

ШТО МОЖЕШ ДА НАПРАВИШ ДОКОЛКУ СМЕТАШ ДЕКА:

- ◆ работодавецот повредил некоја од обврските што произлегуваат од договорот за вработување или колективниот договор,
- ◆ работодавецот ти врачил незаконит од отказ или те одјавил од задолжително социјално осигурување без да ти биде врачена одлуката за отказ,
- ◆ си жртва на вознемирување на работното место (мобинг),
- ◆ немаш безбедни услови за работа,
- ◆ имаш неисплатени парични побарувања од работен однос.

ДА СЕ ОБРАТИШ ВО ХЕЛСИНШКИОТ КОМИТЕТ ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА НА:

Ул. Наум Наумовски Борче Бр. 83 во Скопје
Телефони за контакт: +38923119073 и +38972278436
Електронска пошта: helkom@mhc.org.mk

ХЕЛСИНШКИОТ КОМИТЕТ ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА НА ГРАЃАНИТЕ ИМ ОБЕЗБЕДУВА ПРИМАРНА ПРАВНА ПОМОШ

Со примарна правна помош добивате:

- ✓ Општа правна информација;
- ✓ Општ правен совет
- ✓ Помош при составување приговори и други барања до работодавецот
- ✓ Помош при пополнување на формулари
- ✓ Помош при комплетирање на барање за секундарна правна помош
- ✓ Поднесување претставки до Државниот инспекторат за труд и следење на целокупната постапка за заштита на вашите права од работен однос
- ✓ Поднесување претставки до Инспекцискиот совет за вршење надзор врз работата на трудовите инспектори при ДИТ



ДА СЕ ОБРАТИШ ДО ДРЖАВНИОТ ИНСПЕКТОРАТ ЗА ТРУД (ДИТ)

Бул. Партизански одреди Бр. 48А – Скопје
Контакт: +38923224504; info@dit.gov.mk
Сектор за инспекциски надзор од областа на работните односи. Контакт:
Централа +38923224504



Сектор за инспекциски надзор областа на безбедноста и здравјето при работа. Контакт:
Регион 1 - Скопје: +38975402875
Регион 2 - Куманово, Пробиштип, Штип, Кочани, Велес, Кавадарци, Неготино, Гевгелија, Струмица, Делчево, Веница: +38975402868

Регион 3 - Тетово, Гостивар, Дебар, Кичево, Струга, Охрид, Ресен, Битола, Прилеп: +389075402863

ДА СЕ ОБРАТИШ ДО НАРОДНИОТ ПРАВОБРАНИТЕЛ

Народниот правобранител е надлежен да постапува во случаи на повреди на постапката пред органите на државната управа и во органите и организациите што имаат јавни овластувања, како:

- ◆ прераспоредување во спротивност со систематизација за работните места,
- ◆ повреда на постапката при избор и вработување,
- ◆ повреда на правилата пропишани за интерните постапки,
- ◆ неплаќање придонеси за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување.

Ул. Македонија Бр.19 - Скопје
Контакт: +38923129335; contact@ombudsman.mk

„Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат“.

- Член 32 од Уставот на Република Северна Македонија



Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale



Оваа публикација е изготвена со помош на Министерството за надворешни работи и меѓународна соработка на Р. Италија. Содржината на публикацијата е единствена одговорност на Хелсиншкиот комитет за човекови права и не мора да ги изразува гледиштата на Министерството за надворешни работи и меѓународна соработка на Р. Италија.

ЗАШТИТЕН ТРУД - ПРОДУКТИВЕН РАБОТНИК

ИНФОРМАЦИИ ЗА ПРИСТАП ДО ПРАВНА ПОМОШ НАМЕНЕТИ ЗА РАБОТНИЧКИ И РАБОТНИЦИ – МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА



При вработувањето или продолжувањето на работниот однос на определено време, дали добивте примерок од договорот за работа или примерок од анекс на договорот?

При вработувањето, дали добивте копија од пријавата за задолжително социјално осигурување?

Дали работодавецот води евиденција за прекувремена работа, работа за празници, повреди на работно место, годишни одмори?

Дали работодавецот Ви овозможи обука за безбедност и здравје при работа?

Дали работодавецот Ве принудува да користите денови од годишен одмор наместо боледување?

Дали сте се соочиле со некаков вид на полово или психичко вознемирување на работното место (мобинг)?

При засновувањето или во текот на работниот однос, дали ви биле дадени да потпишете некакви документи за чија содржината сметате дека е на ваша штета (условни спогодбени откази, еднострани изјави со кои се откажувате од користењето на некое право и сл.).

Дали некогаш сте се обратиле до Државниот инспекторат за труд или пак знаете за реализиран вонреден инспекциски надзор врз вашиот работодавец?

Дали сте воделе некаква интерна постапка пред работодавецот за заштита на вашите работнички права уредени со договорот за работа или колективен договор?

Дали сте воделе некаква судска постапка за заштита на вашите работнички права?

ОСНОВНИ ПРЕПОРАКИ ПРИ ЗАСНОВУВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

При вработувањето, задолжително мора да добиете од својот работодавач

- ✓ договор за вработување и
- ✓ копија од пријавата за задолжително социјално осигурување



ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА ТРУД

Институционалната заштита на правата од работен однос, граѓаните ја остваруваат преку Државниот инспекторат за труд (ДИТ).

Барањето може да биде поднесено писмено или усно со изјава дадена пред инспектор на трудот. Иницијативата за поведување на инспекциски надзор може да се поднесе и анонимно или преку овластено здружение за бесплатна правна помош. Инспекторот е должен да постапи по секоја поднесена иницијатива во рок од 30 дена и да го известат подносителот на иницијативата за утврдената состојба.

Кога инспекторот на трудот ќе утврди дека е повредено или оневозможено остварувањето на правото на граѓанинот, кој го поднел барањето, во согласност со законот ќе изрече соодветни инспекциски мерки, со цел да се отстранат неправилностите што довеле до повредата или оневозможувањето на правото. Во таков случај, инспекторот со решение ќе му нареди на работодавачот во определен рок да преземе соодветни дејствија за да се отстранат утврдените неправилности.

Во врска прашањето дали сте должни да водите интерна постапка пред работодавецот или можете директно да побарате судска заштита, зависи од тоа дали се работи за статусно прашање, односно повреда на правата и обврските од работен однос, или се работи за парично побарување од работен однос.

Ова особено е важно и во делот на законските рокови кои мора да ги запазите при преземање на соодветните дејствија за заштита на вашите работнички права.

СТАТУСНИ ПРАШАЊА ОД РАБОТЕН ОДНОС

(повреда на договорните права и обврски/ отказ на договорот за вработување)

Ако сметате дека работодавачот:

- ◆ не ви ги обезбедува правата од работниот однос;
- ◆ доколку повредил некоја од обврските што произлегуваат од договорот за вработување или колективниот договор, имате право да поднесете писмено барање до работодавачот да ја отстрани повредата, или да ја исполни својата обврска.

Работодавачот е должен во **рок од 8 дена** од денот кога сте го поднеле писменото барање, да ги исполни своите обврски, односно да ја отстрани повредата.

Писмената одлука со која се прекинува вашиот работен однос, треба да биде образложена и да содржи правна поука за органот до кој треба да поднесете приговор.

Против писмената одлука за откажување на договорот за вработување, имате право на **приговор во рок од 8 дена** од денот на прием на одлуката. Во приговорот задолжително мора да ги наведете:

- ◆ Вашите лични податоци;
- ◆ Податоците за работодавачот;
- ◆ Наведување на одлуката против која поднесувате приговор;
- ◆ Образложение на причините поради коишто го поднесувате приговорот;
- ◆ Предлог писмената одлука да се укине или поништи; и
- ◆ Датум, место и ваш потпис.

Работодавачот има обврска во **рок од 8 дена** од приемот на приговорот да донесе одлука. Доколку во предвидениот рок работодавачот не донесе одлука или донесе одлука, со која не сте задоволни, имате право **во рок од 15 дена** да поднесете тужба до надлежен суд.

ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО – МОБИНГ

Мобингот може да се манифестира на различни начини, како на пример постојано исмевање и омаловажување на работното место, наметнување понижувачки работни обврски и/или континуирано викање и навредување, со што директно се напаѓа достоинството на работникот.

Доколку сметате дека сте жртва на мобинг, можете да поведете постапка со поднесување на писмено барање до лицето, кое го извршува мобингот, во рок од **6 месеци** од денот кога последен пат е извршено дејствието на мобинг.

Барањето за заштита од вознемирување на работно место (мобинг) треба да содржи:

- ◆ Податоци за подносителот на барањето;
- ◆ Податоци за вработениот, кој се смета дека го врши вознемирувањето;
- ◆ Краток опис на однесувањето кое оправдано се смета дека претставува мобинг;
- ◆ Траењето и зачестеноста на однесувањата што се сметаат за мобинг;
- ◆ Датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- ◆ Наведување на факти и докази и
- ◆ Предупредување дека доколку таквото однесување не престане веднаш, подносителот на барањето ќе биде принуден да побара законска заштита.



ПАРИЧНИ ПОБАРУВАЊА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Доколку работодавачот не Ви исплатил:

- ◆ плата,
- ◆ придонеси за социјално осигурување,
- ◆ други надоместоци на платата,

можете да поднесете **тужба директно до надлежниот суд** без претходно да поднесувате писмено барање до работодавачот. Тужбата можете да ја поднесете во рок од **3 години** од денот кога работодавачот бил должен да ви ги исплати платите, придонесите и/или надоместоците на платата.

