

„ЕВРОПСКА НЕДЕЛА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА“

**ТЕМА: ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО**



М-Р МАЈА ЦВЕТАНОВСКА АНДОНОВ

**1. Почетоци и Законско решение**

- **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.

## Поимна определба

- 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.

## Карактеристика - Времетраење од 6 месеци



- 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, пониженоста, 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, пониженоста.



## 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 претставуваат мобинг, член 8 од ЗЗВРМ

- 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 наредениот по хиерархија во работната организација
- ▶ **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.



## ПРЕВЕНТИВНА УЛОГА НА ДРЖАВНИОТ ИНСПЕКТОР НА ТРУД : Обврска на работодавачот

- Работодавачот е должен вработените кои се во работен однос да ги ЗАПОЗНАЕ со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските во врска со забраната за вознемирување на работно место, начинот на препознавање и можностите за заштита. Начинот го избира самиот.
- Изјави за запознаеност
- Листи на посредници

## 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.

## Постапката за посредување

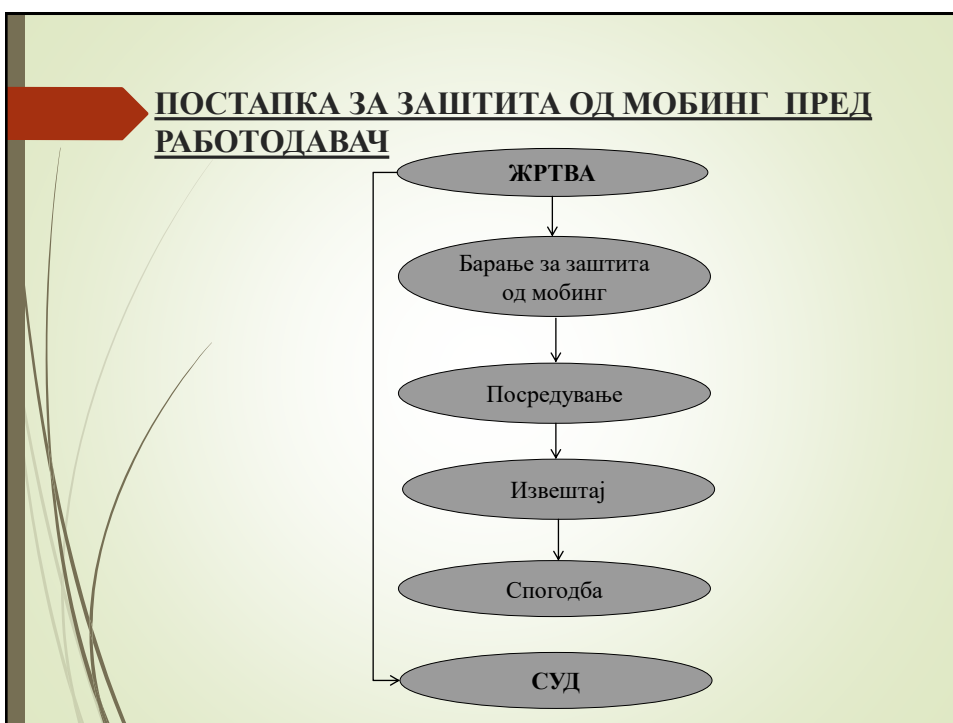
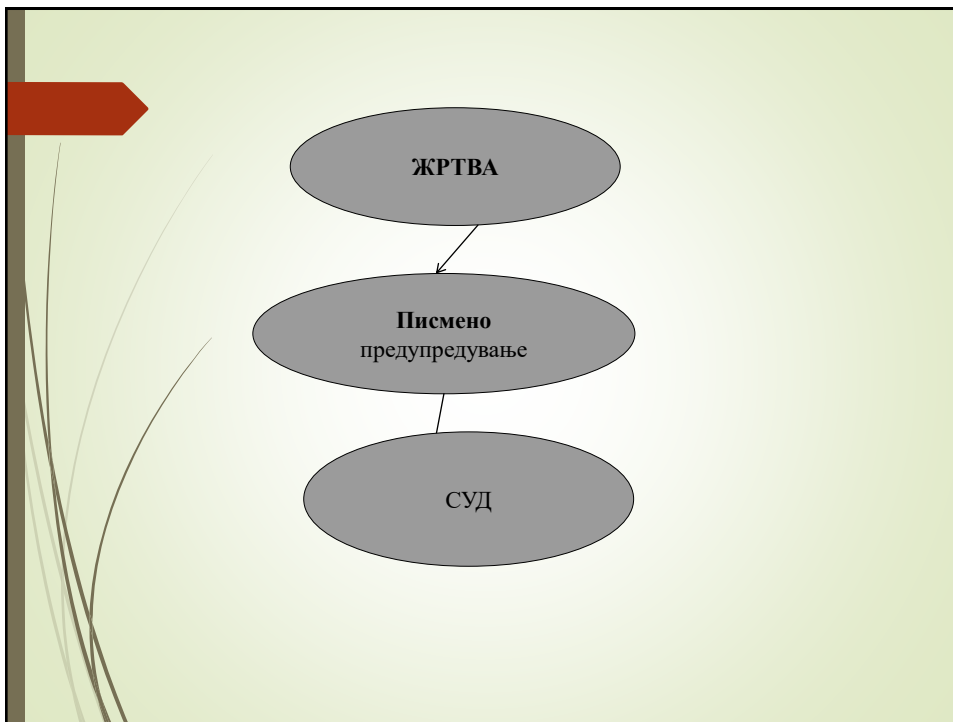
- Итна, доверлива и затворена за јавноста;
- Страните рамноправни, посредникот непристрасен;
- Критериуми за избор-работодавачот го избира од листата на посредници од редот на вработените;
- Профил на посредникот-комуникативен, доверлив, толерантен, преговарач, изнаоѓач на решенија во конфликтни ситуации, 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;
- **Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.**

## Постапка за заштита од мобинг

- Барање за заштита од вознемирување до работодавачот/овластеното лице;
- Содржина на Барањето;
- **Барање може да поднесе и претставник на синдикатот;**
- 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.









### Жртва на мобинг и иницирање на постапка

- ▶ (Не)познавање на правата, постапката 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.

### 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.**

## Судска практика

- Првата пресуда е донесена во 2016 година која е укината од повисокиот суд, па на повторно одлучување пред прв степен повторно е донесена истата пресуда. Повисокиот суд ја преиначил во корист на тужените, за да на крај Врховниот суд одлучил во корист на жртвата.
- Втората пресуда е позитивна и во прв, па и во втор степен.

## Обврска на работодавачот

- Работодавачот е должен вработените кои се во работен однос да ги ЗАПОЗНАЕ со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските во врска со забраната за вознемирување на работно место, начинот на препознавање и можностите за заштита.
- Изјави
- Листи на посредници



## ПРЕКРШОЧНИ ГЛОБИ

Глоба во износ од 400 до 2.000 евра во ќе му се изрече на микро и мал работодавач - правно лице, глоба во износ од 800 до 6.000 евра за среден работодавач - правно лице, глоба во износ од 1.000 до 10.000 евра за голем работодавач - правно лице, ако:

- 1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место (член 4);
- 2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место (член 10);
- 3) не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита (член 11);
- 4) не избере посредник кој ќе посредува меѓу страните за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач кај кој во работен однос има 50 или повеќе вработени (член 12 ставот (3));
- 5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот (член 25 став (4));
- 6) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место (член 30) и
- 7) не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина

**М-р Маја Цветановска Андонов**  
**Државен инспектор на труд**