**ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО**

* **ИНФОРМАЦИСКИ ПАКЕТ ЗА РАБОТНИЦИ -**

Почитувани,

Овој Информациски пакет е наменет за Ваше информирање во однос на Вашите права и обврски согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место. Овој Информациски пакет не ја претставува вкупната и целосна содржина на Законот. Доколку сакате да го прочитате законот во целост, истиот можете да го најдете на следната веб страница: [www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/mobing\_tekst.doc](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/mobing_tekst.doc). Текстот на Законот исто така е објавен на огласна табла, и може да го најдете на десктоп на компјутерите во \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Доколку сакате да поседувате физички примерок од законот, или доколку имате било какви дополнителни прашања, коментари или потреба за консултација, Ве молиме да се обратите кај \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Е-маил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Овој информациски пакет опфаќа:

1. Што претставува вознемирување на работното место?
2. Кој може да го предизвика?
3. Кои се обврските на работниците по овој закон?
4. Кои мерки треба да ги преземе работодавачот за да обезбеди безбедна и сигурна средина за работа?
5. Што не се смета за вознемирување на работно место?
6. Каде се поднесува барање и како се одвива постапката по поднесување на барање за заштита од вознемирување на работното место?
7. Што значи „злоупотреба на правата“ од страна на работник?
8. Дали и на кој начин работникот е заштитен доколку поведе постапка за заштита од вознемирување на работното место?
9. **Што претставува вознемирување на работното место?**

Вознемирувањето, согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место, може да се јави како **психичко** и **полово** вознемирување на работното место.

**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. За психичко вознемирување ќе се смета и секое наведување или поттикнување на друго лице да се однесува на начин опишан погоре.

**ПОЛОВО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ**, во смисла на овој закон, 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, пониженост. За полово вознемирување ќе се смета и секое наведување или поттикнување на друго лице да се однесува на начин опишан погоре.

**\*\*\*ВАЖНО\*\*\***

Ве молиме веднаш писмено да се обратите до лицето чие дејствие се чувствувате на начин опишан како погоре и дека таквите дејствија ги сметате за вознемирување на работното место. Доколку имате потреба од помош во оваа фаза, Ве молиме веднаш да го исконтактирате лицето назначено за заштита од вознемирување на работно место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Доколку лицето по ваквото известување не престане со преземање на дејствијата кои Ве вознемируваат, можете да поведете постапка за заштита од вознемирување на работното место.

1. **Кој може да го предизвика вознемирувањето на работното место?**

Вознемирувањето може да биде предизвикано, односно вршено од едно или повеќе лица.

Нивното својство во Компанијата може да биде различно – работодавач, одговорно лице кај работодавач, вработен или група вработени, или пак трето лице со кое доаѓате во контакт при извршување на работите на работното место.

Доколку имате потреба од помош при точно утврдување и дефинирање на лицето за кое чувствувате дека ви врши вознемирување на работното место во смисла на Законот за заштита од вознемирување на работното место, Ве молиме веднаш да го исконтактирате лицето назначено за заштита од вознемирување на работно место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **Кои се обврските на работниците согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место?**

Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место.

Доколку сте сведок, или имате сознание дека некое лице врши вознемирување на работното место во смисла на Законот за заштита од вознемирување на работното место кон Ваш колега, Ве молиме веднаш да го исконтактирате лицето назначено за заштита од вознемирување на работно место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **Кои мерки треба да ги преземе работодавачот за да обезбеди безбедна и сигурна средина за работа?**

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.

Работодавачот е должен 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 закон:

* Да ги запознае сите работници со содржината на Законот за вознемирување на работното место;
* Да ги запознае сите работници со обврската да се воздржат од преземање дејствија кои би можеле од другиот работник да бидат протолкувани како вознемирување на работното место;
* Да назначи лице кое ќе им помогне на работниците за разбирање на правата и обврските од овој Закон;
* Да овозможи спроведување на постапка во која вознемируваното лице и вознемирувачот ќе можат да одредат посредник кој ќе ја води постапката на помирување;
* Да постапува по препораките дадени од страна на посредникот во Заклучокот со кои завршува постапката за помирување.

1. **Што не се смета за вознемирување на работното место?**

Во оваа категорија спаѓаат сите однесувања и активности кои можат да се јават при работењето на работодавачот, а чија заштита е веќе обезбедена со Законот за работните односи:

**- 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 постапкаутврдена 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 постапкакај работодавачот и пред надлеженсуд;

-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

-**повремени разлики во мислењата** во врска со прашања и проблемиповрзани со вршењето на работите и работнитезадачи, **освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.**

Доколку се сомневате дали определено дејствие претставува вознемирување на работното место, Ве молиме веднаш да го исконтактирате лицето назначено за заштита од вознемирување на работно место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **Каде се поднесува барање и како се одвива постапката по поднесување на барање за заштита од вознемирување на работното место?**

**Претходна постапка** (незадолжителна)

* Вознемируваниот има право писмено да му се обрати на лицето чие однесување го смета за вознемирувачко , и да го предупреди дека ќе побара законска заштита доколку таквото однесување не престане веднаш.

**Тек на постапката:**

1. **Писмено барање за заштита од вознемирување**

Вознемируваниот поднесува писмено барање за заштита од вознемирување до работодавачот. Вознемируваниот може да овласти и друго лице – претставник од синдикатот/лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа/лице надлежно за управување на човечки ресурски и претставник на вработените, да го поднесе барањето до работодавачот во негово име. Овластувањето мора да биде дадено во писмена форма.

**Рокот** за поднесување на Барање е **6 месеци** од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

1. **Постапка на посредување**

**а.**  По приемот на Барањето, работодавачот **во рок од 8 дена** на двете страни им предлага посредување како начин на разрешување на спорниот однос, со рок во кој се должни да го известат доколку прифаќаат посредување и избрале посредник. Посредникот го бираат работодавачот, вознемируваниот и вознемирувачот.

А1. Ако страните не можат да изберат посредник, работодавачот во рок од 8 дена ќе прати известување до вознемируваниот и вознемирувачот дека не е избран посредник. Вознемируваниот има рок од 15 дена од приемот на ваквото известување да поднесе тужба до суд. **Доколку работодавачот не достави известување,** рокот за тужба почнува да тече од истекот на последниот ден кога работодавачот требало да го достави известувањето.

А2. Доколку страните изберат посредник, истиот го отпочнува посредувањето по итна постапка.

**б.** Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно во текот на целата постапка. Во текот на постапката може да учествува и претставник на синдикатот, односно претставник на вработените. **Постапката е затворена за јавноста,** а изнесувањето на податоци до кои се дошло во текот на постапката за посредување е повреда на работните обврски.

**Самите страни можат да се спогодат за начинот на кој ќе биде водена постапката,** а доколку тоа не се постигне, начинот го определува самиот посрденик.

Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие, за направените разговори со страните и со сведоците.

**Постапката за посредување мора да се заврши во рок од 15 дена.**

Б1.**Успешно посредување**

Посредникот во рок од 3 дена од денот на завршување на постапката, изготвува спогодба која содржи препораки за вознемирувачот и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот, а препораките во спогодбата се задолжителни за работодавачот.

Б2. **Неуспешно посредување**

Посредникот во рок од 3 дена по завршувањето на постапката, да изготвни писмено известување за неуспешната постапка, кое се доставува до двете страни и изведувачот.

1. **Судска постапка**

Работникот има право да поведе судска постапка, доколку не е задоволен од исходот на постапката за помирување која се водела кај работодавачот. Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место од членот 3 од овој закон, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот. Судската постапка има карактер на работен спор, а во истата, тужителот има право да бара:

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

Исто така, работникот може да побара од судот да се изрече **привремена мерка** заради спречување на насилничко однесување, или заради отстранување на ненадоместлива штета: забрана за приближување до работното место на вработениот; и забрана на телефонирање и комуницирање (вербално или електронски).

Доколку имате потреба од помош или дополнително разгледување и објаснување на постапката, Ве молиме веднаш да го исконтактирате лицето назначено за заштита од вознемирување на работно место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **Што значи „злоупотреба на правата“ од страна на работник?**

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 **изрично забранува** злоупотреба на правата кои овој закон им ги дава на работниците. Оттука, Законот предвидува можност за работодавачот да му изрече на ваквото лице една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, однсоно за повреда на работните обврски, согласно со закон.

1. **Дали и на кој начин работникот е заштитен доколку поведе постапка за заштита од вознемирување на работното место?**

Да, Законот за заштита од вознемирување на работното место особено води сметка за третманот и односот кон работникот кој иницирал постапка за заштита од вознемирување на работното место.

Овој закон утврдува дека работникот кој повел постапка за заштита, или кој бил сведок во истата, не смее да биде ставен во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување или престанување на работниот однос од деловни причини во рок од две години од денот кога е поведена постапката за заштита од вознемирување, или од денот кога учествувал како сведок во ваквата постапка.

Доколку работникот почувствува дека заради својата постапка е ставен во понеповолна положба, истиот има право да поведе судски спор за заштита на своите права.

Доколку имате потреба од помош или дополнително разгледување и објаснување на постапката, Ве молиме веднаш да го исконтактирате лицето назначено за заштита од вознемирување на работно место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**\*\*\*\*\***

**ВАЖНО:** Овој информациски пакет е направен со цел Вие како работник да добиете појасна слика во однос на Вашите права и обврски согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место. Целосната содржина на законскиот текст можете да ја најдете на следната веб страница: [www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/mobing\_tekst.doc](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/mobing_tekst.doc). Текстот на Законот исто така е објавен на огласна табла, и може да го најдете на десктоп на компјутерите во \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Доколку сакате да поседувате физички примерок од законот, или доколку имате било какви дополнителни прашања, коментари или потреба за консултација, Ве молиме да се обратите кај \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Е-маил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Доколку почувствувате потреба, можете слободно, надвор од рамките на Здружението, да се посоветувате и со адвокат по Ваш избор и на Ваш трошок.