Република Северна Македонија
ул.„Стив Наумов“ бр.92
Бр.04-130/1
26.05.2022 год.

ООУ„Стив Наумов“- Битола
Тел. +3894722 33 64
email: stivnaumov@gmail.com

Врз основа на член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работно место (Сл.весник на Р.Македонија бр.79/2013 и бр.147/2015) директорот на ООУ “Стив Наумов” го дава следното :

ИЗВЕСТУВАЊЕ

до вработените на

ООУ “Стив Наумов”-Битола

Согласно одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работно место работодавачите се должни да ги известат вработените за 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.

Имено, целта на законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работно место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина.

Овој закон се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот.

Овој закон се применува на сите видови на психичко и полово вознемирување на работно место.

Согласно законот за заштита од вознемирување на работно место забранет е било каков вид на вознемирување на работно место како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место.

Психичкото 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, понижености.

Вршител на вознемирување на работното место може да биде едно или повеке лица со негативно однесување без оглед на нивното својство-работодавач, во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач-правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доага во контакт при извршувањето на работите на работното место.

Во законот исто така се определени и однесувањата и активностите кои не се сметаа за вознемирување на работно место, а такви се :

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 било кој 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.

ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ

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.

Вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот кога ке 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.

Вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, најпрво 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 ова е случај без повредување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и исто така со ова писмено известување ке го предупреди дека ке побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

Вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно со овој закон.

Исто така, вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работодавен орган 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 работното место кај работодавачот.

Писменото барање за заштита од вознемирување на работното место до работодавачот се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор и друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ке го овластат (во натамошниот текст овластено лице). Ваквото барање може да се поднесе во рок од 6 месеци од кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место.

Работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од 8 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 апредложи да изберат лице од редот на вработените кое ке учествува како посредник.

Претходната постапка за заштита од вознемирување во работно место кај работодавачот не е задолжителнна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување, согласно со овој закон.

Доколку постапката за посредување која се спроведува кај работодавачот е успешна, односно странките се спогодиле, посредникот во рок од 3 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 работно просторија, односно на друга локација.

Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од 3 дена од

завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.

Поведувањето на постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учество во таа постапка како сведок, не може да биде основ за ставање на вработениот 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, односно престанок на работниот однос од деловни причини во рок од 2 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.

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 и ваквиот вид на спорови поведени согласно со овој закон имаат карактер на работни спорови.

Со тужбата предвидена во овој закон вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место може да бара

-утврдување дека претрпел вознемирување на работното место ;

-забрана на вршење на однесување кое претставува вознемирување на работно место, односто забрана на повторување на вознемирување на работно место ;

-превземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место ;

-надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето.

Битола, 26.05.2022 година.

Д и р е к т о р

д-р Дијана Христовска

објавено на :

-огласна табла

-интернет сајт на ООУ “Стив Наумов”-Битола