**Закон за вознемирување на работното место**

* Преглед на законот
* Предлог мерки кои работодавачот треба да ги превземе во согласност со овој закон

|  |
| --- |
| **I Преглед на Законот за вознемирување на работното**  **место** |

Законот за вознемирување на работно место се воведува заради реализација на две основни цели:

* Спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место
* Обезбедување на здрава работна средина.

Со законот се обезбедуваат права и обврски на сите работници кај еден работодавач, без оглед на тоа дали станува збор за вработени со договор на неопределено или определено време, договор за волонтирање, за дело, авторски договор, или на било кој друг начин.

**Забраната за вознемирување** се состои од два елементи:

* Забрана за вознемирување на работно место
* Забрана за злоупотреба на правата со кои се забранува вознемирувањето на работното место

**Законот предвидува директно и индиректно вознемирување на работното место**

**А) директно**

- вршење на психичко или полово вознемирување (член 5 ст.1 и 2):

**Психичко вознемирување** на работно место, во смисла на овој закон, 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** 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

Вака опишаното однесување не ќе се смета за вознемирување **само во случај доколку** лицето продолжи да се однесува на истиот начин **по примено писмено известување од страна на вознемируваното лице** дека ваквото однесување му пречи, и дека доколку не престане, истото ќе го смета за вознемирување на работното место.

**Б) индиректно**

**-** поттикнување или наведување на други лица да се однесуваат на начин што претставува психичко или полово вознемирување.(член 5 ст.4)

**Кој може да биде вршител на вознемирување на работно место:**

* **Работодавач:**

- Ако работодавачот е физичко лице, самиот работодавач

- Ако работодавачот е правно лице, овластеното лице

- **Вработени:** Едно или повеќе лица вработени кај работодавачот

- **Трети лица:** Едно или повеќе лица со кои вознемируваното лице доаѓа во контакт при извршување на работните задачи

**Активности кои не се сметаат за вознемирување на работното место:** (член 8)

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.**

**Права и обврски:**

**А. На работодавачот**

* Обезбедување на превентивни мерки за заштита
* Известување на вработените:
  + за мерките за заштита од вознемирување како и постапката во врска со заштита од вознемирување на работно место
  + За правата, обврските и одговорностите на работникот и на работодавачот при склучување на договорот за вработување, а и во текот на целото работење
* Подготвување на листа на посредници (за работодавачи со над 50 работници) – **итно**,или овозможување на спогодбен избор на посредник кај помалите работодавци
* Надомест на штета – може да бара од лицето поради чие однесување настанала штета како резултат на вознемирување на работно место
* Работодавачот е обврзан да постапува по препораките дадени од страна на посредникот во Заклучокот со кои завршува постапката за помирување

**Б. На работникот:**

* Работникот е должен да го информира работодавачот ако забележи постоење на вознемирување на работно место
* Работникот има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место
* Работникот мора да биде свесен за постоењето на забрана за злоупотреба на правата од овој закон
* 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.

**Постапка за заштита од вознемирување**

**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. Доколку станува збор за работодавач со над 50 работници, истовремено им предлага и да изберат за посредник едно лице од Листата на посредници. Доколку работодавачот има помалку од 50 работници, 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).

**Инспекциски надзор и казни**

Надзорот над спроведувањето на овој закон го врши трудова инспекција. Доколку воочи неправилности, овој орган, има право да изрече глоба (член 36 од Законот), и тоа:

**(1) Глоба во износ од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:**

1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место (член 4);   
2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место (член 10);   
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 (член 11);   
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 (член 12 ставот (3));   
5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот (член 25 став (4));   
6) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место (член 30) и   
7) не го премести привремно вработениот во друга работна просторија или работна средина (член 28).

(2) Глоба во износ од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот за прекршокот од ставот (1) на овој член.

(3) Глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лицe за прекршокот од ставот (1) на овој член.

|  |
| --- |
| **II Предлог мерки** |

Со оглед на фактот дека станува збор за основен текст на законот, по кој се`уште не е донесен ниту еден подзаконски акт со кој ќе се уредат поединечните дејствија, во моментов единствено можеме да зборуваме за генерални мерки, чиј број во иднина би можел да се зголемува.

**А. Итно назначување на лица – посредници, и нивно објавување на листата на посредници**

- законот не предвидува број на посредници кои треба да ја сочинуваат оваа листа. Па така, овој избор останува на работодавачот.

- Предлагаме лицата кои ќе бидат назначени за посредници да потпишат изјава дека биле запознаени со содржината на новиот закон како и со нивната улога при спроведувањето на законот, и дека се согласуваат да бидат посредници, а дека се запознаени и дека се согласни секоја информација добиена во текот на постапката за посредување да ја чуваат како деловна тајна.

- Повторно, Законот не објаснува каде и дали треба работодавачот да ја објави листата на посредници. Заради потребата од транспарентност и потенцирање на волјата на работодавачот да се одржува здрава работна атмосфера, сметаме дека е добро доколку листата на посредници се испрати до синдикалната организација и се објави на огласна табла, заради нивно информирање и осигурување дека работодавачот навистина ги превзема сите мерки за нивна заштита и остварување на правата.

**Б. Информирање на работниците за правата и обврските од новиот закон**

Информирањето на работниците би можело да се реализира на два начина:

* Со одржување на обука за работниците за одредбите од законот, нивните права и обврски и начинот на кој можат да се заштитат; и/или
* Со подготвување на пакет материјали во кои ќе биде објаснета целокупната постапка, нивните права и обврски, како да се заштитат и кому да се обратат.

Заради подобра заштита, предлагаме по одржувањето на информирањето, секој работник да даде изјава дека од страна на работодавачот бил запознаен со неговите права и обврски како и со мерките кои може да ги превземе заради заштита на истите.

Исто така, на огласната табла и до синдикалната организација, може да се даде едно известување до сите работници, во кое ќе се наведе дека работодавачот го подржува законот за заштита од вознемирување, и во кое ќе се замолат сите работници да се однесуваат целосно професионално и да се воздржат од било какво однесување кое би можело да се протолкува како вознемирување; а истовремено и да се известат сите работници дека во случај на вознемирување имаат право да превземат мерки за заштита на своето право. Би било добро доколку во прво време имате можност да назначите едно лице кое ќе биде како консултант за правата и обврските од овој закон.

**В. Информирање на работници при потпишување на договорите за вработување**

Овие работници мора да бидат информирани за правата и обврските од законот за заштита од вознемирување на работа уште во моментот на склучувањето на договорот. Од овие причини, покрај информациите и/или писмените материјали кои ќе им бидат дадени, пожелно е истите исто така да дадат изјава дека се запознаени со своите права и обврски при склучувањето на Договорот за вработување, или, да се внесе една одредба во самиот Договор за вработување во која ќе се наведе дека работодавачот ги гарантира правата на работникот кои произлегуваат од Законот, а работникот потврдува дека е запознаен со одредбите и со мерките кои ги превзема работодавачот, и дека се обврзува да ги исполнува своите обврски согласно истиот