

Врз основа на член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на Република Македонија“ бр.79/13, 147/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.103/21) Комисијата за спречување и заштита од дискриминација на 22рата седница, одржана на 13.12.2024 донесе

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Член 1

Со овој Правилник подетално се разработуваат со закон утврдени права, обврски и одговорности кои го уредуваат односот помеѓу работодавачот и вработените, како и односот помеѓу самите вработените во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст Комисија), а во врска со спречување на психичко и сексуално вознемирување на работното место во просториите на работодавачот, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место и обезбедување здрава работна средина, како и формата и содржината на обрасците за поведување на постапка за вознемирување на работно место.

ДЕФИНИЦИИ

Член 2

Вознемирување на работно место претставуваат активности и дејствија со кои се поттикнува или се наведува на психичко и/или сексуално вознемирување.

Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група, кое се повторува во континуитет, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, чувство на пониженост, а чија крајна цел може да биде повреда на физичкото или менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Сексуално вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување со сексуален карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на вработениот, а кое предизвикува непријатност, чувство на страв или пониженост.

Вршител на вознемирување на работното место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство – одговорно лице во правното лице/работодавач, вработен или група вработени кај работодавачот или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршување

на работите на работното место и кое со своето негативно и селективно однесување врши психичко и/или сексуално вознемирување.

Место на вознемирување е работно место на вработениот, работно место на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот или било кое друго место во службените простории на работодавачот или надвор од нив на кое е изложен на психичко и/или сексуално вознемирување.

Време на вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време од работното место и за време на извршување на работните задачи надвор од работното место.

Поимите вршител на вознемирување на работно место и вознемирувано лице употребени во овој закон имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 3

Во Комисијата е забранет секаков вид на психичко и/или сексуално вознемирување на работно место.

Член 4

Субјекти на кои се однесува и применува овој правилник се:

- Работодавачот, односно одговорното лице во правното лице;
- Вработените во Комисијата кои склучиле важечки договор за вработување;
- Надворешни лица ангажирани со договор за дело, авторски договори или друг вид на договори кои извршуваат работи за работодавачот.

Член 5

Работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

Вработениот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита на сите вработени и лицата ангажирани со соодветни договори кои извршуваат работи кај работодавачот од вознемирување на работно место, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работно место.

Член 6

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место се:

- 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.

Член 7

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место кои работодавачот е должен да им ги обезбеди на вработените се следните:

- да ги запознае вработените со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето како и со овој Правилник.

- да ги преземе сите потребни законски мерки за спречување и заштита од вознемирување на работното место.

ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА

Член 8

Претходна постапка претставува обид за надминување на спорната ситуација без поведување на постапка за заштита пред работодавачот односно пред надлежниот суд.

Целта на претходната постапка е решавање на настаната спорна ситуација без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место со цел таквата состојба веднаш да престане.

Вработениот во Комисијата или лицето ангажирано со договор за дело, авторски или друг вид на договор кој извршува работи кај работодавачот, а кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место е должен со писмено предупредување да се обрати до лицето или групата за која смета дека го вознемирува и да укаже дека неговото односно нивното однесување е несоодветно, неприфатливо и спротивно на Законот за заштита од вознемирување на работното место и овој правилник.

ПОВЕДУВАЊЕ НА ПОСТАПКА

Член 9

Вработениот во Комисијата или лицето ангажирано со договор за дело, авторски или друг вид на договор за извршување на работни активности кај

работодавачот, кој смета дека е изложен на вознемирување, пред поднесување на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место и овој правилник.

Вработениот во Комисијата или лицето ангажирано со договор за дело, авторски или друг вид на договор кој извршува работи кај работодавачот, а кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место може да поднесе тужба пред надлежен суд по претходно писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот.

Доколку однесувањето на вршителот на вознемирување не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице ќе биде сметано за вознемирување на работното место.

Член 10

Барањето од член 9 став 1 од овој Правилник се поднесува во писмена форма до претседателот на Комисијата.

Барање може да поднесе и друго лице (претставник на синдикатот, претставник на човечки ресурси, претставник на вработените) по добиена писмена согласност од страна на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Барањето од став 1 на овој член потребно е да содржи:

- Податоци за подносителот на барањето,
- Податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, во случај кога не е подносител на барањето,
- Податоци за вработениот или вработените за кои смета дека го вршат вознемирувањето,
- Краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место,
- Зачестеност и траење на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работното место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- Наведување на факти и докази.

Барањето се поднесува најдоцна во рок од 6 месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

Со истекот на овој рок правото за поведување постапка за заштита од вознемирување на работното место застарува.

Член 11

Претседателот е должен веднаш, а најдоцна во рок од 8 (осум) дена по приемот на барањето за заштита од вознемирување на работното место на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат вработен како взаемно прифатливо лице за посредник.

Ако страните не можат да се спогодат за изборот на посредник, претседателот на Комисијата е должен во наредниот рок од 8 (осум) дена по истекот на рокот во кој им е предложено посредување, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, а не е подносител на барањето да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставување или недоставување на ова известување, започнува да тече рокот од 15 (петнаесет) дена за поднесување тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот не е задолжителна согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Член 12

Постапката за посредување кај работодавачот е итна и затворена за јавност.

Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин со кој ќе им помогне на страните да постигнат спогодба.

Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот односно претставник на вработените од организационата единица на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување.

Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 (петнаесет) дена.

Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштат само на учесниците во постапката и нивното изнесување на трети лица претставува повреда на работните обврски.

Член 13

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката.

Посредникот во постапката освен засегнатите страни со кои може да води заеднички или одвоени разговори, може да направи разговори и со трети лица кои се предложени како сведоци од засегнатите страни.

Посредникот е должен да изготви извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со засегнатите страни и со сведоците предложени од нивна страна.

УСПЕШНО ПОСРЕДУВАЊЕ (ПОСТИГНУВАЊЕ СПОГОДБА)

Член 14

Ако постапката за посредување е успешна и страните се спогодиле, посредникот во рок од 3 (три) дена од денот на завршување на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препорака за вршителот на вознемирување на работно место и за работодавачот, за престанокот на

вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирување на работното место.

Спогодбата ја потпишуваат посредникот и двете засегнати страни.

Работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата.

НЕУСПЕШНО ПОСРЕДУВАЊЕ

Член 15

При неуспешно посредување, посредникот е должен во рок од 3 (три) дена од завршување на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба односно дека посредувањето е неуспешно.

Писменото известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

ЗАПИРАЊЕ НА ПОСТАПКАТА

Член 16

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од понатамошно водење на постапката, посредникот е должен во рок од 3 (три) дена од добивање на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

Посредникот, заклучокот за запирање на постапката го доставува до двете засегнати страни и до работодавачот.

Член 17

Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, според мислењето на овластената здравствена установа која врши дејност од областа на медицината на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирување на работното место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работно место, вработениот привремено да го премести во просторија со која ќе го оддалечи од лицето кое го вознемирува.

Член 18

На вработен кој врши вознемирување на работно место или го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место, работодавачот може да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина односно за повреда на работните обврски во согласност со закон и колективен договор.

Доколку вработениот на кого му била изречена мерка, во рок од 6 (шест) месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување согласно закон.

Член 19

Поведување постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учество во истата во својство на сведок не може да биде основ за ставање во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос.

Член 20

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Споровите поведени согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место имаат карактер на работни спорови.

Во постапката по споровите за заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Член 21

За штетата, која на вработен му е предизвикана како последица од вознемирување на работно место, одговорно е лицето кое ја причинило истата (лична одговорност за штета).

Член 22

Кога од страна на вработен кој знаел или би требало да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а иницирал поведување на ваква постапка со намера за себе или за некој друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице, истиот прави злоупотреба на правото на заштита од вознемирување на работното место.

Член 23

Овој Правилник стапува во сила со денот на неговото донесување.
Правилникот ќе биде објавен на официјалната веб страна на Комисијата.

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА - REPUBLIKA E MAQEDONISE SE VERIUT
КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА
KOMISIONI I PARANDALIMIT DHE I MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI

Бр.-Nr

01-772/1

13-12-2024

20 год.-viti

СКОПЈЕ - SHKUP

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседател

Димко Бејзароски

КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ
И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА
KOMISIONI I PARANDALIMIT
DHE I MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI

ул. Даме Груев 1, 1000 Скопје, Република
Северна Македонија
Dame Gruev 1, 1000 Skopje, Republic of
North Macedonia

+389 23232368;
+389 23216892
www.kszd.mk
contact@kszd.mk

ОБРАЗЦИ ЗА ПОВЕДУВАЊЕ НА ПОСТАПКА

Прилог бр.1

До:
Претседателот на
Комисијата за спречување и заштита
од дискриминација

БАРАЊЕ ЗА ПОВЕДУВАЊЕ ПОСТАПКА ЗА ПОСРЕДУВАЊЕ ОД СТРАНА НА ЛИЦЕТО КОЕ СМЕТА ДЕКА Е ИЗЛОЖЕНО НА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ

ПОДАТОЦИ ЗА ПОДНОСИТЕЛОТ/КАТА НА БАРАЊЕТО

Име и презиме	
Работно место	
Одделение /Сектор	
Контакт телефон и е-маил	
Своерачен потпис	

ПОДАТОЦИ ЗА ВРАБОТЕНИОТ/АТА КОЈ/А СМЕТА ДЕКА Е ИЗЛОЖЕН/А НА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО, АКО НЕ Е ПОДНОСИТЕЛНА БАРАЊЕТО

Име и презиме	
Работно место	
Одделение /Сектор	
Контакт телефон и е-маил	

**ПОДАТОЦИ ЗА ВРАБОТЕНИОТ/АТА ЗА КОГО/КОЈА А СМЕТА ДЕКА ВРШИ
ВОЗНЕМИРУВАЊЕ**

Име и презиме	
Работно место	
Одделение /Сектор	
Контакт телефон и е-маил	

**КРАТОК ОПИС НА ОДНЕСУВАЊЕТО ЗА КОЕ ОПРАВДАНО СЕ СМЕТА ДЕКА
ПРЕТСТАВУВА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО**

--

**ЛОКАЦИЈА, ВРЕМЕ, ВРЕМЕТРАЕЊЕ, ЗАЧЕСТЕНОСТ НА ОДНЕСУВАЊЕТО КОЕ СЕ
СМЕТА ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО, КАКО И ДАТУМОТ КОГА
ПОСЛЕДЕН ПАТ Е ИЗВРШЕНО ТОА ОДНЕСУВАЊЕ**

--

НАВЕДУВАЊЕ НА ДОКАЗИ И ФАКТИ

ОСТАНАТО

Напомена: Податоците кои ги доставувам се веродостојни и истите ги давам под целосна морална, материјална и кривична одговорност.

Писменото барање да се поднесе во рок од 6 (шест) месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

Датум _____ 202_ година

Подносител

Своерачен потпис

Прилог бр.2

До:
Претседателот
Комисијата за спречување и заштита
од дискриминација

ПИСМЕНА СОГЛАСНОСТ

(од вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место)

Јас, _____ распореден/на на работно
место _____

име и презиме

Во одделението _____

Сектор _____

_____, ја давам оваа писмена согласност

на : _____

претставник од синдикатот, претставник на човечки ресурси

во мое име да поднесе Барање за поведување на постапка за заштита од
вознемирување на работно место до Претседателот на Комисијата за спречување и
заштита од дискриминација.

Место и датум:

Давател на согласност

Скопје _____ 202_ година

Своерачен потпис

Прилог бр.3

ИЗЈАВА

Согласно член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место

(„Службен весник на Република Македонија“ бр.79/2013 и 147/2015), јас _____

_____, вработен/а во
име и презиме

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, изјавувам дека сум запознаен/а со мерките и постапките во врска со заштита од вознемирување на работното место и со правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот.

_____ 202_ година

ИЗЈАВИЛ

Своерачен потпис