

Скопје, Август 2022 ГОДИН

**ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА
РАБОТНО МЕСТО ВО
ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА
ГРАДЕЖНИШТВО И УРБАНИЗАМ**



РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА - РЕПУБЛИКА E MACEDONISE SE VERIUT
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРАНСПОРТ И ВРОКИ
MINISTRIA E TRANSPORTIT DHE LIDHJEVE
ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА ГРАДЕЖНИШТВО И УРБАНИЗАМ
INSPEKTORATI SHTETESOR PER NDERITIMTARI DHE ORGANIZEM

Бр.-Нр. 01-632/1
17.08.2022
СКОПЈЕ - ШКУП
104-VII



Согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место ("Службен весник на Република Македонија", бр. 79/13 и 147/15 и "Службен весник на Република Северна Македонија" бр.103/21), в.д. Директорот на Државниот инспекторат за градежништво и урбанизам, на ден 17.08.2022 година го донесе следниот

1. Предмет

Со овој Правилник се уредуваат 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. 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.

2. Субјекти

Овој Правилник се применува врз следните субјекти:

- работодавачот/функционерот
- вработените/административни службеници врз основа на договор за вработување на неопределено,
- кандидатите за вработување, како и
- лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, и други видови на договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот/функционерот.

3. Психичко и полово вознемирување на работно место

Дефиниции

Одгелни изрази употребени во овој правилник го имаат следното значење:

1) 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 и/или на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

2) Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување со полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на

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.

Време на вознемирување

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

- работното место на вршењето на кое вообичаено работи,
- местото на кое вршењето е упатен да работи од страна на работодавачот,
- местото/местата низ кои минува вршењето кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, но само во случај кога вознемирувањето го врши работник кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач, кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со работникот.

Место на вознемирување

5. Место и време на вршење 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 створјство:

- работодавач во својство на физичко лице,
- одговорно лице кај работодавач правно лице,
- работник или група работници кај работодавач,
- трето лице со кое работникот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

4. Вршител на вознемирување на работно место

кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, понижаност.

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.

6. Оценувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место

Оценувањата и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работно место 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 правeње 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) Поремени 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.

7. Општи правила за оценувањата на работодавачот и вработениот при работа

Работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се оценуваат 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 оценување 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 оценување,
- 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.

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

- се оценуваат коректно, пристojно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,
- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има

За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на работен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот - правно лице, работен или група работен или трето лице со кое работодавачот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место (вршител на вознемирување), одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета (лична одговорност за штета).

Одговорност за штета:

Вознемирувањето и работното место, вршителот на работното место, кој е изложен на вознемирување на работното место, вршителот на работното место, посредникот споредбено го определуваат: посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос во случај на определување на посредник како неутрално лице чија основна задача е да на вознемирување да овозможи заштита од вознемирување да се изврши преку (г) Работодавачот кај кого се работени 50 или повеќе работени е должен во случај текот на работното место.

Работодавачот и работникот при самото определување и во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и работодателот е должен работен да го запознае со мерките и постапката во со закон.

а) на работен да му обезбеди работа во здрава работна средина под услови кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје и б) да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на работен на лицата ангажирани со договори од вознемирување на работно место, согласно

Работодавачот е должен:

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место:

Информирање на работените за заштита од вознемирување и определување на посредници за спроведување на постапката за заштита

8. Права, обврски и одговорности на работодавачот

Вознемирување на работното место, придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

9. Права, обврски и одговорности на вработените

Заштита од вознемирување на работно место

Вработените и лицата ангажирани со договор имаат:

- а) право на заштита од вознемирување и должност да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место
- б) право да поведат постапка за заштита за заштита од вознемирување на работно место доколку дознаат за однесување за кое оправдано смета дека претставува 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 на трето лице.

10. Постапка за заштита од вознемирување кај работодавачот

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

Претходна постапка (писмено предупредување)

Вработените или лицето ангажирани 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

Вработените или лицето ангажирани 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 на работно место до овластеното лице на работодавачот. Вработените кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работодавачот орган во правното лице, 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.

Барањето содржи:

- 1) податоци за подносителот на барањето;
- 2) податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето;
- 3) податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
- 4) краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место;
- 5) траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- 6) 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 се спогоднат 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 избрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката и нивното изнесување, претставува повредување на работните обврски. Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие

а) ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос,
б) воведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот и
в) откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос.

Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учество во таа постапка како сведок, не може да биде основ за:

Заштита на учесниците во постапката

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно 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.

Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

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.

Спечување на вознемирување до завршувањето на постапката

за направените разговори со страните и со сведоците.

Ако постапката за посредување е успешна и страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителиот 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. Во случај посредувањето да завршило неуспешно, 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.

Однос на работенот 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 работното место.

Број: 01-638/1
17.08.2022 година
Скопје



Фатмир Арифџи
в.д. Директор

Изработил:
Наташа Гребенарова Теофиловска
Раководител на ОНПОАР
Доставено до:
- сите вработени;
- Одлсната табла на ДИПГ и
- Архивата