



Адвокат м-р Маја Ристова

ТЕМА: Дискриминација и вознемирување на работно место (мобинг)



Вознемирување на работното место (мобинг)- ПОИМ

- Мобингот претставува специфична форма на однесување на **работното место, кога едно или повеќе лица континуирано и систематски психички и/или полого вознемируваат друго лице или група, со загрозување на угледот, честа, достоинството и интегритетот, а 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.**
- **Предупредување**

Времетраење од 6 месеци

- Во ЗРО е предвиден овој рок.
- Во ЗЗВРМ не е предвиден рок.
- Во иднина се планира и еднократното дејствие да се толкува како мобинг.
- Дали треба рок?





- **Психичко вознемирување на работно место** е 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.
- **Полово 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.

Однесувања кои значат мобинг:

- Малку, премногу и бесмислени работни задачи,
- Прекувремена работа, забрана за дневен и годишен одмор,
- Забележувања, попречувања и прекумерна контрола на работата,
- Неосновани обвинувања, критикувања,
- Пуштање афери и/или полувистини, озборување, имитирање, исмевање, навредливи прекари, повишување на тонот на гласот,
- Игнорирање, изолирање, дислоцирање,
- Следење, прислушкување, проверка на телефон, компјутер, бележник,
- Упатување забелешки, понуди и шеги со сексуална конотација,
- Упатување комплименти, коментари и недолични предлози,
- “Одмерување” со поглед, “случајни” допири.



Однесувања кои не значат мобинг:

- 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 и
- 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.

Видови мобинг

- **Вертикален**-вознемирување насочено кон подредениот или надредениот по хиерархија во работната организација
 - *bossing*
 - *staffing*
 - стратешки
- **Хоризонтален**-вознемирување насочено кон или од вработен со еднаква положба во хиерархиската организација со жртвата

Вршител на мобинг



- Секое физичко лице без разлика на полот, возраста, етничката припадност, социјалниот статус, образованието, работната позиција;
- Недоволно јасна законска регулатива по ова прашање;
- **Мобер**-фрустрирана личност со недостиг на самодоверба во друга сфера на животот вон работната средина (*семејство, социјален живот*) со желба за супериорност и доминација, хендикепиран во однос на љубовта, манипулативен, нарцисоиден.

Жртва на мобинг

- Секое физичко лице без разлика на полот, возраста, етничката припадност, социјалниот статус, образованието, работната позиција;
- Лица кои не се сосема самостојни, понестабилни се, чувствителни на критики од другите;
- Лица, успешни во својата работа, кои се борат за своите права; кај моберите создаваат страв од конкуренција.



Место и време на вршење

- местото/местата каде што вработениот **работи или е упатен да работи**;
- местото/местата низ кои **минува вработениот кој е изложен на вознемирување** при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, само во случај кога психичкото и половото вознемирување го врши вработен кај ист работодавач;
- времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место.



Причини за појава на мобинг



- Лошата работна клима и менаџирање,
- Несоодветно уредената законска регулатива,
- Социјалната структура на вработените (завист, загрозеност)

Законска рамка

- **2005 година**-први обиди за законско регулирање на мобингот во ЗРО;
- **2007 година**-повторно обиди за законско регулирање во ЗБЗР;
- **2009 година**-мобингот за прв пат инкорпориран во ЗРО;
- **2013 година**-донесен посебен Закон за мобинг-ЗЗВРМ;
- **2022 година**-во подготовка нов Закон за мобинг.



Состав на писмено Предупредување и Известување

- **Писмено предупредување** се упатува до лицето кое врши мобинг со намера да се укаже на моберот дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со крајна цел за решавање на спорната состојба и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.
- **Писмено известување**-се известува непосредно претпоставеното лице на моберот, заради вршењето на мобингот.

Основи на постапката за посредување



- Итна, доверлива и затворена за јавноста;
- Страните рамноправни, посредникот непристрасен;
- Критериуми за избор-работодавачот го избира од листата на посредници од редот на вработените;
- Профил на посредникот-комуникативен, доверлив, толерантен, преговарач, изнаоѓач на решенија во конфликтни ситуации, желба за инволвираност, соодветно образование, искуство и познавање во областа.
- Повеќе од 50 вработени-листа на посредници, помалку од 50 избор на посредник спогодбено го определуваат 3 лица;

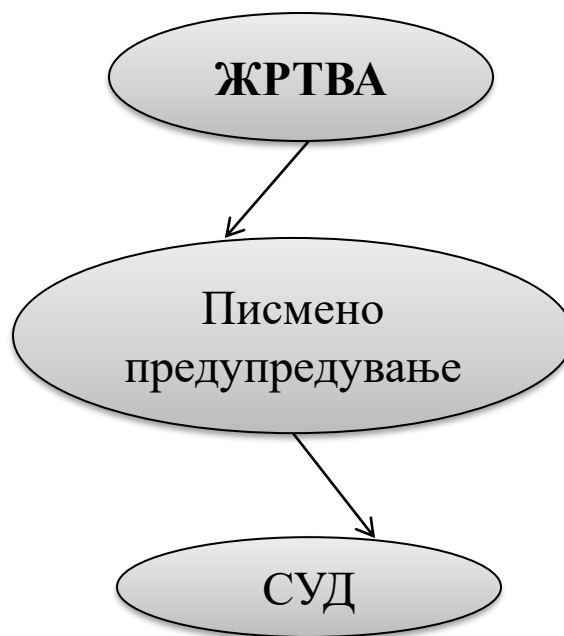
Постапка за заштита од мобинг-посредување (рок 15 дена)

- Барање за заштита од вознемирување до работодавачот/овластеното лице;
- Содржина на Барањето;
- Рок за поднесување на Барањето-6 месеци;
- Избирање на посредник-рок од 8 дена од доставено Барање, 8 дена известување ако не е избран посредник, 15 дена за поведување судска постапка,
- Заеднички или одвоени разговори;
- Успешно и неуспешно посредување;
- Запирање на постапката.

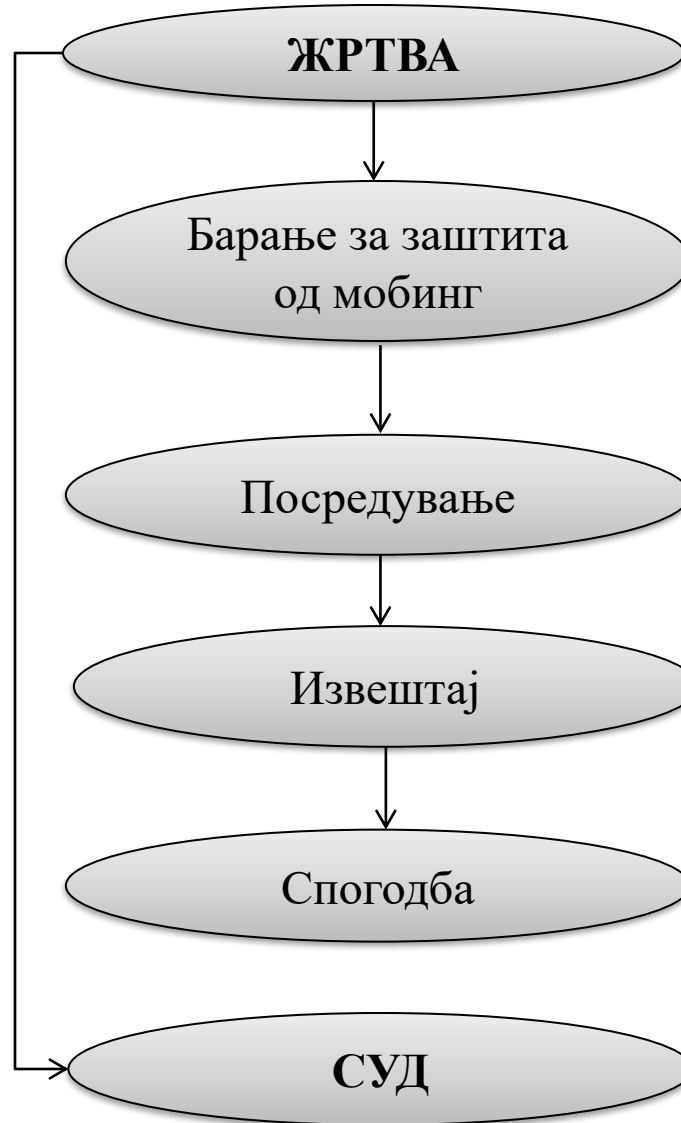


Постапка за заштита од мобинг

(Не)задолжителна постапка



Незадолжителна постапка-Посредување





Судска постапка

- 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.

Што содржи тужбеното барање?

- утврдување дека е претрпено вознемирување на работно место,
- забрана на вршење на 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.



Привремени мерки

- Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката заради спречување на насилничко однесување да одреди некоја од следните привремени мерки:
 - забрана за приближување до работното место на вработениот и
 - забрана на телефонирање и комуницирање (вербално или електронски)



Докази и товар на докажување

- ДОКАЗИ: Поднесоци, мејлови, смс пораки, сведоци, овластени аудио и видео снимки, мобинг дневник, медицинска документација
- Товарот на докажување е на страната на тужениот.

Заштита на жртвите кои иницирале постапки

- Иницирање на постапка за заштита НЕ МОЖЕ да биде основ за ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, **во рок од 2 години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.**

Злоупотреба на правата за заштита од мобинг

- Врши вработен кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а повел или иницирал поведување на ваква постапка, со цел за себе или за друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице;
- Глоба во износ од 6.000 евра,
- Нема судска пракса по оваа одредба;



Проблеми во практиката

- Недоволно уредена законска регулатива,
- Кој може да биде тужен во постапка?
Физичко и/или правно лице?
- Премиот на товарот на докажување,
- Само три правосилни судски пресуди за мобинг



Дискриминација-поим

- 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.

Дискриминаторска основа

- Се забранува секој облик на дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.

Мерки и дејствија што не претставуваат дискриминација

- Нема да се сметаат за дискриминација мерките и дејствата што се преземаат со единствена цел да се отстрани нееднаквото уживање на човековите права и слободи сè додека не се постигне фактичка еднаквост на лице или група, ако разликувањето е оправдано и објективно, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно соодветни и неопходни.
- **Нема да се смета за дискриминација:**
 - 1) различниот третман на лицата кои не се државјани на Република Северна Македонија во врска со правата и слободите утврдени во Уставот на Република Северна Македонија, во законите и меѓународните договори ратификувани согласно со Уставот на Република Северна Македонија, а кои непосредно произлегуваат од државјанството на Република Северна Македонија и
 - 2) различниот третман на лицата врз некоја од дискриминаторските основи поради природата на занимањето или активноста или поради условите во кои се одвива тоа занимање, а која претставува суштинско и одлучувачко барање, целта е легитимна, а условот не го пречекорува потребното ниво за негова реализација.

Директна и индиректна дискриминација

- **Директна дискриминација** постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа.
- **Индиректна дискриминација** постои кога преку НАВИДУМ неутрални прописи, одредби, критериуми, програми или практики, се става некое лице или група во понеповолна положба врз дискриминаторска основа во споредба со други лица или група лица, освен кога произлегува од легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно се соодветни и неопходни.

Индиректна дискриминација

- Тешко се препознава, уште потешко се докажува!
- Примери: Кодекс на облекување (забрана на покривање на глава); возачка дозвола како услов за работа; минимална висина како услов за работа; тест за физичка способност за работно место-референт; нерационални барања за одлично познавање на странски јазик; нерационални барања за високи квалификации; понеповолни услови за работа на лица со скратено работно време...

- Компанија оджува менаџерски состаноци само во петок од 12:30-13:30 часот-навидум неутрална одредба-но со ова се врши индиректна дискриминација на муслиманите кои во тоа време практикуваат петочна МОЛИТВА.
- Во оглас за работа за работно место хигиеничар се бара одлично познавање на пишан и говорен македонски јазик-навидум неутрален критериум-ги става во понеповолна ситуација странците и останатите етнички заедници.

Комисија за спречување и заштита од дискриминација

- Лицата кои сметаат дека претрпеле дискриминација можат да поднесат Претставка до Комисијата, писмено или усно на записник, без обврска за плаќање такса и друг надоместок.
- Комисијата покренува постапка по службена должност ако од околностите и фактите, како и од сознанието добиено по допрен глас, основано произлегува дека од овој закон е извршена дискриминација.

Судска надлежност и постапка

- Лицето кое смета дека е дискриминирано може да поднесе тужба пред надлежен граѓански суд.
- Со тужбата може да се бара:
 - 1) да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот, односно дејството што го презел или го пропуштил да го преземе претставува дискриминација;
 - 2) да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот;
 - 3) да се задолжи тужениот да преземе дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици;
 - 4) да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој закон и
 - 5) да се објави во медиумите диспозитивот на пресудата со која е утврдена дискриминација во пристапен формат на трошок на тужениот.

Докази и товар на докажување

- ДОКАЗИ: Поднесоци, мејлови, смс пораки, сведоци, овластени аудио и видео снимки
- Товарот на докажување е на страната на тужениот.



Проблеми во практиката

- Недоволно уредена законска регулатива,
- Премиот на товарот на докажување,
- Недоволна судска практика



Превенција

- едукација и информирање на граѓаните на сите нивоа;
- активно заедничко дејствување на сите субјекти во Република Северна Македонија;
- доуредување и имплементирање на законите;
- имплементација на европските политики и практики на национално ниво.

Разлики помеѓу мобинг, дискриминација и класична повреда на одредбите од ЗРО

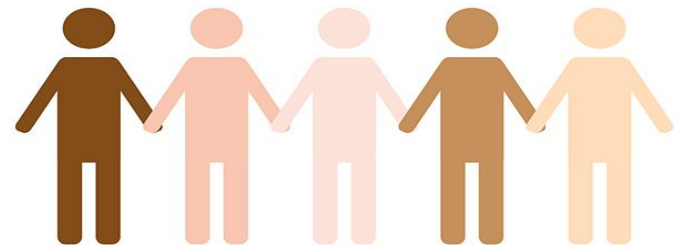
- Разлика помеѓу мобинг и дискриминација:
 - клучната разлика е причината
- Навидум голема е разликата помеѓу мобинг и класична повреда на одредбите од ЗРО, меѓутоа не е така

! Во практиката многу често се мешаат овие институти (мобинг, дискриминација и повреда на одредбите од ЗРО)



Мобинг наспроти дискриминација

- За мобинг не треба причина, за дискриминација треба.
- Кај мобингот не се важни останатите вработени (други лица), кај дискриминацијата се важни (како би имало компарација).
- Кај мобингот не е клучно дали има еднаков третман, кај дискриминацијата е клучно.
- Кај мобингот потребно е да се повторува негативното десјтвие, кај дискриминацијата не е услов.





452 posts

836 followers

1.263 following

Адвокатска Канцеларија РИСТОВА

Ул.Мирче Ацев бр.5/3-17, Скопје

www.advokatristova.com

Edit profile

Share profile

Contact



LWR



LWR



LWR



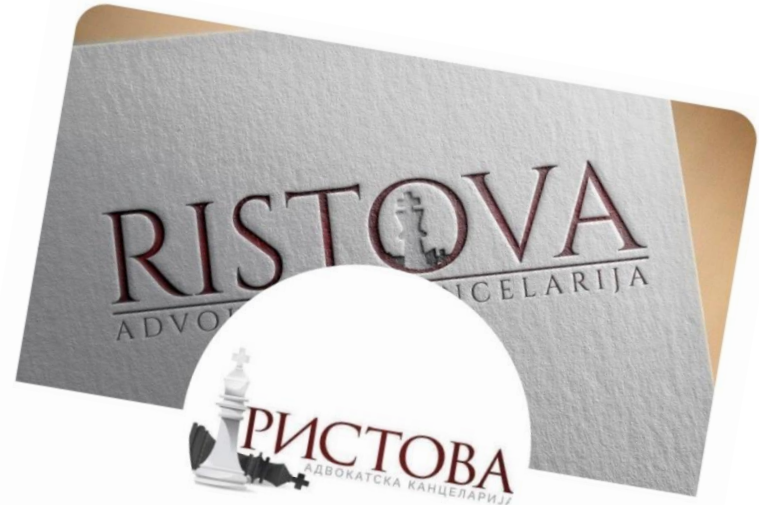
LWR



LWR



contact@advokatristova.com



Адвокатска канцеларија "Ристова"

2.8K followers · 0 following

Call Now

Message

Following

...