

ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА
ПСИХИЈАТРИСКА БОЛНИЦА „СКОПЈЕ“ - СКОПЈЕ
INSTITUCIONI I SHËNDETIT PUBLIK
SPITALI PSIKIATRIK „SHKUP“ - SHKUP

Бр. 02-1755/4
17. 12. 29



ЈЗУ ПСИХИЈАТРИСКА БОЛНИЦА „СКОПЈЕ“ - СКОПЈЕ
ул. Скупи-20 бр.56, тел. ++389(0)2 30 95 607, тел/факс ++389(0)2 30 95 601

IPSH SPITALI PSIKIATRIK „SHKUP“ - SHKUP
rr. Skupi-20 nr.56, tel.++389(0)2 30 95 607, tel/faks ++389(0)2 30 95 601

www.pbskopje.org.mk pbskopje@pbskopje.org.mk

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Скопје, 2024

Содржина

➤ Вовед	3
➤ Субјекти на кои се применува овој правилник.....	4
➤ Психичко и полово вознемирување на работно место.....	4
➤ Вршител на вознемирување на работно место.....	5
➤ Место и време на вршење на вознемирување на работно место.....	5
➤ Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место.....	6
➤ Општи правила за однесувањата на работодавачот и вработениот при работа	6
➤ Права, обврски и одговорности на работодавачот.....	7
➤ Права, обврски и одговорности на вработените.....	8
➤ Постапка за заштита од вознемирување кај работодавачот.....	9
➤ Судска заштита.....	12
➤ Инспекциски надзор.....	13
➤ Прекршочни одредби.....	14

Вовед

Почитување на достоинството, интегритетот и здравјето на вработените во ЈЗУ Психијатриска болница “Скопје” - Скопје, а со тоа обезбедување на здрава работна средина е императив и законска обврска на болницата. Секој вработен има обврска да ги почитува работниот ред и дисциплина и да ги почитува општите начела на коректно и пристојно однесување кон другите вработени, колеги и претпоставени, со давање на свој придонес за создавање на работна атмосфера на тимска работа и соработка, без било каков облик на психичко и полово вознемирување.

Како одговор на овој предизвик, се подготвени кодекси на однесување и насоки за работодавачите, како поддршка на превенција и справување со вознемирување на работното место. Општо земено, работодавачите се одговорни за превентивната политика, при што мора да се грижат за здравјето и безбедноста во својата организација, па така се наметна потребата од донесување на Правилник за заштита од вознемирување на работното место, а ЈЗУ Психијатриска болница “Скопје” - Скопје пристапи кон развивање и регулирање на постапката за вознемирување на работното место, облиците на вознемирување, постапката за заштита пред работодавачот и пред судовите, но и одговорноста на сторителот и самите работодавачи.

Со Правилникот за заштита од вознемирување на работно место се упатува јасна порака до сите категории на вработени дека не се толерира било какво вознемирување на работното место и работните простории и надвор од нив, како и при извршувањето на работните задачи, односно вработените се должни да се однесуваат правилно, чесно и професионално на начин кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на индивидуално и институционално ниво, со почитување на позитивните правни прописи.

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) Директорот на ЈЗУ Психијатриска болница “Скопје” - Скопје на ден 01.11.2024 година, го донесе следниот Правилник за заштита од вознемирување на работно место.

Овој правилник за заштита од вознемирување на работно место, ги уредува 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 на работно место кај работодавачот и во судска постапка.

- 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.
- Основна цел е целосна примена на Правилникот базиран врз основа на Законот за заштита од вознемирување на работно место, односно спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работно место, каде што местото на работа е обезбедување на здрава работна средина.

1. Субјекти на кои се применува овој правилник се:

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

2. Психичко и полово вознемирување на работно место

Законот за заштита од вознемирување на работно место ги дефинира поимите психичко и полово вознемирување на работно место, на следниот начин:

- 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.
- Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување со 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.

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 истото 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.

3. Вршител 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 својство:

- работодавач во својство на физичко лице,
- одговорно лице кај работодавач односно правно лице,
- вработен или група вработени кај работодавач и
- трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

Поимите вршител на вознемирување на работно место и вознемирувано лице употребени во овој закон имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

4. Место и време на вршење на вознемирување на работно место

Законот го уредува и прашањето во врска со местото и времето на вршењето на вознемирување на работно место.

➤ Место на вознемирување - како местото на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета:

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

➤ Време на вознемирување - 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.

5. Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место

Законот издвојува четири групи на однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работното место. Основот за нивното исклучување од системот на заштита од вознемирување, и покрај тоа што некои од нив тешко можат да се разграничат од дејствијата кои се дискриминаторски и имаат карактеристики на вознемирување на работното место, е веќе законски обезбеден систем на заштита на правата на вработениот од работен однос согласно со Законот за работните односи останатите законски прописи кои ги уредуваат одделните аспекти на овој однос.

Однесувањата и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работно место според Законот за заштита од 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 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
- 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.

6. Општи правила за однесувањата на работодавачот и вработениот при работа

Со Законот се утврдени општите правила за однесувања на работодавачот и вработениот при работа, кои се од превентивен карактер, насочени кон создавање на предуслови за спречување на вознемирување на работно место. Во тие рамки работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат 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 однесување низ кои се реализираат следните обврски на работодавачот и на вработениот:

- 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 однесување,
 - 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.
- Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работата треба да:
 - се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,
 - придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место,
 - придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

7. Права, обврски и одговорности на работодавачот

Информирање на вработените за заштита од вознемирување и определување на посредници за спроведување на постапката за заштита.

Со Законот се регулираат правата, обврските и одговорностите на работодавачите во врска со спречување на вознемирувањето на работно место. Особено е значајна должноста на работодавачот да ги информира вработените пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос за мерките и постапката за заштита од вознемирување, како и обврската за определување на листата на вработените кои ќе бидат овластени да ја спроведуваат постапката во врска со заштита од вознемирување на работно место кај работодавач, а кои Законот ги именува како посредници.

➤ Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место:

Работодавачот е должен:

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

➤ Известување на вработениот:

Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и 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. (Напомена: Оваа обврска треба да се реализира со денот на влегувањето на сила на Законот.)

➤ Определување на посредник:

Со законот поконкретно се уредува постапката за заштита од вознемирување на работно место преку определување на посредник кај работодавачот, кој е неутрално лице чија основна задача е да посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос во случај на вознемирување на работно место. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно. При тоа:

- Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави листа на посредници од редот на вработените кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работното место. Посредникот се избира од листата на посредници определена од работодавачот.
- Посредникот не може да биде посредник ако во постапката на посредување е предложен во својство на сведок, и при тоа на вкупниот број на вработени во болницата својство на посредници се претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените и овластено лице кое го определува директорот на болницата (според Закон за вознемирување на работно место).

- Листата на посредници согласно законот ја составува директорот на ЈЗУ Психијатриска болница "Скопје" - Скопје, по усвојување на правилникот, и таа се состои од: двајца доктори (овластени лица за посредници), претставник на синдикатот, лице надлежно за управување на човечки ресурси и лице за управување со правни и нормативни работи.
- Работодавач во својство на физичко лице:
Во случај кога работодавачот како физичко лице се товари за вознемирување на работно место, вработениот кој е изложен на вознемирување може да поведе судска постапка за заштита од вознемирување на работно место пред надлежен суд.
- Одговорност за штета:
За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот
 - правно лице, работодавач и
 - физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место (вршители на вознемирување), одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета (лична одговорност за штета).

8. Права, обврски и одговорности на вработените

Со Законот се утврдуваат и правата, обврските и одговорностите на вработените во врска со вознемирување на работно место.

- Заштита од вознемирување на работно место:

Вработените и лицата ангажирани со договор имаат:

- а) право на заштита од вознемирување и право да поведат постапка за заштита за заштита од вознемирување на работно место и
- б) обврска да го информираат работодавачот ако забележат постоење на 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 трето лице.

- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место,
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- 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 им предложи да изберат лице од листата на посредници. Ако страните не можат да се спогодат 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 прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката а нивното изнесување претставува повредување на работните обврски.

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување, имајќи ги предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото за итност. При тоа, може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба, посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните. Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.

➤ Успешно посредување (постигнување на спогодба)

Ако постапката за посредување е успешна и страните се спогодиле, посредникот во рок од три 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 работна просторија, односно на друга локација. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот. Работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата.

➤ Неуспешно посредување

При неуспешно посредување, 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.

➤ Спречување на вознемирување до завршувањето на постапката

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.

➤ Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно закон. Доколку вработениот на кого 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.

➤ Заштита на учесниците во постапката

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

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

10. Судска заштита

Законот ги уредува и прашањата во врска со судската заштита во случај на вознемирување на работно место.

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. Споровите поведени согласно Законот имаат карактер на работни спорови. Во постапката по споровите заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите од Законот за парична постапка.

➤ Видови на тужба

Законот ги утврдува видовите на тужби кои можат да се поднесат за заштита од вознемирување на работно место. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место со тужба може да бара:

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

➤ Товар на докажување

Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

➤ Привремени мерки

Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката да одреди привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета. Во привремени мерки спаѓаат:

- забрана за приближување до работното место на вработениот
- забрана на телефонирање и комуницирање (вербално или електронски). Жалбата против решението за изрекување на привремени мерки не го задржува извршувањето на решението.

11. Инспекциски надзор

Инспекциски надзор над спроведување на Законот за заштита од вознемирување на работно место врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот.

12. Прекршочни одредби

Со Законот се пропишани и прекршочни одредби за неспроведување на Законот од страна на работодавачот за правно и физичко лице и од одговорното лице кај работодавачот. За прекршоците се пропишани глоби во следниот износ:

- од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност за работодавач – правно лице;
- од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот и
- од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност за работодавач – физичко лице.

Преглед на прекршоци:

- 1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото за заштита од вознемирување на работно место;
- 2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работно место;
- 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;
- 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;
- 5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот; б) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место и
- 7) не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина.

Прекршочната постапка ја води и прекршочните санкции ги изрекува надлежен суд. Кај овие прекршоци според тоа не е предвидено водење на прекршочна постапка пред прекршочната комисија на Министерството за труд и социјална политика, па доследно на тоа Законот не предвидува ниту постапка за порамнување.

Претседател на Управен Одбор

Д-р. Бехије Нухиџи

