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 работно место кај работодавачот.

Постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот (Претходна постапка)

- ❗ Барањето за заштита од вознемирување се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат.
- ❗ Барање за заштита од вознемирување може да го поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот (постапка за посредување)

Елементи на барањето

1. Податоци за подносителот на барањето

2. Податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето

3. Податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување

4. Краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место

5. Траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување

6. Наведување на факти и докази

Постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот (Претходна постапка)

- Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место. Со истекот на овој рок, правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува. Работодавачот има обврска да постапи по барањето и да спроведе постапка согласно истиот закон.
- Секој работник може да започне претходна постапка заради заштита од вознемирување, а доколку не сака или не е задоволен од исходот на постапката, може да поведе постапка пред надлежен суд.
- Доколку работодавачот не постапи по барањето на работникот и не спроведе постапка согласно закон, работникот може да поднесе претставка до Државниот инспекторат за труд, кој е надлежен за надзор над спроведувањето на законот

Спроведување на постапка за посредување



Спроведување на постапка за посредување

Успешна постапка

Ако постапката за посредување е успешна, посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката изготвува спогодба која содржи препораки за престанокот на вознемирување и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирување

Неуспешна постапка

Ако постапката за посредување е неуспешна посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката е должен да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба.

Откажување

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од денот на добивање на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката

Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

На вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување работодавачот може да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно повреда на работните обврски согласно закон.

Ако на вработениот кој му е изречна некоја од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанок на работниот однос.



**Ви благодарам за
вниманието**