



СРЕДНО
ОБРАЗОВАНИЕ



**ВОДИЧ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ
НА РАБОТНОТО МЕСТО**

ВОДИЧ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Издавач:

Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените - ECE

Ул. Максим Горки бр. 20-1-4, Скопје

Тел: 02 3298 295; 3298 296

Факс: 02 3211 453

www.esem.org.mk



Автори:

Стојан Мишев

Јасминка Фришчиќ

Марија Гелевска



CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски",
Скопје

331.108.62:364.634(497.7)(036)

МИШЕВ, Стојан

Водич за заштита од вознемирување на работното место /
Стојан Мишев, Јасминка Фришчиќ, Марија Гелевска. - Скопје:

Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените - ECE,
2015. - 16 стр. : илустр. ; 15 см

Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-4643-05-0

1. Фришчиќ, Јасминка [автор]

2. Гелевска, Марија [автор]

а) Мобинг - Водичи

COBISS.MK-ID 98579210

Студијата е финансиски поддржана од :



СОДРЖИНА:

За Водичот	4
1. Вознемирување на работното место	6
2. Законски механизми за заштита од вознемирување на работното место	9
2.1 Постапка за заштита кај работодавач	10
2.2 Постапка за заштита пред суд	15

ЗА ВОДИЧОТ

Вознемирувањето на работното место претставува сериозен општествен проблем што до неодамна го немаше добиено потребното внимание ниту од пошироката јавност ниту од надлежните институциите во нашата држава. Ова делумно се должеше на фактот дека до 2013 година немаше посебен закон што ја регулира оваа појава, односно иако вознемирувањето од 2005 година беше регулирано во Законот за работни односи, сепак не постоеше „прецизно утврдена постапка и механизми за превенирање и справување со случаите на вознемирување на работното место“¹.

Во 2013 година беше усвоен Законот за заштита од вознемирување на работното место² со што се утврди системска основа за превентивно дејствување и процесуирање на случаите на вознемирување на работното место. Во Законот се содржани одредбите за заштита и се пропишани процедурите и механизмите што им стојат на располагање на жртвите на вознемирување на работното место. Одредбите за заштита од сексуално вознемирување се однесуваат на вработените лица, но и на кандидатите за вработување.



¹ Анализа за имплементација на Законот за заштита и вознемирување на работното место, Здружение ЕСЕ, 2015 год.

² Сл. весник на Република Македонија бр. 79 од 31.5.2013 година.

Еден од главните заклучоци во однос на имплементацијата на овој Закон е потребата за негово поголемо промовирање во јавноста, односно афирмирање на заштитата што се обезбедува преку овој Закон.

Оттука, Водичот содржи информации за институционалните и законските механизми за заштита од вознемирување на работното место што се предвидени со овој Закон. Во негови рамки се обезбедени детални информации за секој од чекорите што треба да бидат преземени од страна на лицата жртви на вознемирување на работното место, покривајќи ги посебно аспектите на интерната постапка што се води пред работодавачот, како и судската постапка за заштита од вознемирување на работното место. Во оваа насока, Водичот посебно ги нагласува обврските на работодавачот во однос на заштитата на своите вработени што се од клучно значење за обезбедување на соодветна заштита во постапката што се води кај самиот работодавач. Преку запознавање со конкретните обврски на работодавачот, лицата што сметаат дека се жртви на вознемирување на работното место ќе имаат можност да му укажат на работодавачот за тоа што е должен да преземе со цел обезбедување на нивна заштита. Истовремено, во Водичот се содржани податоци од релевантни истражувања што ги има спроведено Здружението ЕСЕ во однос на застапеноста на одделните форми на вознемирување на работното место и начинот на нивна манифестација.

Основна цел за промовирање на овој Водич е жртвите на вознемирување да се информираат за природата и карактеристиките на вознемирувањето на работното место, како и за можностите за нивна заштита и со тоа да се охрабрат да го пријават насилството и да ги употребат предвидените механизми за сопствена заштита.

ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

За сериозноста на појавата вознемирување на работното место потврда наоѓаме во податоците за карактеристиките и застапеноста на оваа појава врз женската популација во нашето општество. Водичот содржи информации за застапеноста на проблемот, формите на манифестирање и последиците од вознемирување на работното место, преземени од истражувањата што ги спроведе Здружението ЕСЕ. Според овие податоци, секоја втора жена е жртва на психичко вознемирување, додека секоја шеста жена е жртва на сексуално вознемирување³.

Психичко вознемирување на работното место е секое негативно однесување од поединец или група што се повторува, континуирано и систематски, што 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.

Психичкото вознемирување е застапено со 57,1% и тоа се манифестира преку следните форми: компромитирање на личниот углед и репутација (89%); попречување на комуникацијата (64,5%); прекинување на контактите со колегите (27,9%); компромитирање на стручноста, односно стручниот став и мислење (63,2%) и опасност за здравјето на индивидуата (39,8%).

³ Анализа за насилство врз жени на работното место (психичко вознемирување и сексуално вознемирување), Здружение ЕСЕ, 2011 год.

Жените жртви на психичко вознемирување се соочуваат со сериозни последици по нивното здравје, приватниот живот, работната способност, последици врз професионалната кариера и работното место. Најголем дел од нив се соочуваат со емоционални и психолошки последици (89,6%), како што се: лутина, пониженост, недоверба и чувство на несигурност. Две третини од жените жртви на психичко вознемирување се соочуваат со психосоматски последици, како што се: главоболка, проблеми со спиењето, болки во мускулите, проблеми со срцето инт. Скоро секоја втора жртва се соочува со нарушувања во приватниот живот.



Сексуално 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 предизвикува и чувство на страв или создава непријатност и пониженост.



Сексуалното вознемирување е застапено со 17,1% и се манифестира преку следните форми: вербално (92%), невербално (67,4%), физичко (51,4%) и сексуално вознемирување “услуга за услуга” (20,3%).

Повеќе од две третини од жртвите пријавиле дека имале емоционални и психолошки последици (71,7%), додека 66,6% од жртвите почувствувале низа психосоматски нарушувања како резултат на претрпеното насилство. Покрај последиците за физичкото и менталното здравје, на секоја втора жртва ѝ бил нарушен приватниот живот како резултат на сексуалното вознемирување.

ЗАКОНСКИ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Жртвите на вознемирување можат да ги користат следниве законски механизми за заштита од вознемирување: постапка за заштита од вознемирување кај работодавач и судска заштита. Постапката за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот се иницира пред поднесувањето на тужба пред основен суд. Во случај кога вознемирувањето било предизвикано од страна на работоводен орган или физичкото лице како работодавач, жртвата на вознемирување на работното место може директно да поднесе тужба пред надлежниот суд⁴.



⁴ Во тој случај потребно е жртвите на вознемирување пред иницирањето на судската постапка писмено да го предупредат работодавачот за вознемирувањето.

ПОСТАПКАТА ЗА ЗАШТИТА КАЈ РАБОТОДАВАЧ

- *Претходна постапка*

Како жртва на вознемирување на работното место пред поведување на постапката за заштита од вознемирување на работното место, потребно е писмено да се обратите до лицето што Ве вознемирува и да му укажете дека неговото однесување е недозволено, неприфатливо и несакано и дека ќе иницирате законски механизми за заштита, доколку не го промени своето однесување.

- *Како се иницира постапката за заштита од вознемирување?*

Доколку претходната постапка не вроди со плод, односно лицето што Ве вознемирува не го промени своето однесување, потребно е да поднесете барање за заштита од вознемирување на работното место до директорот или до друго овластено лице кај Вашиот работодавач. Во барањето за заштита потребно е да се наведат податоци за лицето што е жртва на вознемирување, лицето што го извршило вознемирувањето, како и опис на однесувањето што претставува вознемирување со наведување на факти и докази, вклучително и датумот кога последен пат се случило. Рокот за поднесување на ваквото барање е шест месеци од денот кога последен пат сте биле жртва на вознемирување.



- *Која е улогата на посредниците во обезбедувањето на Ваша заштита?*

Она што е карактеристично за постапката за заштита од вознемирување на работното место е вклучувањето на лица посредници што непристрасно и неутрално ќе посредуваат помеѓу Вас и лицето што го извршило вознемирувањето на работното место. Во колектив каде што има повеќе од 50 вработени, работодавачот е должен да определи листа на посредници што би интервенирале во случај на појава на вознемирување на работното место. Кога во колективот се вработени помалку од 50 лица, посредникот се определува врз основа на Ваша согласност, согласност на лицето што Ве вознемирува и друго вработено лице определено од работодавачот. Во случај кога посредникот не може да се определи спогодбено, имате право да иницирате постапка за заштита пред надлежниот суд.

- *Тек на постапката за заштита од вознемирување кај работодавачот*

По поднесување на барањето се иницира постапката за посредување со вклучување на посредникот. Станува збор за итна постапка што треба да заврши во рок од 15 дена и таа е затворена за јавноста, односно податоците поврзани со вознемирувањето се достапни само за страните што се вклучени во неа. Во постапката можете да предложете вклучување на сведоци што би го поткрепиле Вашето барање. Посредникот може да има заеднички или одвоени разговори со Вас и со лицето што го сторило вознемирувањето, при што е должен да подготви извештај за сите дејства што биле преземени во текот на постапката.

Доколку Вашето здравје е нарушено како резултат на вознемирувањето⁵, работодавачот е должен да Ве распореди во друга работна просторија додека трае постапката за посредување. Исто така, работодавачот не смее да Ве дискриминира или да Ве става во понеповолна положба во однос на остварувањето на Вашите права само заради тоа што сте иницирале постапка за вознемирување на работното место. Истото се однесува и за сведоците што се вклучуваат во оваа постапка.

Постапката што се води пред посредникот може да биде запрена доколку Вие и лицето што го врши вознемирувањето поднесете писмена изјава за откажување од постапката за посредување.



⁵ Според мислење на овластена здравствена установа што врши дејност медицина на трудот.

- *Што следува доколку успешно се заврши постапката за заштита од вознемирување на работното место?*

Во случај успешно да се заврши оваа постапка, односно се спогодите со лицето што Ве вознемиривало, посредникот подготвува спогодба во која се констатира дека имало вознемирување на работното место и се утврдуваат препораки за негово надминување. Работодавачот е должен да постапи по препораките на посредникот и да ги елиминира можностите за продолжување на вознемирувањето на работното место.

Лицето што извршило вознемирување на работното место се санкционира од страна на работодавачот преку изрекување на дисциплинска мерка за непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски. Ако и покрај изрекувањето на дисциплинските мерки во рок од шест месеци лицето повторно изврши вознемирување на работното место, работодавачот може да му го прекине работниот однос на лицето што го извршило вознемирувањето.

- *Што доколку не се заврши успешно постапката?*

Во случај да не се постигне спогодба помеѓу Вас и лицето што го врши вознемирувањето, посредникот е должен по завршувањето на постапката да подготви писмен извештај за неуспешното посредување и во рок од три дена да ви го достави.

РАБОТОДАВАЧОТ Е ДОЛЖЕН ДА ОБЕЗБЕДИ СООДВЕТНА И НАВРЕМЕНА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО, ПРИ ШТО ГИ ИМА СЛЕДНИТЕ ЗАКОНСКИ ОБВРСКИ:

- Да не врши вознемирување на работното место и да не го злоупотреби правото на заштита од вознемирување;
- Работодавачот е должен на вработените да им обезбеди услови за работа што нема да влијаат негативно врз нивното достоинство, интегритет и здравје, како и да ги преземе потребните мерки за спречување на вознемирување на работното место;
- Работодавачот е должен да го запознае вработениот пред стапување на работа и да ги извести вработените што се во работен однос дека е забрането вознемирување на работното место и, исто така, работодавачот е должен да ги извести вработените за начините за заштита;
- Работодавачот кој има 50 или повеќе вработени е должен да избере посредник што ќе посредува во случај на појава на вознемирување на работното место;
- Работодавачот е должен да постапи по препораките на посредникот;
- Доколку на лицето жртва на вознемирување му е нарушена здравствената состојба, работодавачот е должен привремено да го премести во друга работна просторија.

ДОКОЛУ РАБОТОДАВАЧОТ НЕ ИСПОЛНИ НЕКОЈА ОД ПРЕДВИДЕНИТЕ ОБВРСКИ, ТОЈ Е ДОЛЖЕН ДА ПЛАТИ ГЛОБА ВО ИЗНОС ОД 5.000 ДО 6.000 ЕВРА ВО ДЕНАРСКА ПРОТИВВРЕДНОСТ.





ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ПРЕД СУД

По добивањето на писмениот извештај од страна на посредникот, Вие можете во рок од 15 дена да поднесете тужба до надлежниот суд според местото на живеење, односно престојување на тужениот. Во тужбата барате судот да утврди дека сте биле жртва на вознемирување на работното место, да му забрани на лицето да Ве вознемирува, да нареди преземање дејства за елиминирање на последиците од вознемирување, и да утврди надоместок за причинетата материјална и нематеријална штета предизвикана од вознемирувањето.

Товарот на докажувањето е кај тужениот, односно лицето што го извршило вознемирувањето. Тоа значи дека тужениот треба да докаже во судската постапка дека немало однесување што претставува вознемирување на работното место.

За да се спречи насилното однесување или настанувањето на ненадоместлива штета по поднесувањето на тужбата, можете до судот да поднесете предлог за изрекување на следните привремени мерки: забрана за лицето што Ве вознемирува за приближување до Вашето работното место и забрана за телефонирање и комуницирање.



ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ЕМАНЦИПАЦИЈА,
СОЛИДАРНОСТ И ЕДНАКВОСТ НА ЖЕНИТЕ
www.esem.org.mk

ЕСЕЕМС