

Бр. Nr. 01-140/2
30.01.24

Согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на РМ”, бр. 79 /13 година и 147/15 и „Сл.весник на РСМ, бр.103/21), а по предлог на в.д.медицинскиот и организацискиот директор на ЈЗУ Универзитетска клиника за нефрологија-Скопје, Управниот одбор на ЈЗУ Универзитетска клиника за нефрологија-Скопје на својата седница одржана на ден 29.01.2024 година го донесе:

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Овој правилник за заштита од вознемирување на работно место, ги уредува правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работно место и местото за работа, како и мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот и во судска постапка.

Основен принцип на овој Правилник е забрана на кој било вид на вознемирување на работно место, како и на злоупотребата на правата на заштита од вознемирување на работно место.

1. Субјекти на кои се применува овој правилник се:

- работодавачот
- вработените врз основа на договор за вработување,
- кандидатите за вработување, како и
- лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот

2. Психичко и полово вознемирување на работно место

Законот ги дефинира поимите психичко и полово вознемирување на работно место, на следниот начин:

- **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 со 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. Однесувањето се смета за психичко, односно полово вознемирување на работното место, доколку не престанало и по писмено предупредување од страна на вознемируваното лице, дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место.

Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на другите на однесување кое значи психичко и полово вознемирување.

3. Вршител на вознемирување на работно место

Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното ствојство:

- работодавач во својство на физичко лице,
- одговорно лице кај работодавач односно правно лице
- вработен или група вработени кај работодавач или
- трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место,

4. Место и време на вршење на вознемирување на работно место

Како местото на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета:

- работното место на вработениот на кое вообичаено работи
- местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.

Како место на вознемирување на работно место може да се смета и местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, но само во случај кога вознемирувањето го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач, кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со вработениот.

Како време на вознемирување како време на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место, се смета времето во рамките на работното време

и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето кое се смета за вознемирување на работно место.

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

Однесувањата и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работно место според Законот се следните:

- 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 договор 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.

6. Општи правила за однесувањата на работодавачот и вработениот при работа со Законот се утврдени општите правила за однесувања на работодавачот и вработениот при работа, кои се од превентивен карактер, насочени кон создавање на предуслови за спречување на вознемирување на работно место. Во тие рамки работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот, како и преку почитување на општите правила на однесување низ кои се реализираат следните обврски на работодавачот и на вработениот:

1) Работодавачот во текот на работата треба да:

- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,
- развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и

- им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.

2) Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работата треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,

- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место,

- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

7. Права, обврски и одговорности на работодавачот

Информирање на вработените за заштита од вознемирување и определување на посредници за спроведување на постапката за заштита.

Со Законот се регулираат правата, обврските и одговорностите на работодавачите во врска со спречување на вознемирувањето на работно место. Особено е значајна должноста на работодавачот да ги информира вработените пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос за мерките и постапката за заштита од вознемирување, како и обврската за определување на листата на вработените кои ќе бидат овластени да ја спроведуваат постапката во врска со заштита од вознемирување на работно место кај работодавач, а кои Законот ги именува како посредници.

• **Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место:** Работодавачот е должен:

а) на вработениот да му обезбеди работа во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје и

б) да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори од вознемирување на работно место, согласно со закон.

• **Известување на вработениот:** Работодавачот е должен вработениот да го запознае 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.

• **Определување на посредник:** Со законот поконкретно се уредува постапката за заштита од вознемирување на работно место преку определување на посредник кај

работодавачот, кој е неутрално лице чија основна задача е да посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос во случај на вознемирување на работно место. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно. При тоа:

А) Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави листа на посредници од редот на вработените кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работното место. Посредникот се избира од листата на посредници определена од работодавачот.

Б) Кај работодавачот кој има помалку од 50 вработени посредникот спогодбено го определуваат: вработениот кој е изложен на вознемирување на работното место, вршителот на вознемирувањето и вработениот кој ќе го определи работодавачот. Лицето не може да биде посредник ако во постапката на посредување е предложен во својство на сведок.

- **Работодавач во својство на физичко лице** – Во случај кога работодавачот како физичко лице се товари за вознемирување на работно место, вработениот кој е изложен на вознемирување може да поведе судска постапка за заштита од вознемирување на работно место пред надлежен суд.

- **Одговорност за штета:** За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот

- правно лице, работодавач – физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место (вршители на вознемирување), одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета (лична одговорност за штета).

8. Права, обврски и одговорности на вработените

Со Законот се утврдуваат и правата, обврските и одговорностите на вработените во врска со вознемирување на работно место.

- **Заштита од вознемирување на работно место:** Вработените и лицата ангажирани со договор имаат:

а) право на заштита од вознемирување и право да поведат постапка за заштита од вознемирување на работно место и

б) обврска да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место.

- **Злоупотреба на правата на заштита:** Злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место 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 некој друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

9) Постапка за заштита од вознемирување кај работодавачот

Постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, ја вклучува:

а) претходната постапка (писмено предупредување) која по својот карактер е обид за надминување на спорната ситуација без поведување на постапката за заштита пред работодавачот, односно пред надлежниот суд, и

б) постапката за заштита од вознемирување при постоење на неуспешен обид во претходната постапка, чие поведување и текот се пропишани со Законот. При тоа Законот нагласува дека претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

- **Претходна постапка (писмено предупредување):** во оваа постапка вработениот или лицето ангажирано со договор кое смета дека е изложено на вознемирување на работно место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај, без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

- **Поведување на постапка:** Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужбата пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно овој закон. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работодавачот во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

- **Поднесување на барање за заштита од вознемирување:** барањето се поднесува до одговорното лице кај работодавачот

- правно лице(директор или друго овластено лице), односно до работодавачот

– физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат (овластено лице). Барање може да поднесе и **друго лице** (претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените), по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Барањето содржи:

- податоци за подносителот на барањето,
 - податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето,
 - податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
 - краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место,
 - траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
 - наведување на факти и докази.
- **Рок за поднесување на барање** – Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место. Со истекот на овој рок правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.
- **Избирање на посредник** – Работодавачот е должен веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листатана посредници. Ако страните не можат да се спогодат за избор на посредник, одговорното лице кај работодавачот е должно во наредниот рок од осум дена по истекот на рокот во кој име е предложено посредување, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник. Од денот на доставувањето или не доставувањето на ова известување, отпочнува да тече рокот од 15 дена, за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.
- **Спроведување на постапка за посредување** – Постапката за посредување кај работодавачот е итна и затворена за јавноста. Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 дена.

Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката и нивното изнесување, претставува повредување на работните обврски.

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување, имајќи ги предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото за итност. При тоа, може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба, посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните. Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.

• **Успешно посредување (постигнување на спогодба)** – Ако постапката за посредување е успешна страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршувањето на постапката за посредување **изготвува спогодба која содржи препораки** за вршителот на вознемирувањето на работно место и за работодавачот, за престанок на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот. Работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата.

• **Неуспешно посредување** – При неуспешно посредување, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето 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.

• **Спречување на вознемирување до завршувањето на постапката** – Ако на вработениот, **според мислењето од овластената здравствена установа која врши дејност медицина на трудот**, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работно место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работно место, вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

• **Мерки за утврдување на одговорност на вработениот** – Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно закон. Доколку вработениот на кого му била изречена мерка, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може:

- да му го откаже договорот за вработување, односно
- да му изрече мерка престанок на работниот однос, согласно закон

• Заштита на учесниците во постапката – Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учество во таа постапка како сведок, не може да биде основ за: а) ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, б) поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, в) откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две 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.

10. Судска заштита

Законот ги уредува и прашањата во врска со судската заштита во случај на вознемирување на работно место.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. Споровите поведени согласно Законот имаат карактер на работни спорови. Во постапката по споровите заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите од Законот за парична постапка.

Видови на тужба – Законот ги утврдува видовите на тужби кои можат да се поднесат за заштита од вознемирување на работно место. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место со тужба може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место,
- забрана за 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.

Товар на докажување

– Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

Привремени мерки – Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката да одреди привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета. Во привремени мерки спаѓаат:

- забрана за приближување до работното место на вработениот
- забрана на телефонирање и комуницирање (вербално или електронски). Жалбата против решението за изрекување на привремени мерки не го задржува извршувањето на решението.

11. Инспекциски надзор

Инспекциски надзор над спроведување на Законот за заштита од вознемирување на работно место врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот.

12. Прекршочни одредби

Со Законот се пропишани и прекршочни одредби за неспроведување на Законот од страна на работодавачот како правно лице, од одговорното лице кај работодавачот и на службено лице во правното лице за следните:

Прекршоци:

- 1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото за заштита од вознемирување на работно место;
- 2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работно место;
- 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;
- 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;
- 5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот; 6) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место и
- 7) не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина.

Прекршочната постапка ја води и прекршочните санкции ги изрекува надлежен суд.

За сторените прекршоци надлежниот инспектор, пред да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка е должен на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот, да му понуди постапка за порамнување, со издавање на прекршочен платен налог. Ако сторителот ја плати глобата во рок од осум дена од денот на издавањето на прекршочниот платен налог, ќе плати половина од предвидената глоба, а доколку не ја плати во предвидениот рок, овластеното службено лице ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка до надлежниот орган.

Заменик претседател на Управен одбор,
Д-р Илир Шурлани



Бр.-Нр. 02-140/1

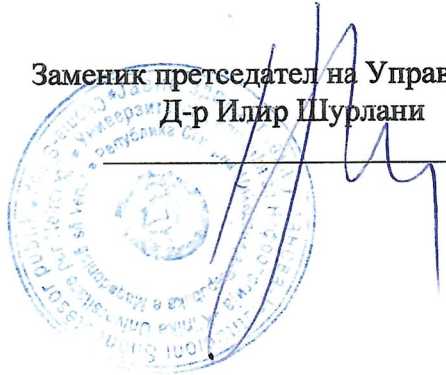
30.01 2024 год.-viii

Врз основа на член 18 од Статутот на ЈЗУ Универзитетска клиника за нефрологија-Скопје, а по предлог на медицинскиот и организацискиот директор на ЈЗУ Универзитетска клиника за нефрологија-Скопје, Управниот одбор на Универзитетската клиника на својата седница одржана на ден 29.01.2024 година ја донесе следната

ОДЛУКА

1. Се усвои предлог – Правилникот за заштита од вознемирување на работно место во форма и содржина како што е доставен на седницата на Управниот одбор.
2. Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето.

Заменик претседател на Управен одбор
Д-р Илир Шурлани



Доставено до:
-Директорот
-Претседателот на У.О.
-Сметководство
-Арива