

Бр.-Нр. 03-3702/1

31.10.2023 год.-viti

Врз основа на Член 12-став (2) точка 18) од Статутот на Националната установа Национална опера и балет, а во врска со член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работно место (“Службен весник на Република Македонија” бр. 79/2013 и 147/2015), директорот го дава следново:

ИЗВЕСТУВАЊЕ

до вработените во Националната установа Национална опера и балет

Согласно обврската која произлегува од член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, работодавачите се должни да ги известат вработените со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот.

Целта на Законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина.

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

Овој Закон ги опфаќа и се применува кај 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.

Психичко вознемирување на работно место, во смисла на овој Закон е секое негативно однесување од страна на поединец или група кое се повторува и е насочено кон достоинството, угледот, честа и интегритетот на вработениот и кај него предизвикува чувство на непријатност, пониженост или страв и чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот што може да резултира со напуштање на работното место и престанок на работниот однос.

Полово вознемирување во смисла на овој Закон е секое несоодветно вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот и кое има за цел да предизвика чувство на непријатност, пониженост или страв.

Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или група на 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 доаѓа во контакт при извршување на работите на работното место.

Во Законот се определени и однесувањата и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работното место, и тоа.

- 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 или 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.
- Секое неоправдано правење на разлика или нееднакво постапување спрема вработениот (дискриминација) кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита согласно закон.
- Повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со работата и работните задачи, освен ако истите имаат за цел намерно да го навредат или повредат вработениот.

Постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот

Вработените и лицата ангажирани со договор кои извршуваат работни активности кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирување на работното место и истите се должни да го информираат работодавачот доколку забележат постоење на вознемирување на работно место.

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место или истото е изложено на вознемирување на работното место, согласно одредбите од овој Закон има право на поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, најпрвин треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно и неприфатливо, 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

Вработениот или лицето ангажирано со договор кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување согласно овој Закон, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работното место до работодавачот.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од одговорното лице во правното лице може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето и без претходна постапка за заштита од вознемирувањето на работно место кај работодавачот.

Писменото барање за заштита од вознемирување на работното место се поднесува до одговорното лице на правното лице (во својство на работодавач) или од него овластено лице.

Барањето треба да содржи:

- податоци за подносителот на барањето
- податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- изведување на факти и докази.

Ваквото барање може да се поднесе најдоцна во рок од 6 (шест) месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

Одговорното лице во правното лице (работодавач) или од него овластеното лице е должно веднаш, а најдоцна во рок од 8 (осум) дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување од работното место, на засегнатите страни да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од редот на вработените кое ќе учествува како посредник.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирувањето согласно овој закон.

Доколку постапката за посредување која се спроведува кај работодавачот е успешна односно засегнатите страни се спогодиле, посредникот во рок од 3 (три) дена од денот на започнување 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 работна просторија и друго.

Ако засегнатите страни во постапката за посредување не постигнат спогодба, посредникот е должен во рок од 3 (три 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 на вработениот од деловни причини во рок од 2 (две) години од денот кога е поведена постапката за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно 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 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 работно место
- Забрана на вршење на однесување кое претставува 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
- Надоместок на материјална или нематеријална штета причинета со вознемирување на работно место.

Директор
м-р Васо Ристов



Објавено на:

- Огласна табла
- Веб страница