

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 работното 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 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

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 со овој закон.

(2) Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на рабoтoвoдeн oрган вo правнoтo лицe или физичкo лицe кaкo рaбoтoдaвaч, мoжe дa пoднeсe тужбa пeд нaдлeжнoт сyд пo прeтхoднoтo писмeнo пeдупрeдyвaњe дo вршитeлoт нa вoзнeмирувaњeтo, бeз прeтхoднa пoстaпкa зa зaштитa oд вoзнeмирувaњe нa рaбoтнo мeстo кaј рaбoтoдaвaчoт.

Поднесување на барање

Член 19

(1) Барањето од членот 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 членот 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 членот 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,
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- наведување на факти и докази.

Рок за поднесување на барање

Член 21

(1) Барањето од членот 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) на 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 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 од членот 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 осум дена, сметано од истекот на рокот од ставот (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 не доставувањето на известувањето во рокот од ставот (2) на овој член, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место. 3

(4) 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 вознемирување, согласно со овој закон.

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 за 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 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. 4

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

Успешно посредување

Член 25

5

(2) Ако постапката за посредување е успешна, односно 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 престанокот 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.

(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 не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.

(2) Писменото 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 натамошното 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 со закон.

(2) Ако вработениот на кого поради вршење на вознемирување на работно место му била изречена мерката 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 со закон.

Заштита на учесниците во постапката

Член 30

Поведувањето на 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 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 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 со овој закон имаат карактер на работни спорови.

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

Видови на тужба

Член 32

Со тужбата од членот 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 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

Член 33

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

Привремени мерки

Член 34

(1) 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.

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

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

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