

# ИНФОРМАЦИЈА ДО ВРАБОТЕНИТЕ И НАДВОРЕШНИТЕ СОРАБОТНИЦИ

## ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

**Законот за заштита од вознемирување на работното место** („Сл.весник на РМ“ бр.79/13) кој стапи на сила на 08.06.2013 година има за цел спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место и обезбедување на здрава работна средина на Работодавачот, како и на вработените.

**Психичко вознемирување** на работно место е секое негативно однесување на поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, кое претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженоост, 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, додека пак **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, пониженоост.

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

- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

### Место и време на вршење на вознемирување на работно место

**Место** на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета работното место на кое вработениот кој е извлечен на вознемирување вообичаено работи, како и местото кај што минува вработениот при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место.

**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.

### Општи правила за однесувањето на работодавачот и вработениот при работа

Согласно овој закон, Работодавачот и вработениот при работата се должни 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 и општите правила на однесувања, според кои **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;
- 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. **Вработените**, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работа 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.

### **Права и обврски на Работодавачот**

Работодавачот е должен:

- на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје
- да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работа кај работодавачот од вознемирување на работно место, согласно со законот
- да го запознае вработениот 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
- да определи посредник.

**Посредникот** е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос, кој се избира од листата на посредници кои ги определува Работодавачот од редот на вработените. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно. Доколку во постапката на посредување посредникот е предложен во својство на сведок, во тој случај не може да биде посредник.

### **Права, обврски и одговорности на вработените**

Вработените имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место. Вработениот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место, согласно со овој закон.

**Злоупотреба на правата на 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 друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

Законот за заштита од вознемирување на работното место предвидува две постапки кои може да ги води лицето излпжено на вознемирување на работното место (вознемирениот) и тоа:

1. Постапка за заштита од вознемирување што се води кај Работодавачот и
2. Постапка за заштита од вознемирување што се води пред надлежен суд – судска заштита

**Постапка за заштита од вознемирување што се води кај Работодавачот** вклучува:

1. Претходна постапка (писмено предупредување)
2. Постапка за заштита од вознемирување

Во **претхпдната постапка** вознемирениот лице кое смета дека е изложено на вознемирување на работното местп, 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, и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

**Постапка за заштита од вознемирување** вознемирениот лице ја поведува со поднесување на писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно со овој закон.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работодавен орган може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување оп вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно со закон.

### **Судска заштита**

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.

Дел. Бр. 03-555/02  
Скопје, 05.11.2019 година

Општинско основно училиште  
“Свети Кирил и Методиј”, Центар - Скопје  
Директор  
Вилма Поповиќ