

ПРЕДЛАГАЧ: Владата на Република Македонија

ПРЕТСТАВНИЦИ: Спиро Ристовски, министер за труд и социјална политика и

Ибрахим Ибрахими, заменик на министерот за труд и социјална политика

ПОВЕРЕНИЦИ: Муедин Кахвеџи, државен секретар во Министерството за труд и социјална политика

Ленче Коцевска, државен советник во Министерството за труд и социјална политика

ПРЕДЛОГ-ЗАКОН  
за заштита од вознемирување на работно место

Скопје, мај 2013 година



Република Македонија  
ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА  
Бр.41-2381/1  
7.05.2013 година  
Скопје

ДО ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО НА  
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

СКОПЈЕ





Врз основа на членот 91, алинеја 2 од Уставот на Република Македонија и членовите 132 и 137 од Деловникот на Собранието на Република Македонија, Владата на Република Македонија Ви поднесува Предлог-закон за заштита од вознемирување на работно место, што го утврди на седницата, одржана на 7.05.2013 година.

За претставници на Владата на Република Македонија во Собранието се определени Спиро Ристовски, министер за труд и социјална политика и Ибрахим Ибрахими, заменик на министерот за труд и социјална политика, а за повереници Муедин Кахвеџи, државен секретар во Министерството за труд и социјална политика и Ленче Коцевска, државен советник во Министерството за труд и социјална политика

ПРЕТСЕДАТЕЛ НА ВЛАДАТА  
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

м-р Никола Груевски



Подготвил: Катерина Јаневска   
Контролирал: Љубица Р. Димовска   
Согласен: Митра Спасовска   
Одобрил: Кирил Божиновски 

## ВОВЕД

### I. ОЦЕНА НА СОСТОЈБИТЕ ВО ОБЛАСТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ УРЕДИ СО ЗАКОНОТ И ПРИЧИНИ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Законодавството на Европската унија поголем акцент и простор посветува на прашањата кои се однесуваат на дискриминацијата по различни основи на дискриминација, исто така во повеќето директиви на ЕУ се содржани одредби во врска со забраната на дискриминација, дефинирањето на истите и други прашања во врска со заштитата од дискриминација.

Примарното и секундарното законодавство на Европската унија, а и повеќето национални законодавства се уште се базирани и ограничени на принципот на еднаков третман во однос на постојната база и рамка на дискриминација.

За разлика од дискриминацијата, во законодавството на ЕУ нема единствена дефиниција на заштита од вознемирување на работно место иако имало обиди за негово дефинирање во одделни прописи во законодавството на ЕУ кои како основа, односно чии елементи за содржината на дефиницијата за вознемирување на работно место се користени во националните законодавства во законите кои ги регулираат трудовите односи или во посебните закони кои се донесени во одделни земји со кои се регулира вознемирување на работно место.

Според постојните дефиниции, односно нивната содржина вознемирувањето при работа е секое физичко, психичко или полово однесување што е насочено кон или реално го нарушува достоинството на вработените, кое предизвикува страв или непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Во 2007 година од направеното европско истражување на работните услови, објавено од Европската фондација за подобрување на животните и работните услови, 5% од работниците известиле дека биле предмет на малтретирање и вознемирување во временска рамка од 12 месеци. Како резултат на таквото истражување, Европските партнери потпишале Рамковен договор за заштита од вознемирување и насилство на работно место, додека Европската комисија во Стратегијата за здравје и заштита 2007-2013 година, ја нагласи важноста на менталното здравје на работното место. Истражувањата во земјите членки на ЕУ во 2008 година покажуваат дека околу 13 милиони вработени годишно се изложени на вознемирување на работно место.

Во изминатите години одделни земји извршија дополнување на трудовата легислатива со одредби за вознемирување на работно место, а некои земји членки на ЕУ и други земји донесоа посебен закон за заштита од вознемирување на работно место.

Исто така и во Република Македонија во 2009 година беше извршено дополнување на Законот за работните односи со две одредби во врска со заштита од вознемирување на работно место, односно психичкото и половото вознемирување на работно место.

Со овие дополнувања на законот се утврдува забрана за сите видови на психичко и полово вознемирување (вознемирување на работно место) на работно место, дефинирано е што се смета за психичко и полово вознемирување на работно место, како и правото на надомест на штета и судска заштита.

Постојната законска регулатива за психичко и половото вознемирување на работно место е кратка, нецелосна и недоволна од аспект на поконкретно и поцелосно регулирање и на другите прашања во врска со вознемирување на работно место.

Со цел да се обезбеди поцелосна правна рамка во која поконкретно ќе се уредат прашањата во врска со правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко вознемирување на работно место, како и мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот и во судска постапка, се предлага донесување на нов посебен закон за заштита од вознемирување на работно место.

Преку утврдувањето на превентивни и други мерки за заштита од вознемирување на работно место и уредување на постапката за заштита од вознемирување на работно место ќе се создадат нормативни и други предуслови во обезбедувањето на поголема заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот и во постапката на судска заштита.

Причините и ваквите потреби произлегуваат и од извршените анализи и согледувања и компаративните анализи на легислативата и нејзината примена во другите земји и кај нас, како и состојбите и искуствата од досегашните иницирани и спроведуваните постапки за заштита од вознемирување на работно место.

Целта на новата регулатива е пред се превентивно да влијае на спречување на вознемирување на работно место и обезбедување на побрза и поефикасна заштита од вознемирување на работно место на работното место, како и спречување и намалување на последиците од вознемирување на работно место.

Исто така од страна на Сојузот на синдикатите на Македонија беше доставена Иницијатива до Економско социјалниот совет за иницирање постапка за донесување на посебен закон за заштита од психичко вознемирување на работно место.

Владата на Република Македонија во врска со иницијативата на Деведесет и петтата седница одржана на 06.11.2012 година донесе заклучок со кој го задолжи Министерството за труд и социјална политика да формира работна група и да подготви Предлог закон за заштита од вознемирување на работно место.

Министерството за труд и социјална политика имајќи ги предвид претходно наведеното и постапувајќи по заклучокот на Владата, го подготви овој Предлог на закон.

## II. ЦЕЛИ, НАЧЕЛА И ОСНОВНИ РЕШЕНИЈА

Основна цел на предлог Законот е создавање на поконкретен и поцелосен законски механизам за спречување и отстранување на случаите на психичко вознемирување на работно место, спречување на повторување на вознемирување на работно место и долготраење на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, како и обезбедување на подобра и поефикасна заштита од вознемирување на работно место.

## III. ОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ВРЗ БУЏЕТОТ И ДРУГИТЕ ЈАВНИ ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА

Предлог Законот за заштита од вознемирување на работно место не предизвикува фискални импликации врз Буџетот на Република Македонија.

IV. ПРОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ СРЕДСТВА ПОТРЕБНИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ, НАЧИН НА НИВНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ, ПОДАТОЦИ ЗАТОА ДАЛИ СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ ПОВЛЕКУВА МАТЕРИЈАЛНИ ОБВРСКИ ЗА ОДДЕЛНИ СУБЈЕКТИ

За спроведувањето на предложениот закон не се потребни дополнителни финансиски средства.

# ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

## I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

### Предмет на законот

#### Член 1

Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа (во натамошниот текст: вознемирување на работно место), мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место.

### Цел на законот

#### Член 2

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.

### Примена на законот

#### Член 3

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

(2) Работодавач е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување.

(3) За лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори а кои учествуваат во работата кај работодавачот, како работодавач во смисла на овој закон е работодавачот кај кој овие лица ја вршат работата.

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

### Забрана на вознемирување на работно место

#### Член 4

Забранет е било кој вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место.

### Психичко и полово вознемирување на работно место

#### Член 5

(1) Психичко вознемирување на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторув а 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.

(2) 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.

(3) Однесувањето од ставовите (1) и (2) на овој член се смета за психичко, односно полово вознемирување на работното место, доколку не престанало и по

писменото предупредување од страна на вознемируваното лице, дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место.

(4) Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување во смисла на ставовите (1) и (2) на овој член.

(5) Видот и начинот на однесувања кои се сметаат за вознемирување на работно место во смисла на ставовите (1), (2) и (3) на овој член, се определуваат со колективен договор.

#### Вршител на вознемирување на работно место

##### Член 6

(1) 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 – правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

(2) 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.

#### Место и време на вршење на вознемирување на работно место

##### Член 7

(1) Како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место, се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.

(2) Како место на вршење на психичко и полово 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, само во случај кога психичкото и половото вознемирување 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, односно другото лице кое работи кај истиот работодавач со лицето кое е изложено на вознемирување.

(3) Како време на вршење на психичко и половото 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 .

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

##### Член 8

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место 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. ускратување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот 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 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.

## Општи правила за однесувања на работодавачот и вработениот при работа

### Член 9

(1) 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 и општите правила на однесувања од ставовите (2) и (3) на овој член.

(2) Работодавачот во текот на работата треба да:

- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за взаемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,

- развива свест кај вработените за потребата од взаемно 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.

(3) Вработениот како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работа треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавецот,

- придонесуваат за создавање на работна околина, во која нема да има вознемирување на работно место,

- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работно место.

## II. ПРАВА, ОБВРСКИ И ОДГОВОРНОСТИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

### Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место

#### Член 10

(1) 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.

(2) 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 закон.

### Известување на вработениот

#### Член 11

Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување од работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот, при самото вработување и во текот на работењето.

### Определување на посредник

#### Член 12

(1) Посредникот е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел решавање на нивниот спорен однос.

(2) Посредникот се избира од редот на листата на посредници кои ги определува работодавачот од редот на вработените

(3) Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени должен е да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место.

(4) Кај работодавач кој има помалку од 50 вработени, посредникот спогодбено го определуваат вработениот кој е изложен на вознемирување на



работно место, вршителот на вознемирувањето и вработениот кој ќе го определи работодавачот.

(5) Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно.

(6) Посредникот од ставовите (3) и (4) на овој член не може да биде посредник ако во постапката на посредување е предложен во својство на сведок.

(7) 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

##### Член 13

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 – физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работно место, одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета.

### III. ПРАВА, ОБВРСКИ И ОДГОВОРНОСТИ НА ВРАБОТЕНИТЕ

#### Заштита од вознемирување на работно место

##### Член 14

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

#### Сознанија за вознемирување на работно место

##### Член 15

Вработениот и 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, има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место, согласно овој закон.

#### Злоупотреба на правата

##### Член 16

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.

### IV. ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО КАЈ РАБОТодавачот

## Претходна постапка

### Член 17

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое сметаат дека е изложено на вознемирување на работно место, треба писмено да се обрати до лицето за кое сметаат дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел 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

### Член 18

(1) Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој 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 овој закон.

(2) 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 работно место кај работодавачот.

## Поднесување на барање

### Член 19

(1) Барањето од член 18 став 1 од овој закон се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат (во натамошниот текст: овластено лице).

(2) Овластувањето од ставот (1) на овој член се дава во писмена форма.

(3) Барање од член 18 став 1 од овој закон може да поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

## Содржина на барањето

### Член 20

Барањето од член 18 став 1 од овој закон содржи :

- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител 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;
- траењето и зачестеноста 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

### Член 21

(1) Барањето од член 18 став 1 од овој закон може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место.

(2) Со истекот на рокот од ставот (1) од овој член, правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, застарува.

(3) За време на траењето на рокот од ставот (1) на овој член и за времето на водењето на постапката на посредување, не течат роковите за застареност утврдени со закон за утврдување на одговорност на вработениот за непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски.

#### Избирање на посредник

##### Член 22

(1) Работодавачот односно одговорното лице кај работодавачот е должно, 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 од член 12 став 3 од овој закон.

(2) Ако страните и работодавачот, односно овластеното лице кај работодавачот не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, лицето од ставот 1 на овој член е должно, во рок од 8 дена, сметано од истекот на рокот од став 1 на овој член, 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.

(3) Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето во рокот од ставот (2) на овој член, отпочнува да тече рокот од 15 дена, за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

#### Спроведување на постапка за посредување

##### Член 23

(1) Постапката за посредување кај работодавачот е итна.

(2) Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин да им помогне на страните да постигнат спогодба.

(3) Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.

(4) Постапката за посредување е затворена за јавноста.

(5) Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката.

(6) Изнесувањето на податоци до кои се дошло во текот на постапката за посредувањето, претставува повреда на работните обврски.

#### Тек на постапката

##### Член 24

(1) Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување.

(2) Ако страните не постигнат спогодба за начинот на спроведувањето на постапката, посредникот ќе спроведе постапка за посредување, имајќи ги во предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото на итност.

(3) Посредникот 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.

(4) Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.

(5) Постапката за посредување посредникот треба ја заврши во рок од 15 дена.

## Успешно посредување

### Член 25

(2) Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката за посредување изготвува спогодба, која содржи препораки за вршителот на вознемирување на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирување на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација.

(3) Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

(4) Работодавачот е должен да постапи по препораките од ставот (2) на овој член .

## Неуспешно посредување

### Член 26

(1) Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба, за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека спогодба не е постигната, односно дека посредувањето е неуспешно.

(2) Писменето известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

## Запирање на постапката

### Член 27

(1) Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од понатамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

(2) Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.

## Спречување на вознемирување на работно место до завршувањето на постапката

### Член 28

Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, според мислењето од овластена 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

### Член 29

(1) 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.

(2) Ако вработениот на кого поради вршење вознемирување на работно место му била изречена мерка од ставот (1) на овој член, 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

### Член 30

Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учеството 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 постапка за утврдување 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 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.

## V. СУДСКА ЗАШТИТА

### Тужба

#### Член 31

(1) 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.

(2) Споровите поведени согласно овој закон имаат карактер на работни спорови.

(3) Во постапката по споровите од став (2) на овој член се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

### Видови на тужба

#### Член 32

Со тужбата од член 31 став 1 од 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 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

#### Член 33

Ако во тек на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирувањето на работното место од членот 3 од овој закон, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

### Привремени мерки

#### Член 34

(1) Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката на одреди привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета.

(2) Во привремени мерки од ставот (1) на овој член спаѓаат:

- забрана за приближување до работното место на вработениот, и
- забрана на телефонирање, комуницирање (вербално или електронски).

(3) Жалбата против решението од став 1 на овој член не го задржува извршувањето на решението.

## VI. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР

### Член 35

Инспекциски надзор над спроведување на овој закон врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот.

## VII. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

### Член 36

(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) ако 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 помеѓу 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).

7) не го премести привремено 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 за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.

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

### Член 37

Прекршочната постапка од членот 36 од овој закон ја води и прекршочните санкции ги изрекува надлежен суд.

## VIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Рок за запознавање на вработените со забраната за вршење вознемирување на работно место

### Член 38

Работодавачот е должен вработените кои се во работен однос да ги запознае со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските во врска со забраната за вознемирување на работно место, начинот на препознавање и можностите за заштита, во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Рок за составување на листа на посредници

#### Член 39

Работодавачот е должен да состави листа на посредници согласно член 12 од овој закон, во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### Член 40

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во “Службен весник на Република Македонија”.

## ОБРАЗЛОЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОГ ЗАКОНОТ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

### I. ОБЈАСНУВАЊЕ НА СОДРЖИНАТА НА ОДРЕДБИТЕ НА ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Со Предлогот на законот се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречувањето и заштитата од психичко и полово вознемирување на работното место (вознемирување на работно место), мерките и постапката за спречување и заштита од вознемирување на работното место и обезбедувањето на здрава работна средина и целта на законот е заштита од психичко и полово вознемирување (членовите 1 и 2).

Членот 3 се однесува на примената на законот и истиот се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот.

Со членот 4 од законот се утврдува забрана на било кој вид на вознемирување на работно место, како и забрана на злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место.

Во член 5 од законот е утврден поимот, односно дефинирањето што се смета за психичко и полово вознемирување на работно место. Психичко вознемирување на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува а 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 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.

Содржината и елементите на дефинирањето на психичко вознемирување се соодветни на постојните елементи на дефинирањето на вознемирување на работно место на работно место кои се утврдени во нашиот Закон за работните односи, прописите на други земји во кои е регулиран вознемирување на работно место и во одделни меѓународни прописи на Меѓународната организација на трудот и Европската унија. Притоа се земени во предвид и посебните специфични карактеристики на институтот вознемирување на работно место и последиците во случај на вознемирување на работно место и досегашните искуства од регулативата и нејзината примена. Од аспект на видовите на вознемирување на работно место според сторител на истиот вознемирување на работно место може да биде хоризонтален и вертикален. Хоризонтален е кога вознемирување на работно место се извршува помеѓу вршител на вознемирување на работно место и работник на кој се врши вознемирување на работно место кои се на исти и/или слични работни позиции, односно степен на хиерархија кај работодавачот. Вертикален вознемирување на работно место е кога вознемирување на работно место се врши помеѓу вршител на вознемирување на работно место – овластен работник кај работодавачот како одговорно лице или други лица кај работодавачот овластени за организирање, раководење, управување или координирање со работите кои ги вршат другите работници кај работодавачот и мобилното лице – работник кој се наоѓа на различен степен на хиерархија кај работодавачот. Однесувањето се смета за психичко вознемирување на работно место, доколку истото се повторува и за кое вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место



писмено го предупредил вршителот на вознемирувањето за неговото однесување дека е несакано односно дека му пречи и дека ќе го смета за вознемирување на работно место, а кое и по предупредувањето не престанало. Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на другите на вршење вознемирување на работно место. Формите и видовите на однесувања, кои во смисла на овој член се сметаат за вознемирување на работно место се определуваат со колективен договор.

Со членот 6 се регулира прашањето во врска со вршителите 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 – правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место. Поимот вршител на вознемирување на работно место има неутрално значење и се однесува и за жени и за мажи.

Членот 7 го уредува прашањето во врска со местото и времето на вршењето на вознемирување на работно место, како место на вршење на вознемирување на работно место се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место, вообичаено работи или 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 низ кое вработениот поминува вообичаено при доаѓање и заминување од работно место, но само во случај кога вознемирувањето го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач. Како време на вршење на вознемирување на работно место се смета времето во кое е извршен видот и формата на однесувањето кое се смета за вознемирување на работно место, согласно со закон и колективен договор.

Во членот 8 од законот е утврдено кои однесувања и активности во смисла на овој закон, не се сметаат за вознемирување на работно место.

Во членот 9 се утврдени општите правила за однесувања на работодавачот и вработениот при работа, според овие правила работодавачот и вработениот се должни при работата да се однесуваат на начин со кој ќе се почитва достоинството, интегритетот и угледот на вработениот преку почитување на правилата за работниот ред и дисциплина кај работодавачот и општите правила за однесување.

Со законот се регулираат и правата, обврските и одговорностите на работодавачите во врска со вознемирувањето на работно место. Основната цел на оваа одредба како дел од регулативата е работодавачот на вработените да им обезбеди работа во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на достоинството, интегритетот и здравјето на работникот на работното место. Истовремено работодавачот е должен да ги преземе и потребните мерки за спречување на вознемирување на работно место и за заштита на вработените и на другите лица кои по било кој основ учествуваат во работа кај работодавачот (член 10).

Во функција на спречување и намалување на можностите од вознемирување на работно место на вработените работодавачот има обврска да ги запознае вработените со забраната за вршење на вознемирување на работно место, правата, обврските и одговорностите на работодавачот и вработените и постапката, начинот на заштита во случај на вознемирување на работно место (член 11).

Со законот поконкретно се уредува и постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот преку определување на посредник кај работодавачот, чија основна задача е да посредува меѓу страните во спорот во случај на вознемирување на работно место. Работодавачот кај кој се вработени 50 или повеќе вработени должен е да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место. Кај работодавач со помалку од 50 вработени, посредникот спогодбено го определуваат вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место, вршителот на вознемирување на работно место и вработениот кој ќе го определи работодавачот. Листата на посредници ја определува работодавачот од редот на вработените. Во случаите кога работодавачот како физичко лице се товари за вознемирување на работно место, законот дава можност на вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место да поведе судска постапка за заштита од вознемирување на работно место, без спроведување на претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, заради обезбедување на побрза и поефикасна заштита (член 12).

Со законот се уредува и прашањето во врска со одговорноста за штета во случај на вознемирување на работно место. При тоа се предвидува одговорност на работодавачот со казни за прекршок заради преземање на превентивни и други мерки за заштита од вознемирување на работно место, кои како обврска на работодавачот се утврдени со законот. Заради зајакнување на личната одговорност кон вршителите на вознемирување на работно место на работно место за штетата која е предизвикана со вознемирување на работно место на работник кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавач – правно лице, работодавач – физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот доаѓа во контакт на работното место, одговара секое од овие лица лично, поединечно за предизвиканата штета поради вознемирување на работно место, која се утврдува во судската постапка за заштита од вознемирување на работно место (член 13).

Со законот се утврдуваат и правата, обврските и одговорностите на вработените во врска со вознемирување на работно место (член 14-18).

Во член 14 е утврдено правото на вработениот да биде информиран за правата и обврските на работодавачот и вработениот во врска со вознемирување на работно место на работното место, како и за правото на заштита од вознемирување на работно место. Исто така утврдена е обврска за вработените и други лица кај работодавачот да се воздржуваат од однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место на друг работник или злоупотреба на вознемирување на работно место, да го информира работодавачот за постоење на вознемирување на работно место, како и право на заштита од вознемирување на работно место во случај на сознанија на вознемирување на работно место (член 15).

Утврдена е одредба и во врска со злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место. Според законот злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место, врши вработен кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за покренување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а покренал или иницирал покренување на ваква постапка со цел да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на друго лице (член 16).

Во посебна глава IV, како новина во регулативата поконкретно е уредена постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

Недостатокот на поконкретно регулирање на оваа постапка имаше директно влијание врз остварувањето на заштита од вознемирување на работно место.

Во овој дел од законот, односно со членот 17 е уредена претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, како претходна и превентивна постапка. За таа цел се предвидува секој вработен или друго лице кај работодавачот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека му врши вознемирување на работно место и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, со цел решавање на спорната состојба, односно случај, без покренување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита, ако таквото однесување веднаш не престане. Целта на оваа одредба е од превентивен карактер, да спречува вознемирување на работно место, брзо спречување на последиците од вознемирување на работно место, без натамошно водење на постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот и судска постапка, ако навреме се запре вршењето на вознемирување на работно местоот.

Покренувањето на постапка за заштита од вознемирување на работно место од страна на вработен или друго лице кај работодавачот, пред поднесување на тужба пред надлежен суд се врши од страна на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работно место, со поднесување на писмено барање за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место од страна на раководен орган во правно лице или работодавач физичко лице, може да поднесе тужба пред надлежен суд, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот (член 18).

Според член 19 од законот барањето се поднесува до одговорното лице кај работодавачот или од него овластено лице. Покрај вработениот барање за заштита може да поднесе и претставник на синдикатот, одговорно лице за безбедност и здрајве при работа или за човечки ресурси и претставник на вработените, со писмена согласност на вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место.

Во членот 20 е утврдена содржината на барањето, односно какви податоци треба да содржи барањето.

Со членот 21 е утврден рокот за поднесување барање за заштита од вознемирување на работно место, кој изнесува шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место, по истекот на овој рок застарува правото за покренување постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Во членот 23 од законот е уредна постапката, односно утврдени се одредби во врска со начинот на водењето на постапката за посредување. Имајќи ги предвид карактерот и последиците од вознемирување на работно место, итноста на постапката за заштита во член 23 од законот е утврдена обврска за работодавачот и одговорното лице, во рок од три дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните во спорот да им предложи посредување како начин за решавање на спорот и да им предложи да изберат посредник од листата на посредници. И во членот 24 од законот се утврдени одредби кои се однесуваат на текот на постапката. Страните во спорот се спогодуваат за начинот на кој ќе се спроведува постапката. Ако тие не се спогодат постапката ќе се спроведува на начин на кој посредникот ќе оцени дека е најсоодветен, согласно конкретниот спор, интересите на страните во спорот и начелото на итноста на постапката.

Ако постапката за посредување заврши успешно, со учество на посредникот страните потпишуваат спогодба за разрешување на спорот, која ги содржи мерките за престанок на вознемирување на работно место и за исклучување на можностите за негово продолжување. Таа може да содржи и препораки за работодавачот во врска со отстранување на причините за вознемирување на работно место (член 25).

Во членот 26 е регулирана постапката за посредување каде што нема да се постигне спогодба, односно постапката завршува неуспешно.

Со членот 27 е уредено запирање на постапката за посредување, односно кога страните со писмена изјава се откажуваат од водење на понатамошната постапка за посредување.

Во членот 28 од законот се утврдени условите за спречување на вознемирување на работно место до окончување на постапката за заштита од вознемирување на работно место. Доколку на вработениот му се заканува непосредна опасност по здравјето или животот или опасност од настанување на материјална или нематеријална штета работодавачот до завршувањето на постапката за заштита кај истиот може на вработениот кој се терети за вознемирување на работно место да му изрече мерка привремено преместување на вршителот на вознемирување на работно местоот или на вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место во друга работна просторија, односно работна средина, доколку постојат реални услови и можности за тоа.

Во членот 29 од законот се утврдени мерки за утврдување на одговорност на вработениот, заради вршење на вознемирување на работно место или злоупотреба на правото на вознемирување на работно место. Вршењето на вознемирување на работно место или злоупотреба на правото на вознемирување на работно место претставува непочитување на работниот ред и дисциплина, односно повреда на работните обврски за кое може да се изрече мерка за утврдување на одговорност на вработениот. Изрекувањето на овие мерки се врши според прописите со кои се уредуваат обврските и одговорностите на вработените од работен однос заради превенција и спречување на вознемирување на работно место, во случај ако вознемирување на работно местоот се повтори во рок од шест месеци законот предвидува основ и можност за откажување на договорот за вработување, односно за изрекување на мерката престанок на работен однос.

Со членот 30 е предвидена заштита на учесниците во постапката во случај на покренување на постапка за заштита од вознемирување на работно место или учество во таа постапка како сведок. Во ваквите случаи вработениот не смее да биде ставен во понеповолна положба во поглед на остварувањето на правата и обврските од работен однос, во постапката за утврдување на одговорност на вработениот, како и престанок на работен однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години, во согласност со прописите со кои се уредува работниот однос.

Во главата V од законот се уредени 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. Овие спорови имаат карактер на работни спорови (член 31).

Во член 32 се утврдени видовите на тужби кои можат да се поднесат за заштита од вознемирување на работно место. Со тужба до надлежниот суд може да се

бара утврдување дека вработениот кој бил изложен на вознемирување на работно место претрпел вознемирување да бара забрана за вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место или повторувања на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, барање за извршување на дејства заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и надомест на материјална и нематеријална штета.

Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето според член 33 од законот е на страна на тужениот.

Во текот на судската постапка судот може на предлог на страните или по службена должност да определи привремени мерки за спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на предлогот (член 34).

Предвиден е инспекциски надзор од страна на инспекцијата на трудот над спроведувањето на законот (член 35).

Законот содржи и прекршочни одредби за неспроведувањето на законот за работодавач правно и физичко лице и за одговорно лице кај работодавач, како и преодни и заврши одредби.

## II. МЕЃУСЕБНА ПОВРЗАНОСТ НА РЕШЕНИЈАТА СОДРЖАНИ ВО ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ОДРЕДБИ

Решенијата содржани во Предлог-Законот меѓусебно се поврзани со одредбите на Законот за работните односи и Законот за државните и јавните службеници, во делот кој што се однесува на одговорноста на вработениот.

## III. ПОСЛЕДИЦИ ШТО ЌЕ ПРОИЗЛЕЗАТ ОД ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА

Предложените решенија ќе овозможат уредување на правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречувањето и заштита од вознемирување на работното место – вознемирување на работно место и ќе придонесат за поуспешно остварување на правото на заштита во случај на вознемирување на работното место.