

**„Дискриминација и вознемирување
на работното место“- мобинг**

4 март, 2024

A person wearing a blue and white striped shirt is holding a small, rectangular chalkboard with a light-colored wooden frame. The word "Mobbing" is written on the chalkboard in white chalk. The person's hands are visible, gripping the sides of the board. The background is a solid, dark blue color. The entire image is framed by a white border with four silver-colored fasteners at the corners.

Mobbing

ПРОПИСИ

Уставот на РСМ

Законот за работните односи

Законот за заштита од вознемирување на работното место



1. Поим за мобинг

- Форма на ризик при работата и работното место (психолошки ризик)
- Претставува психичко вознемирување на работното место кое има силни последици во однос на здравјето на вработениот.

*Мобингот може да се определи како **однесување на работното место со коешто едно или повеќе лица, односно други вработени, најчесто е надредено систематски психички да вознемирува или застрашува друго лице во подолг период со намера да се оспори професионалниот углед и моралната целовитост на вработениот, односно професионалното и човечкото достоинство со цел да се создадат неподносливи услови при работа, при што жртвата на мобинг се наоѓа речиси во беспомошна положба за да даде отказ на работниот однос .***

Меѓународната организација на трудот (ILO) го дефинира вознемирувањето на работното место како „навредливо однесување кое се манифестира како осветољубиви, сурови, злонамерни или понижувачки обиди да се саботира еден или група на вработени. Се јавува здружување против одреден соработник, односно тој се мобингува и се изложува на психичко вознемирување.

Заколот за заштита од вознемирување на работно место го дефинира вознемирување на работно место како секое негативно однесување од поединец или група кое 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

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.
- мобер/неутрално значење/маж, жена.



Место и време на вршење

- местото/местата каде што вработениот работи или е упатен да работи;
- местото/местата низ кои минува вработениот при доаѓање и заминување од работното место;
- времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место.



shutterstock.com · 2100694402

Разлика помеѓу мобингот и дискриминацијата

Дискриминација подразбира нееднакво постапување засновано врз определени лични особини или карактеристики, односно дискриминаторски основи, што вклучува неосновани класификации и диференцијации во даден правен контекст, кои не можат да се оправдаат.

Вознемирувањето е посебна форма на дискриминацијата



Однесувањата на моберите можат да се групираат главно во 4 групи:

- **Омаловажување:** Моберите не ги уважаваат мислењата на жртвата, секоја завршена работа од страна на жртвата е погрешна, не се почитува знаењето и начинот на размислување на жртвата без оглед на тоа колку е тој инвентивен, нејзиното искуство во работата, жртвата секогаш и на секое место се омаловажува, дали е тоа во разговор во четири очи, или пред други, се исмејува, се озборува, добива беспотребни опомени за својата работа, се критикува приватниот живот на жртвата.

- **Различно третирање:** Жртвата поинаку е третирана од останатите вработени и во обемот на работата и во видот на работата, без никаква причина жртвата се распоредува од едно на друго работно место, поинакво однесуваат кон повозрасните работници или лицата со инвалидитет, не им овозможуваат истоветно обучување и усовршување со останатите вработени.

- **Игнорирање** : не се разговара со жртвата, не се повикува на состаноци, не се одговара на било какви усни или писмени обраќања доставени од жртвата.

- **Контролирање** : На жртвата не и се дозволува да работи слободно, во кризни ситуации жртвата се става на одговорна позиција, и се контролира работното време, извршувањето на работните задачи, и се задаваат работни задачи по истекот на работното време кои не се итни, се контролира користењето на дневниот одмор, јавувања по телефон во текот на работното време, напуштањето на работното место во текот на работното време, се брои колку пати пиела кафе и сл., се контролира со кого жртвата се дружи, на другите вработени им се забранува да контактираат со жртвата, се наметнува чувство на несигурност и страв кај жртвата.

Видови на вознемирување на работно место:

- **Вертикално** вознемирување на работно место постои кога надредениот - претпоставениот напаѓа и малтретира еден по еден работник додека не ја уништи целата група. Овој вид на мобинг е познат и како "BOSSING". Но под вертикален мобинг може да се подразбере и ситуација кога група на работници вршат мобинг над работодавачот.

- **Хоризонтално** вознемирување на работно место е тоа кое се одвива помеѓу работниците со еднакви позиции во хиерархијата.



- **Стратешко** вознемирување на работно место постои во компании како резултат од потребата да се намали бројот на вработени поради интересот на фирмата.



- **Ефективно** или емоционално вознемирување на работно место се јавува како одраз на страв, завист, злоба кај извршителот на мобингот - моберот, што се одвива на лично ниво.



Заштита од вознемирување на работно место се применува на: работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот.

Лицата кои сметаат дека се вознемирени на работно место: ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кои учествуваат во работата кај работодавачот.

Се применува: на сите видови на психичко и полово вознемирување на работно место.



○ Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место се:

- 1) поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- 2) лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;
- 3) секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон
- 4) повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

*Законот за заштита од вознемирување на работно место
предвидува:*

- постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач и
- судска заштита



Претходна постапка

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, треба:

- писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува,
- да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел решавање на спорната состојба, односно случај, без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и
- да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.



Се поднесува писмено барање

- 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



Со поднесување тужба пред надлежниот суд:

- Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на **работоводен 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.

Поднесување на барање

- Вработениот барањето го 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 може да поднесе и

- 1) претставник на синдикатот,
- 2) лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и
- 3) претставник на вработените, (по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место)



Содржина на барањето:

- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето;
- податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место;
- траењето и зачестеноста на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- наведување на факти и докази.

Рок за поднесување на барање

(1) 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.

(2) Со истекот на рокот за поднесување на барање, правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, ***застарува***.

- Прекин на рокот за застареност:

За време на траењето на рокот за поднесување на барањето и за времето на водењето на постапката на посредување, не течат роковите за застареност утврдени со закон ***за утврдување на одговорност на вработениот*** за непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски.(чл.94 ст.1 од ЗРО)

Избирање на посредник

1) Работодавачот е должен, во рок од осум дена од денот на приемот на барањето, на страните

- да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и
- да им предложи да изберат лице од листата на посредници

2) Ако страните и работодавачот, не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, работодавачот е должно, во рок од 8 дена, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

3) Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето, отпочнува да тече рокот од 15 дена, за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

4) Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место не е задолжителна и не преставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување

Спроведување на постапка за посредување

- (1) Постапката за посредување кај работодавачот е итна.
- (2) Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин да им помогне на страните да постигнат спогодба.
- (3) Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.
- (4) Постапката за посредување е затворена за јавноста.
- (5) Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката.
- (6) Изнесувањето на податоци до кои се дошло во текот на постапката за посредувањето, претставува повреда на работните обврски.



Тек на постапката

(1) Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување.

(2) Ако страните не постигнат спогодба за начинот на спроведувањето на постапката, посредникот ќе спроведе постапка за посредување, имајќи ги во предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото на итност.

(3) Посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните.

(4) Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.

(5) Постапката за посредување посредникот треба ја заврши во рок од 15 дена.

Успешно посредување

(1) Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката за посредување изготвува спогодба, која содржи препораки за вршителот на вознемирување на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирување на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација.

(2) Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

(3) Работодавачот е должен да постапи по препораките

Неуспешно посредување

(1) Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба, за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека спогодба не е постигната, односно дека посредувањето е неуспешно.

(2) Писменето известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

Запирање на постапката

- ако во текот на постапката за посредување **страните со писмена изјава се откажат** од понатамошното водење на постапката, посредникот е должен **во рок од три дена** од добивањето на изјавите да донесе **заклучок за запирање** на постапката.
- заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.



Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

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

(2) Ако вработениот на кого поради вршење вознемирување на работно место му била изречена мерка, 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



Право за поднесување на тужба

- вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе **тужба** до надлежниот суд.

- споровите поведени поради заштита од вознемирување на работно место имаат карактер на **работни спорови**.

- во постапката по споровите поради заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите Законот за парнична постапка



Видови на тужба

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место ,со поднесување на тужба може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место;
- забрана на вршење однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место;
- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и
- надоместок на материјална и нематеријална штета, причинета со вознемирувањето на работно место

Товар на докажување

Ако во тек на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на психичко и полово вознемирување на работното место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.



Привремени мерки

Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката на одреди привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета и тоа

- забрана за приближување до работното место на вработениот, и
- забрана на телефонирање, комуницирање (вербално или електронски).

Жалбата против решението не го задржува извршувањето на решението.



Ви благодарам за вниманието, Ви посакувам убав ден!

м-р Лидија Таневска Јадровска- самостоен судски советник
Врховен суд на Р. С. Македонија