

МЕСЕЧЕН ИЗВЕШТАЈ ЗА
ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА

НОЕМВРИ 2019



СОДРЖИНА

3

РАБОТНИЧКИ ПРАВА

Ако во текот на постапката тужителот го стори веројатно постоењето на вознемирувањето, товарот на докажување дека немало конкретно однесување што е вознемирување на работно место е на тужениот

6

ТЕКСТИЛНИ РАБОТНИЧКИ

Работодавач постапил по решение на Државниот инспекторат на труд

8

ДИСКРИМИНАЦИЈА

Вознемирување на дете во процес на образование врз основа на здравствената состојба

10

РОДОВО БАЗИРАНО НАСИЛСТВО

Насилството врз жените е кршење на човековите права и форма на дискриминација врз жените

РАБОТНИЧКИ ПРАВА



АКО ВО ТЕКОТ НА ПОСТАПКАТА ТУЖИТЕЛОТ ГО СТОРИ ВЕРОЈАТНО ПОСТОЕЊЕТО НА ВОЗНЕМИРУВАЊЕТО, ТОВАРОТ НА ДОКАЖУВАЊЕ ДЕКА НЕМАЛО КОНКРЕТНО ОДНЕСУВАЊЕ ШТО Е ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО Е НА ТОВАР НА ТУЖЕНИОТ

Во текот на ноември, Хелсиншкиот комитет за човекови права регистрираше девет случаи на прекршување на работничките права, што се однесуваа на:

- Вознемирување на работното место;
- Непријавена и неплатена прекувремена работа;
- Неисплатени плати и придонеси за здравствено и пензиско осигурување;
- Повреда на работно место; и
- Трансформација на работен однос.

Група текстилни работнички поднесоа анонимна претставка до Хелсиншкиот комитет поради неколку прекршувања на нивните работнички права. Имено, работничките нè информираа дека имаат склучено договори за вработување на полно работно време, односно 40 часа неделно, но работат секоја сабота, а за нивната прекувремена работа не се соодветно исплатени, ниту, пак, им се издаваат месечни пресметки на плата. Дополнително, тие нè известија дека во календарската 2019 година им било

одобрено да искористат само 5 (пет) работни денови годишен одмор, иако согласно Законот за работните односи им следуваат најмалку 20 работни денови што треба да ги искористат како годишен одмор. За користење на правото на годишен одмор на работничките не им било издадено решение. Хелсиншкиот комитет за човекови права поднесе барање за спроведување на вонреден инспекциски надзор до Државниот инспекторат за труд.

Од друга страна, во текот на овој месец, претставници од Хелсиншкиот комитет за човекови права во знак на поддршка продолжија да го мониторираат протестот на група поранешни вработени од „Охис“, кои протестираат поради неисплатени 24 плати и придонеси. На 29.11.2019 година, тие го одржаа својот 147. протест по ред и остварија средби со претставници на Владата и Министерството за правда.

Претставничка на Хелсиншкиот комитет, од почетокот на февруари оваа година, набљудуваше постапка за заштита од вознемирување на работното место

(мобинг), што се водеше пред Основниот граѓански суд Скопје. Првостепената постапка заврши во ноември оваа година, со пресуда со која се одбива тужбеното барање на тужителката за заштита од вознемирување на работното место. Имено, во текот на целата постапка, од сите чинители, се забележуваше непрепознавање на однесувањата што можат да претставуваат мобинг. Ова е рефлектирано и во пресудата на судијата П. П., како претседател на советот кој постапуваше и одлучуваше во конкретниот предмет. Во пресудата, во неколку наврати, како дејства на мобинг се толкуваат единствено несоодветните однесувања од страна на работодавачот кон работникот, на пример, повишување на тонот кон работникот, навредување, омаловажување и/или други однесувања што можат да бидат протолкувани како некоректен однос. Судијата заклучила дека работничката во конкретниот предмет не подлежела на ваков вид однесување, па следствено на тоа во конкретниот случај не може да станува збор за мобинг. Нашето трудово законодавство го дефинира вознемирувањето како секое несакано однесување што има цел повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Иако претходно наведените однесувања претставуваат директен напад на достоинството на работникот, мобингот во некои случаи може да се манифестира и како давање премногу или премалку работни задачи или, пак, оневозможување и попречување на вршењето на работните обврски на работникот, со давање на неосновани критики и забелешки. Дополнително, пресудата воопшто не ја споменува психичката состојба во која се наоѓала работничката, како последица на дејствата што таа ги смета за вознемирување на работното место.

Законот за работните односи¹, како *lex generalis*, заедно со Законот за заштита од вознемирување на работно

место², како *lex specialis* што ја уредува оваа материја, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување што претставува вознемирување на работното место, го префрлува на тужениот. Во конкретниот случај, Судот неколкупати наведува дека тужителката не успеала да докаже дека трпела психичко вознемирување на работното место. Дополнително, во случајот постојат проблеми и од процедурален аспект затоа што првостепената постапка за заштита од вознемирување на работното место заврши надвор од предвидениот законски рок од шест месеци за спорови од работни односи, затоа што траеше речиси цела година. Пресудата е обжалена до Апелациониот суд Скопје, а второстепениот суд има рок од 30 дена да одлучи по жалбата.

Меѓународната организација на трудот (МОТ) го препознава вознемирувањето на работа како прекршување на човековите права, потенцирајќи дека вознемирувањето е неприфатливо и неспоиво со достоинствена работа. МОТ ја нагласува важноста на работната култура што е заснована на почит на достоинството на работниците. Дополнително, се посочува дека вознемирувањето влијае на квалитетот на јавните и приватни услуги и може да придонесе кон пречки на работниците, особено жените, во пристапот, останувањето и напредувањето на пазарот на труд³. МОТ предвидува дека процената на ризик на работното место треба да ги земе предвид и факторите што ја зголемуваат можноста за насилство и вознемирување, вклучувајќи и психосоцијални опасности и ризици.

1
Член 11 од Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 110/19).

2
Член 33 од Законот за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на Република Македонија“, бр. 79/13 и 147/15).

3
Меѓународна организација на трудот, Конвенција 190 за елиминација на насилството и вознемирувањето на работа (усвоена на 21.06.2019).

Особено внимание треба да се посвети на ризици што можат да произлезат од работните услови и работната организација, како и од управувањето со човечките ресурси.⁴

Покрај сите овие законски решенија, нашата држава не може да се пофали со значителна практика од оваа област. Во земјава постои само една правосилна пресуда во корист на лице кое се пожалило на мобинг. Дополнително, рестриктивното толкување на поимот психичко вознемирување на работното место од страна на домашните судови, што не ги земаат предвид меѓународните стандарди, придонесува кон постоење на несоодветни и неефективни механизми за заштита од вознемирување на работното место.

⁴ Меѓународна организација на трудот, Препорака 206 за елиминација на насилството и вознемирувањето на работа (усвоена на 21.06.2019).

ПРЕПОРАКА:

Хелсиншки комитет апелира до судовите во државата да се придржуваат до член 33 од Законот за заштита од вознемирување на работно место⁵, со што би овозможиле ефикасна заштита на жртвите на мобинг. Членот јасно посочува дека ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување што претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

⁵ Закон за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на Република Македонија“, бр. 79/13 и 147/15).



ТЕКСТИЛНИ РАБОТНИЧКИ



РАБОТОДАВАЧ ПОСТАПИЛ ПО РЕШЕНИЕ НА ДРЖАВНИОТ ИНСПЕКТОРАТ НА ТРУД

Хелсиншкиот комитет поднесе барање за спроведување на инспекциски надзор кај работодавач од Пробиштип за утврдување дали се води електронска евиденција на работното време на вработените. Државниот инспекторат на труд при спроведувањето на инспекцискиот надзор утврди дека во еден од погоните на работодавачот не се води електронска евиденција на работното време и со решение му дал рок на работодавачот за отстранување на констатираните недостатоци.

По истекот на дадениот рок Хелсиншкиот комитет до Државниот инспекторат за труд поднесе барање за продолжување на инспекцискиот надзор со цел утврдување дали работодавачот постапил по донесеното решение. При спроведувањето на дополнителниот инспекциски надзор Инспекторатот утврди дека работодавачот постапил по донесеното решение, односно дека во предметниот погон работодавачот вовел систем за електронско евидентирање на работното време.

ПРЕПОРАКА:

Го поздравуваме проактивниот однос на Државниот инспекторат на труд и постапувањето во конкретниот предмет. Исто така, го поздравуваме постапувањето на работодавачот по доставеното решение и отстранувањето на утврдените недостатоци. Ги повикуваме сите други работодавачи кај кои Инспекторатот ќе утврди неправилности и ќе донесе решенија за нивно отстранување, да го следат примерот на овој работодавач. На крајот, апелираме до сите работнички и работници, а особено до оние од текстилната индустрија, да продолжат да пријавуваат прекршување на работничките права.



ДИСКРИМИНАЦИЈА



ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА ДЕТЕ ВО ПРОЦЕС НА ОБРАЗОВАНИЕ ВРЗ ОСНОВА НА ЗДРАВСТВЕНАТА СОСТОЈБА

Во Хелсиншкиот комитет се обрати странка, мајка на дете кое има дијагностицирано хиперактивност и дефицит на внимание кое посетува настава до ОУ „Невена Георгиева-Дуња“. Училиштето е уредно известено со приложување на медицинска документација за состојбата на детето, а во текот на учебната 2018 година детето посетувало настава со придружба на образовен асистент.

Одделенската наставничка на детето формирала вајбер-група, чишто членови се таа и родителите на децата. Во ноември, на вајбер-групата мајката била повикана од страна на наставничката на индивидуален разговор, по што родител на друго дете напишала порака во која вели дека родителите со страв ги носат децата на училиште поради тоа што детето физички и психички ги малтретира, односно има испади на патолошки ефекти, потпишувајќи се на крајот како доктор-стоматолог. Во пораката исто така е наведено дека родителите треба да го отпишат детето од класот, иако детето има дијагностицирано сосема друга здравствена состојба што не е ни приближно до патолошки ефект, а нејзините родители никогаш не биле информирани дека тоа ги вознемирува другите деца. Ваквото однесување на одделенската наставничка и родителите на другите деца претставува вознемирување врз основа на здравствена состојба.

За настанот, мајката се има обратено писмено до училиштето и до секторот за образование во општината. Телефонски нè информираше дека наставничката и родителот се повикани

на разговор од страна на директорот, а Хелсиншкиот комитет писмено се обрати до училиштето да добие информации кои дејства и мерки ги има преземено училиштето. Дополнително, Комитетот поднесе претставка и до Стоматолошката комора, повикувајќи се на член 19 од Етичкиот кодекс за стоматолози, кој пропишува дека секој несоодветен, лесномислен, нечесен и понижувачки гест на стоматологот ги компромитира и сите други колеги-доктори, односно стоматолошката професија.

ПРЕПОРАКА:

Го повикуваме ОУ „Невена Георгиева-Дуња“ да ги преземе сите потребни мерки за расчистување на случајот и да овозможи детето на странката непречено и без дискриминација да ја посетува наставата во училиштето, согласно Законот за основно образование, Законот за заштита на децата, Законот за спречување и заштита од дискриминација и Конвенцијата за правата на детето.

РОДОВО БАЗИРАНО НАСИЛСТВО



НАСИЛСТВОТО ВРЗ ЖЕНИТЕ Е КРШЕЊЕ НА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА И ФОРМА НА ДИСКРИМАЦИЈА ВРЗ ЖЕНИТЕ

Во текот на ноември Хелсиншкиот комитет за човекови права регистрираше три случаи на родово базирано насилство.

1. Сексуално вознемирување на полициски службенички од страна на раководно полициско лице

На 24.11.2019 година неколку медиуми ја пренесоа веста дека шест полициски службенички вработени во Министерството за внатрешни работи повеќе од една година биле изложени на сексуално вознемирување и полови дејства со закани и континуирано психичко малтретирање, понижување и повредување на нивното достоинство со притисоци на работното место од страна на раководно полициско лице во полициска станица. Полициските службенички го пријавиле случајот во

Министерството, дел од нив усно, а дел од нив се обратиле писмено, но и покрај тоа, раководното лице продолжило да ги вознемирува сексуално. Медиумите известија дека раководното лице вршело притисоци и уцени откако неговите понуди биле одбивани од страна на полициските службенички и ги упатувал следните закани:

„Оди си сега, зледам, си уилашена, ама знам дека и ти сакаш и ѝази за ова што ти го нудам да не си кажала на никој, зашто не можеш да замислиш што ќе ти најравам и кој сум јас“.

Секое дејство на вознемирување на работното место, како психичко, така и полово вознемирување, е забрането согласно трудовото законодавство. Законот за работните односи, како *lex generalis*, и Законот за заштита

од вознемирување на работно место, како *lex specialis*, јасно утврдуваат дека вознемирувањето, вклучително и половото вознемирување, претставува дискриминација.

Секое негативно однесување од поединец или група што се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чијашто 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 е забрането. Секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, што има цел или претставува повреда на достоинството на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост е забрането.

3. Полициска бруталност

До Хелсиншкиот комитет се обрати жртва на родово базирано насилство, која нè информираше дека била физички нападната од страна на полициски службеник, вработен во СВР Куманово. Имено, жртвата била лишена од слобода и приведена во полициска станица, без да ѝ биде објаснето поради кои причини и без да биде поучена за нејзините права. За целото времетраење додека жената се наоѓала во полициската станица, не ѝ било дозволено да повика адвокат.

Дополнително, не ѝ било дозволено ни да ги извршува основните физиолошки потреби. Жртвата разговарала со неколку полициски службеници, а еден од нив ѝ понудил да потпише бланко лист. Таа двапати одбила да го потпише листот, полицискиот службеник физички ја нападнал со удари по лицето и притоа ѝ нанел телесни повреди – фрактура на носот.

Откако била пуштена од полициската станица, се упатила во здравствена установа со цел да ѝ биде извршен лекарски преглед, а потоа го пријавила случајот и во Одделот за внатрешна контрола при Министерството за внатрешни работи. По спроведената постапка од страна на Одделот, била покрената кривична постапка против полицискиот службеник.

ПРЕПОРАКА:

Насилството врз жените се разбира како кршење на човековите права и форма на дискриминација врз жените. Истанбулската конвенција им наложува на државите да се водат од принципот на должно внимание, односно предвидува обврска за државите да се воздржуваат од учествување во каков било акт на насилство врз жените и да обезбедуваат дека државните органи, функционерите, службениците, институциите и другите актери кои дејствуваат во име на државата, постапуваат во согласност со ваквата обврска. Хелсиншкиот комитет очекува сите надлежни институции сериозно и неодложно да се зафатат со расчистување на случаите на родово базирано насилство и со должно внимание да ја утврдуваат одговорноста на сите инволвирани лица.

