

Адвокат м-р Маја Ристова

ТЕМА: 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 полово 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**



- **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.

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

Времетраење од 6 месеци



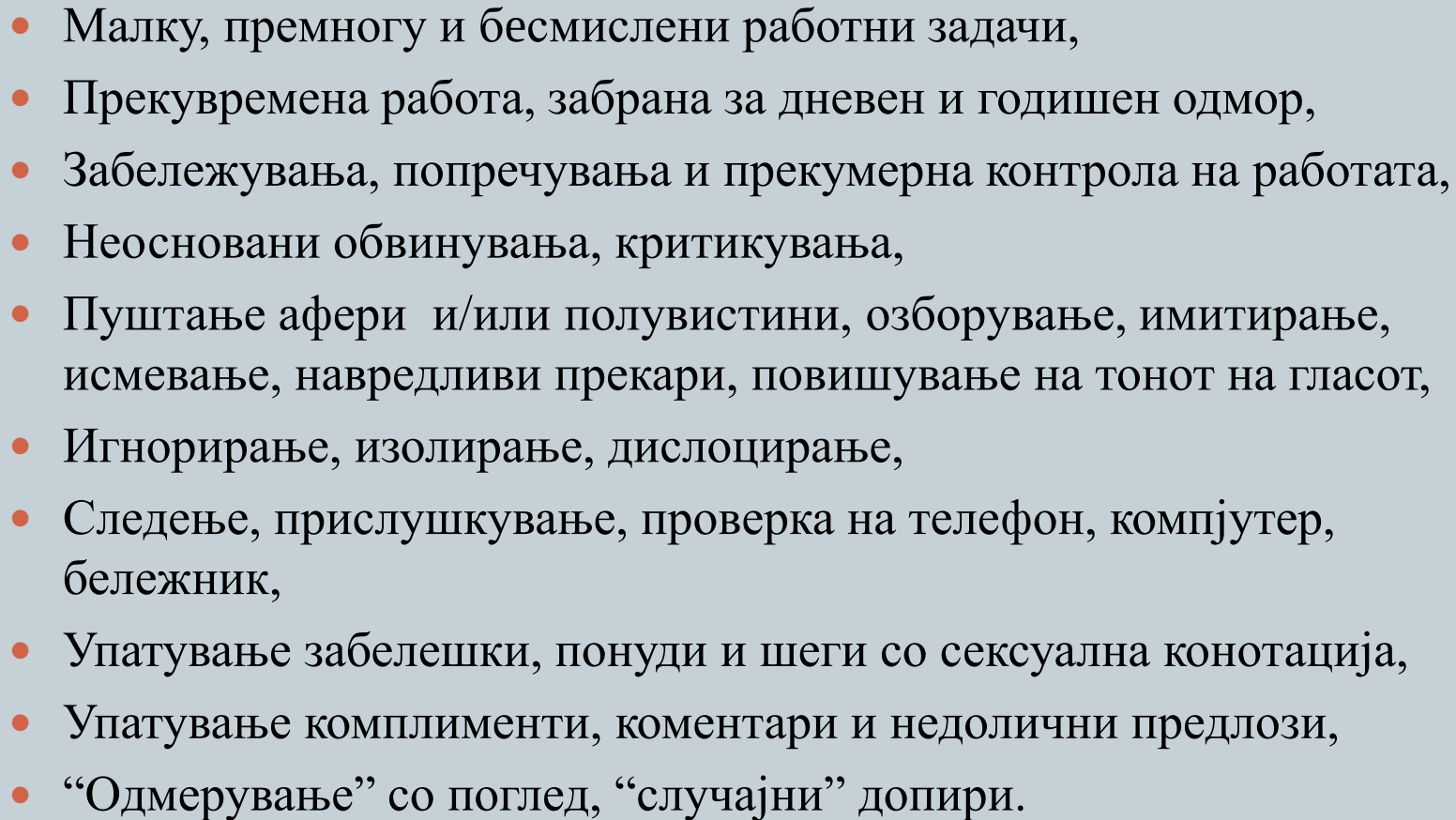
- Во ЗРО е предвиден овој рок.
- Во ЗЗВРМ не е предвиден рок.
- Во иднина се планира и еднократното дејствие да се толкува како мобинг.
- Дали треба рок?



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.



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.

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 инорпориран 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)



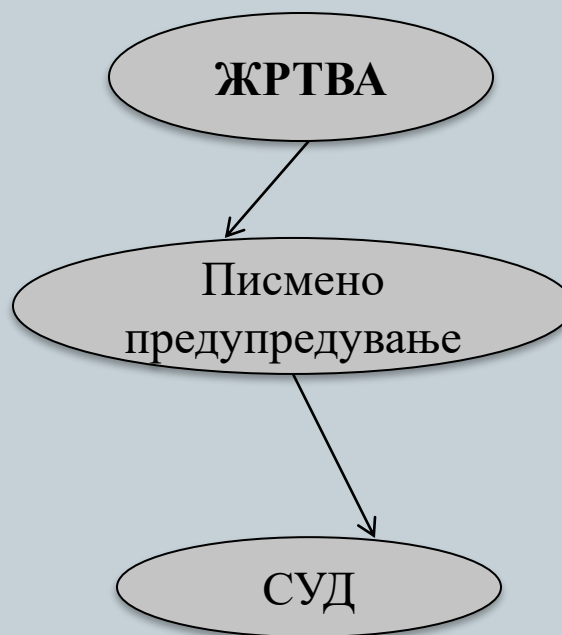
- Барање за заштита од вознемирување до работодавачот/овластеното лице;
- Содржина на Барањето;
- Рок за поднесување на Барањето-6 месеци;
- Избирање на посредник-рок од 8 дена од доставено Барање, 8 дена известување ако не е избран посредник, 15 дена за поведување судска постапка,
- Заеднички или одвоени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



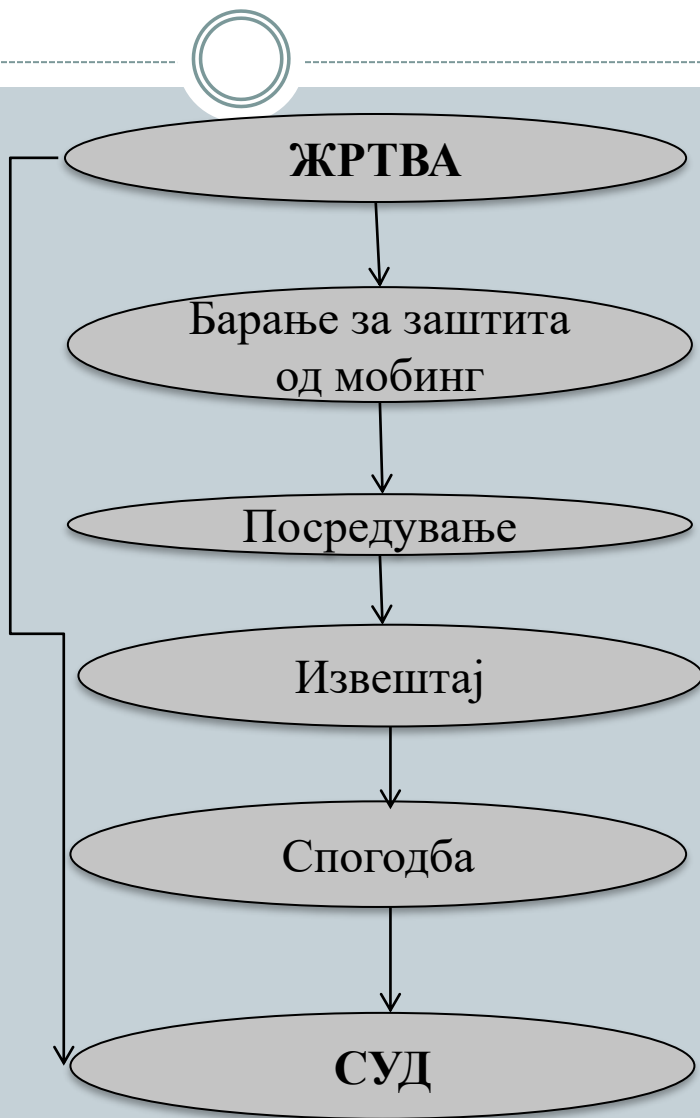
Постапка за заштита од мобинг



(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?
- Преминот на товарот на докажување,
- Само три правосилни судски пресуди за мобинг



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)



contact@advokatristova.com



advokatska.kancelarija.ristova

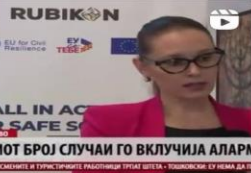
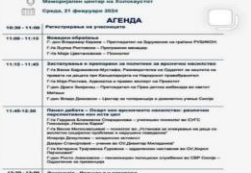
 **452** posts **836** followers **1.263** following

Адвокатска Канцеларија РИСТОВА
Ул.Мирче Ацев бр.5/3-17, Скопје
www.advokatristova.com

[Edit profile](#) [Share profile](#) [Contact](#)

 LWR  LWR  LWR  LWR  LWR



**Адвокатска канцеларија
"Ристова"**

2.8K followers · 0 following

[Call Now](#)

[Message](#)

[Following](#)

