

KOMITETI I



PËR TË DREJTAT E NJERIUT
I REPUBLIKES SË
MAQEDONSË

PUNA IME –

TË DREJTAT E MIA

- Doracak për punëtorë dhe punëtore -

Si të mbrohesh dhe ku të drejtohesh kur të shkelen të drejtat tuaja?

CIP - Katalogimi në një botim
Biblioteka Kombëtare dhe Universitare “Shën Kliment Ohridski”, Shkup
349.2(497.7)(035)
DRPLJANIN, Vildan

Puna ime - të drejtat e mia : doracak për punëtorët dhe punëtoret /
[Vildan Drpljanin, Natasha Petkovska dhe Ina Dzugumanova]. - Shkup : Komiteti i
Helsinki për të drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019.
- 32 стр. ; 190x260mm

ISBN 978-608-4790-57-0

1. Petkovska, Natasha [автор] 2. Dzugumanova, Ina [автор]
a) Работнички права - Македонија - Прирачници COBISS.MK-ID 110610442

Për të gjitha pyetja shtesë mund të na kontakton nëi:

Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut
rr. Naum Borçevski nr. 83, 1000 Shkup
+389 (0) 2 3119 073; +389 (0) 72 278 436
helkom@mhc.org.mk

Ky doracak është i përgatitur në kuadër të projektit „Rritja e produktivitetit me anë të përmirësimit të kuadrit ligjor për marrëdhëniet e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut“ i financuar nga Fondi për qeverisjen e mirë i Britanisë së Madhe, i mbështetur nga Ambasada e Britanisë së Madhe në Shkup. Opinione dhe qëndrimet e përmendura në këtë përmbajtje nuk i reflektojnë gjithmonë

” Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës së papunësisë së përkohshme. Secili, në kushte të barabarta, e ka në dispozicion çdo vend pune. Secili i punësuar ka të drejtë në përfitim përkatës. Secili i punësuar ka të drejtë në pushim të paguar ditor, javor dhe vjetor. Të punësuarit nuk mund të heqin dorë nga këto të drejta.

“

Neni 32 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut

Contents

Themelimi i marrëdhënies së punës	6
Kontrata e punës për kohë të caktuar	7
Klauzola e konkurrencës	8
Mekanizmat mbrojtës	10
Inspektorati shtetëror i punës	12
Mobing	19
Procedura paraprake për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës te punëdhënësi	19
Mbrojtja gjyqësore nga mobingu	22
Orari i plotë i punës, puna jashtë orarit dhe pushimi	24
Puna jashtë orarit	24
Pushimi vjetor	25
Ndërprerja e marrëdhënies së punës	28
Afati largimit/shkarkimit nga puna	30



**KUJDES SE ÇFARË
KONTRATË PUNE
PO NËNSHKRUAN!**

THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Marrëdhënien e punës te punëdhënësi mund ta themeloni vetëm duke nënshkruar kontratë punësimi në formë të shkruar. Pas nënshkrimit të kontratës, punëdhënësi është i obliguar t'ju jep një kopje të kontratës dhe t'ju lajmërojë në sigurimin e detyrueshëm social.

ÇKA DUHET TË PËRMBAJË ÇDO KONTRATË?

- Të dhënat tuaja dhe të dhënat e punëdhënësit;
- Data e fillimit të punës;
- Në cilin vend të punës do të punoni dhe përshkrim të shkurtër të punës që do ta kryeni;
- Rreziqet e veçanta që mund të jenë pasojë nga puna;
- Vendi i kryerjes së punës;
- Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës;
- Shënim nëse bëhet fjalë për marrëdhënie pune me orar të plotë të punës (prej 36 deri 40 orë në javë) ose me orar të shkurtuar të punës;
- Lartësia e pagës;
- Kompensime të tjera që ju takojnë, si për shembull *kompensimi i pagës gjatë pushimit për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, pushimi për mbrojtje dhe kujdes ndaj fëmijës; mungesa nga puna për shkak të shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit të jashtëzakonshëm të paguar, arsimimit, festave, ditëve të lira dhe në rastet kur punonjësi nuk punon për arsye të punëdhënësit;*
- Ditët që ju takojnë nga pushimi i paguar vjetor (të paktën 20 ditë pune në vit).

Kur lartësia e pagës nuk është e përcaktuar në kontratën e punës, sigurohet vetëm paga minimale në pajtim me Ligjin për pagën minimale.

Marrëdhënien e punës te punëdhënësi mund ta themeloni për kohë të caktuar ose për kohë të pacaktuar.

KONTRATA E PUNËS PËR KOHË TË CAKTUAR

Marrëdhënia e punës për kohë të caktuar mund të zgjasë deri në pesë vite, pavarësisht nëse keni pasur ndërprerje në marrëdhënien e punës. Nëse vazhdoni të punoni pas skadimit të këtyre pesë viteve, punësimi juaj duhet të shndërrohet në marrëdhënie të punës për kohë të pacaktuar.

Shembull:

Nëse keni filluar të punoni më 01.01.2013 me kontratë të punës për kohë të caktuar dhe punoni, me ose pa ndërprerje, deri më 01.01.2018, që nga ky moment, punësimi juaj duhet të transformohet automatikisht në marrëdhënie pune për kohë të pacaktuar. Nëse marrëdhënia e juaj e punës nuk është transformuar, atëherë duhet të parashtroni kërkesë me shkrim deri te punëdhënësi për transformimin e marrëdhënies së punës.

Marrëdhënia e punës duhet të themelohet për kohë të caktuar me përjashtim dhe vetëm kur ka arsye të bazuara për ta bërë atë.

Nëse jeni në marrëdhënie të punës me kohë të caktuar, ju keni të njëjtin pozicion sa i përket të drejtave dhe obligimeve në raport me ata punonjës që kanë themeluar marrëdhënien e punës për kohë të pacaktuar.

Megjithatë, në raste të caktuara, mund të jeni të kufizuar në ushtrimin e disa të drejtave. Pra, për shembull, nëse jeni punonjës me kontratë pune për kohë të caktuar për 5 muaj, punëdhënësi mund të bëjë një pushim prej një muaji dhe pastaj t'ju ofrojë kontratë të re për 5 muaj. Në këtë mënyrë, punëdhënësi do të shmangë detyrimin për të paguar regresin për pushim vjetor (K-15).

KLAUZOLA E KONKURENCËS

Nëse gjatë punës përfitoni njohuri dhe shkathtësi teknike, prodhuese ose afariste, kontrata juaj e punës mund të përmbajë klauzolë të konkurrencës. Kjo do të thotë se pas ndërprerjes së marrëdhënies suaj të punës (nëse puna është ndërprerë me fajin tuaj), nuk guxoni të punësoheni te ndonjë punëdhënës i cili konsiderohet si konkurrent i punëdhënësit për të cilit keni punuar deri atëherë. Për këtë arsye, është jashtëzakonisht e rëndësishme që të definohet saktë se çfarë nënkuptohet si aktivitete dhe veprimtari konkurruese, cilët punëdhënës do të konsiderohen si konkurrentë dhe të ngjashme.

Kjo ndalesë mund të zgjasë deri në dy vite pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe nuk guxon të përjashtohet mundësia e punësimit tuaj te punëdhënës i cili nuk është konkurrent.

Nëse klauzola e konkurrencës nuk është e shprehur me shkrim, konsiderohet se nuk është kontraktuar.

Klauzola e konkurrencës zbatohet vetëm kur marrëdhënia e punës ndërpritet me vullnetin apo fajin tuaj. Në rast se punëdhënësi ju largon nga puna (por jo për fajin tuaj) ose nëse keni rënë dakord të ndërprisni punësimin tuaj, klauzola e konkurrencës nuk do të zbatohet.

Nëse e respektoni klauzolën e konkurrencës dhe kjo ju pamundëson të fitoni të ardhura përkatëse, punëdhënësi është i obliguar t'ju paguajë kompensimin e duhur monetar gjatë periudhës së kohëzgjatjes së saj. Kompensimi monetar për respektimin e ndalesës konkurruese duhet të përcaktohet në kontratën e punës.



**MOS LEJO T'I SHKELIN
TË DREJTAT!**

REAGO!

DENONCO!

MEKANIZMAT MBROJTËS

Nëse mendoni se punëdhënësi nuk ju siguron të drejtat nga marrëdhënia e punës ose shkel ndonjë nga detyrimet që rrjedhin nga dispozitat që i rregullojnë marrëdhëniet e punës, ju keni të drejtë të parashtroni kërkesë me shkrim deri te punëdhënësi për ta hequr shkeljen, respektivisht që ta përmbush obligimin e tij.

Shembull:

Nëse punoni 40 orë në javë dhe punëdhënësi juaj ju ka thënë se keni një pauzë prej 15 minutash gjatë ditës së punës, ju mund të kërkonit me shkrim prej punëdhënësit t'ju lejojë të shfrytëzoni një pauzë prej 30 minutash gjatë ditës.

Nëse mendoni se vendimi me shkrim i punëdhënësit tuaj ka shkelur të drejtën tuaj, ju mund të kërkonit që punëdhënësi të heqë shkeljen brenda 8 ditëve prej dorëzimit të vendimit.

Megjithatë, shumica e shkeljeve nuk janë me vendim në formë të shkruar. Nëse konsideroni se punëdhënësi në ndonjë mënyrë e pengon ushtrimin e ndonjë ose ca të drejtave tuaja, duhet të parashtroni një kërkesë me shkrim te punëdhënësi për të hequr shkeljen, respektivisht t'ju lejojë ushtrimin e papenguar të së drejtës konkrete nga marrëdhënia e punës.

Punëdhënësi është i obliguar që brenda 8 ditëve nga dita e parashtrimit të kërkesës me shkrim, ti përmbushë obligimet e veta, respektivisht të heqë shkeljen e së drejtës. Nëse punëdhënësi merr vendim nga i cili nuk jeni i kënaqur ose nuk merr asnjë lloj vendimi, atëherë brenda 15 ditëve mund të parashtroni akt padi në gjykatën kompetente.

Nëse punëdhënësi nuk ju ka paguar pagën, kontributet e sigurimeve shoqërore dhe/ose kompensimet e tjera të pagës, ju mund të parashtroni akt padi në gjykatën kompetente pa parashtruar paraprakisht kërkesë me shkrim deri te punëdhënësi. Akt padinë për shlyerjen e këtyre detyrimeve monetare mund ta parashtroni më së voni 3 vite nga dita kur punëdhënësi ka qenë i detyruar t'ju paguajë pagat, kontributet dhe/ose kompensimet për pagën.

Rastet më të shpeshta në të cilat punonjësi konsideron se e drejta e tij është shkelur janë situatat e lidhura me vendimet me shkrim me të cilat ndërpritet kontrata e punës.

Kundër vendimit me shkrim për ndërprerjen e kontratës së punës, ju keni të drejtë të kundërshtoni brenda 8 ditëve deri te organi menaxhues, domethënë punëdhënësi. Në kundërshtim, domosdo duhet t'i specifikoni:

- Të dhënat tuaja personale;
- Të dhënat e punëdhënësit;
- Specifikimi i vendimit për të cilin parashtroni kundërshtim;
- Shpjegimi i arsyeve për të cilat e bëni kundërshtimin;
- Propozimi për të shfuqizuar ose anuluar vendimit me shkrim dhe
- Data, vendi dhe nënshkrimi juaj.

Këto janë të dhënat që duhet t'i përmbajë pothuajse çdo kërkesë me shkrim, me të cilën kërkon që punëdhënësi të heqë shkeljen e ndonjë prej të drejtave tuaja ose që ti përmbushë obligimet e tij.

Punëdhënësi është i detyruar që brenda 8 ditëve nga pranimi i kundërshtimit, të sjellë vendim. Nëse punëdhënësi nuk arrin brenda afatit të përcaktuar të marrë vendim ose të marrë vendim me të cilin nuk jeni të kënaqur, ju keni të drejtë të parashtroni aktpadi në gjykatë kompetente brenda 15 ditëve, nëse nuk ka mekanizëm ankimi kundër vendimit të punëdhënësit deri te organi i shkallës së dytë. Vendimi duhet të përmbajë mësim ligjor për organin te i cili duhet të parashtroni ankesë.

Gjykata e shkallës së parë ka obligim të caktojë seancë jo më vonë se një muaj nga dita e parashtrimit të aktpadisë dhe procedura e plotë nga gjykata duhet të përfundojë më së voni brenda afatit 6 mujor. Gjykata e shkallës së dytë është e obliguar të marrë vendim brenda 30 ditëve mbi ankesën e parashtruar nga dita

e pranimit të ankesës ose brenda 2 muajve nëse zhvillohet seancë dëgjimore.

Për momentin, afati mesatar për përfundimin e procedurave gjyqësore para Gjykatës themelore civile Shkup është 5 muaj.

INSPEKTORATI SHTETËROR I PUNES

Mbrojtjen institucionale të drejtave nga marrëdhënia e punës, qytetarët e realizojnë përmes Inspektoratit shtetëror të punës (IShP).

Çdokush mund të parashtrojë iniciativë për të filluar procedurë për mbikëqyrjen e inspektimit kur ndonjë e drejtë e qytetarit është shkelur ose do të pengohet të ushtrojë të drejtën e tij nga ose në lidhje me marrëdhënien e punës. Kërkesa mund të parashtrohet me shkrim ose me gojë në formën e deklaratës para inspektorit të punës.

Iniciativa për fillimin e inspektimit mund të parashtrohet edhe në mënyrë anonime.

Inspektori është i obliguar të veprojë për secilën iniciativë të parashtruar brenda afatit 30 ditor dhe ta njoftojë parashtruesin e iniciativës për gjendjen e përcaktuar. Përveç punonjësve, këtë mekanizëm mbrojtës mund ta përdorin edhe personat e paraqitur në shpallje publike për punësim.

Kur inspektori i punës konstaton se ushtrimi i së drejtës së qytetarit i cili e ka parashtruar kërkesën është shkelur ose është penguar, në pajtim me ligjin do të sjellë masa përkatëse inspektuese me qëllim të eliminimit të parregullsive që kanë shkaktuar shkeljen ose pamundësimin e së drejtës. Në një rast të tillë, inspektori, me vendim, e urdhëron punëdhënësin që të ndërmerr veprime përkatëse brenda një afati të caktuar për të eliminuar parregullsitë e identifikuara

Shembull:

Inspektoratin shtetëror të punës, ndër të tjera mund ta kontaktoni nëse: nuk keni kopje të kontratës së punës; ju kanë larguar nga puna me deklaratë me gojë; punoni jashtë orarit të punës mesatarisht më shumë se 8 orë në javë për periudhë prej tre muajsh; punoni jashtë orarit të punës, por punëdhënësi nuk ju paguan kompensimin monetar për të; punoni gjatë festës, por punëdhënësi nuk ju ka paguar shtesën përkatëse të pagës për të; nuk keni kushte të sigurta për punë; lëndoheni në vendin e punës.

SINDIKATAT

Sindikata është organizatë e pavarur dhe demokratike në të cilën punëtorët bashkohen për të përfaqësuar, promovuar, avancuar dhe mbrojtur të drejtat dhe interesat e tyre.

Ju keni të drejtë të themeloni dhe vetë të vendosni nëse dëshironi të anëtarësoheni në sindikatë. Fakti që ju jeni anëtar ose nuk jeni anëtar i një sindikate nuk guxon t'ju vë në pozitë të papërshtatshme në krahasim me punëtorët e tjerë. Me rastin e nënshkrimit të kontratës së punës, punëdhënësi nuk guxon t'ju kushtëzojë që të mos anëtarësoheni në sindikatë dhe nuk mund të ndërpresë kontratën tuaj të punës për shkak të anëtarësimit në sindikatë.

Sindikatat që kanë anëtarë të punësuar te një punëdhënës i caktuar mund të emërojnë ose të zgjedhin një ose më tepër përfaqësues të sindikatave, të cilët do t'i përfaqësojnë ata te punëdhënësi. Përfaqësuesit e sindikatave i mbrojnë dhe promovojnë të drejtat dhe interesat e anëtarëve të sindikatave. Përfaqësuesi i sindikatës është i mbrojtur nga shkarkimi dhe nuk mund ti zvogëlohet paga për shkak të aktivitetit sindikal.

INFORMATA KONTAKTUESE PËR MEKANIZMAT MBROJTËS

Denonconi shkeljet e të drejtave të punës në:

INSPEKTORATISHTETËRORIPUNËS - DREJTORIA

Bul. „Partizanski odredi” 48a, 1000 Shkup

+389 (0) 2 3116 110; +389 (0) 2 296 310

Nëse nuk keni kushte të sigurta për punë ose lëndoheni në punë, denonconi në:

SEKTORI PËR SIGURI DHE SHËNDET GJATË PUNËS

Bul. „Partizanski odredi” 48a, 1000 Shkup,

+389 (0) 2 3116 110; +389 (0) 2 296 310

Njësitë rajonale të Inspektoratit shtetëror të punës:

Shkup – Qendër (RO)

Rr. Mihaill Cokov p.n. - +389 (0) 2 3220 536; +389 (0) 2 3213 184

Shkup - Gazi Baba (BZR)

Bul. Aleksandarr Makedonski p.n. - +389 (0) 2 3115 104;

+389 (0) 2 3296 315; +389 (0) 2 3296 316

Kumanovë

Rr. Done Boyhinov nr. 30 - +389 (0) 31 423 231

Krriva Pallankë

Rr. Marrshall Tito nr. 175 – +389 (0) 31 374 255

Krratovë

Rr. Marrshall Tito p.n. - +389 (0) 31 481 492

Probishtip

Rr. Mirro Barraga p.n. - +389 (0) 32 484 790

Sveti Nikolë

Sheshi Ilinden p.n. - +389 (0) 32 443 126; 389 (0) 32 443 335

Shtip

Rr. Vasill Gllavinov p.n. - +389 (0) 32 383 503; 389 (0) 32 397 588

Vinicë

Rr. Bell Kamen p.n. - +389 (0) 33 361 644

Koçanë

Rr. Todorr Arrsov p.n. - +389 (0) 33 270 537; 389 (0) 33 273 512

Dellçevë

Rr. Metodij Micevski Brrico nr. 3 - +389 (0) 33 411 737

Strumicë

Rr. Sando Masev nr. 1 - +389 (0) 34 349 280

Rradovish

Rr. Aleksandarr Makedonski p.n. - +389 (0) 32 635 412

Vallandovë

Rr. Marrshall Tito p.n. - +389 (0) 34 382 856

Gjevgjeli

Rr. 7 Noemvri nr.23 - +389 (0) 34 212 069

Berrovë

Rr. Kej na Mlladina p.n. - +389 (0) 33 470 077

Veles

Rr. Petrre Prričko nr.33 - +389 (0) 43 239 174

Kavadar

Rr. Ballkanska p.n. - +389 (0) 43 412 480

Negotinë

Rr. Aco Axhi Illov p.n. - +389 (0) 43 361 461

Tetovë

Rr. Dervish Cara nr. 70 - +389 (0) 44 352 760

Gostivar

Rr. Brraqa Ginovski nr. 64 - +389 (0) 42 216 500

Dibër

Rr. Atanas Iliq p.n. - +389 (0) 46 831 119

Kërçovë

Rr. Borris Kidrriq p.n. - +389 (0) 45 225 170

Manastir

Rr. Kirrill i Metodij nr. 14 - +389 (0) 47 242 725; +389 (0) 47 222 852

Demir Hisar

Rr. Marrshall Tito p.n. - +389 (0) 47 276 321

Ohër

Rr. Dimitarr Vllahov nr. 52 - +389 (0) 46 257 670

Prrilep

Rr. Borrka Utot nr. 6 - +389 (0) 48 427 448; +389 (0) 48 420 826

Krrushevë

Rr. Nikolla Gjurrkoviq p.n. - +389 (0) 45 275 232

Resnje

Rr. Mite Bogoevski p.n. - +389 (0) 47 452 332

Strugë

Rr. 15 Korrrpus p.n. - +389 (0) 46 783 139

Makedonski Brrod

Rr. 7 Septemvrri nr. 4 - +389 (0) 45 275 232

Nëse keni nevojë për më shumë informata në lidhje me punën e sindikatave, ju lutemi na kontaktoni:

MINISTRIA PËR PUNË DHE POLITIKË SOCIALE

Rr. Dame Gruev nr. 14, Shkup

mtsp@mtsp.gov.mk; +389 (0) 2 3106 212;

+389 (0) 2 3106 214; +389 (0) 2 3106 291

BASHKIMI I SINDIKATAVE TË MAQEDONISË (BSM)

Rr. 12ta Makedonska Udarina Brigada nr. 2A, Shkup

info@ssm.org.mk; +389 (0) 2 3161 374

KONFEDERATA E SINDIKATAVE TË LIRA TË MAQEDONISË (KSLM)

Rr. 50ta Divizija nr. 25, Shkup

contact@kss.mk; +389 (0) 2 2466 238

Nëse konsideroni se jeni viktimë e diskriminimit, denonco në:

KOMISIONI PËR MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI

Kej „Dimitar Vllahov“ p.n. Ndërtesa e MRTV 20 kat

contact@kzd.mk; +389 (0) 2 3232 242



ASKUSH NUK DUHET

T'JU POSHTËROJË DHE

MALTRETOJË NË

VENDIN E PUNËS!

MOBING

Mobingu mund të manifestohet në numër të pakufizuar formash, siç është përqeshja dhe poshtërimi i vazhdueshëm në vendin e punës, imponimi i detyrave nënçmuese të punës dhe/ose bërtitja dhe fyerja e vazhdueshme, me çrast drejtpërdrejt sulmohet dinjiteti i punonjësit.

Ligji për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës parashikon dy procedura përmes së cilave mund të realizohet mbrojtja kundër mobingut. Me procedurë paraprake në të cilën do të arrihej mbrojtja e punonjësit ose personit të angazhuar me kontratë për angazhim konkret, si dhe përmes procedurës së mbrojtjes gjyqësore. Procedurat nuk janë të kushtëzuara njëra me tjetrën dhe nuk ekziston përparësi në përdorimin e tyre.

PROCEDURA PARAPRAKE PËR MBROJTJE NGA SHQETËSIMI NË VENDIN E PUNËS TE PUNËDHËNËSI

Nëse konsideroni se jeni viktimë e mobingut, mund ta filloni procedurën me dorëzimin e kërkesës me shkrim deri te personi që e kryen mobingun.

Kjo kërkesë me shkrim duhet të dorëzohet gjatë procedurës paraprake jo më vonë se 6 muaj nga dita kur për herë të fundit është kryer sjellja që konsiderohet si mobing.

Elementet e kërkesës për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës:

- Të dhënat e parashtruesit të kërkesës;
- Të dhënat për punonjësin i cili konsiderohet që po e kryen shqetësimin;
- Përshkrim i shkurtër i sjelljes që me të drejtë konsiderohet si shqetësim në vendin e punës;
- Vënia me dije se sjellja e tillë është e papërshtatshme, e papranueshme dhe e padëshiruar;
- Kohëzgjatja dhe frekuenca e sjelljes që konsiderohet si shqetësim në vendin e punës;
- Data kur për herë të fundit është kryer ajo sjellje;
- Specifikimi i fakteve dhe dëshmive dhe
- Paralajmërim se nëse sjellja e tillë nuk ndalet menjëherë, parashtruesi i kërkesës do të detyrohet të kërkojë mbrojtje ligjore.

Kërkesa për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës i dërgohet personit përgjegjës të punëdhënësit (drejtor ose person tjetër i autorizuar). Kërkesën mund ta dorëzoni personalisht (në arkivin e punëdhënësit) ose me anë të postës. Është e dobishme që të keni dëshmi që mund t'ju duhet nëse më vonë iniconi procedurë. Për këtë qëllim, kur parashtroni kërkesën personalisht, mbani një kopje për ju, në të cilën do të vihet vulë pranimi të punëdhënësit ose nëse e dërgoni me postë, shkruani datën kur është dërguar kërkesa në kopjen tuaj.

Punëdhënësi është i obliguar, brenda 8 ditëve nga dita e pranimi të kërkesës, Ju dhe kryerësit të mobingut t'ju propozojë: 1) ndërmjetësim si mënyrë e zgjidhjes së kontestit; dhe 2) të zgjidhni një person nga lista e ndërmjetësve të punëdhënësit.

Procedura e ndërmjetësimit paraqet zgjidhje jashtëgjyqësore të kontestit. Është

urgjente, e mbyllur për publikun dhe duhet të përfundojë brenda 15 ditëve. Ndërmjetësi i përzgjedhur është i detyruar t'ju ndihmojë juve dhe kryerësit të mobingut për të arritur një marrëveshje.

Nëse pajtoheni me kryerësin e shqetësimit dhe procedura përfundon me sukses, ndërmjetësi në afat prej 3 ditëve nga përfundimi i procedurës përgatit marrëveshje, në të cilën përfshihen rekomandime për kryerësin e shqetësimit dhe për punëdhënësin. Ndërmjetësuesi gjithashtu përmend nëse ka nevojë të zhvendoset kryerësi i shqetësimeve në një vend tjetër pune.

Nëse në procedurën e ndërmjetësimit nuk arrihet marrëveshje për ndërprerjen shqetësimeve në vendin e punës, ndërmjetësi është i detyruar që brenda 3 ditëve nga përfundimi i procedurës së ndërmjetësimit të përgatit njoftim me shkrim se nuk është arritur një marrëveshje, respektivisht ndërmjetësimi ka dështuar.

Nëse nuk ka marrëveshje ndërmjet jush dhe kryerësit të shqetësimeve dhe personit të autorizuar të punëdhënësit për emërimin e një ndërmjetësi, personi i autorizuar është i detyruar brenda 8 ditëve t'ju dorëzojë njoftim me shkrim të dy palëve se nuk është përzgjedhur asnjë ndërmjetës. Nga dita e dorëzimit ose mosdorëzimit të njoftimit, fillon afati 15 ditor për parashtrimin e aktpadisë në gjykatën kompetente për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës.

MBROJTJA GJYQËSORE NGA MOBINGU

Nëse konsideroni se shqetësoheni në vendin e punës, mund të parashtroni akt padi në gjykatën kompetente.

Me parashtrimin e akt padisë, mund të kërkontë:

- përcaktimin e rrethanave se është shkaktuar shqetësim në vendin e punës;
- ndalimin e përsëritjes së shqetësimeve në vendin e punës;
- ndërmarrjen e veprimeve për heqjen e pasojave nga shqetësimet në vendin e punës dhe
- kompensimin për dëmin e shkaktuar material dhe jomaterial nga shqetësimi në vendin e punës.

Personi i dëmtuar mund të jetë punonjës në bazë të një kontrate për punësim, si dhe person me kontratë për punë vullnetare, kontratë në vepër, kontratë autoriale dhe lloje të tjera të kontratave, por i cili merr pjesë në punë të punëdhënësi.

Nëse ju, si viktimë e shqetësimeve, gjatë procedurës e specifikoni ekzistencën e shqetësimeve seksuale ose psikologjike në vendin e punës, barra për argumentim në procedurën gjyqësore se nuk ka pasur sjellje konkrete që paraqet shqetësim në vendin e punës bie mbi të pandehurin (shqetësuesin).

Shembull:

Nëse gjatë procedurës gjyqësore ju jepni dëshmi materiale që vërtetojnë se punëdhënësi nuk ju jep detyra pune për një periudhë më të gjatë kohore, barra e provës se kjo nuk ka ndodhur, bie mbi punëdhënësin (i pandehuri).



**PUNON JASHTË ORARIT
TË PUNËS, POR NUK TË
PAGUAJNË PËR ATË?**

**A E KENI SHFRYTËZUAR
PUSHIMIN VJETOR?**

ORARI I PLOTË I PUNËS, PUNA JASHTË ORARIT DHE PUSHIMI

Orari i plotë i punës nuk duhet të jetë më i gjatë se 40 orë në javë.

PUNA JASHTË ORARIT

Me kërkesë të punëdhënësit, jeni të obliguar të kryeni punë jashtë orarit vetëm:

- 1) në raste të rritjes së jashtëzakonshme të vëllimit të punës;
- 2) nëse është i nevojshëm zgjerimi i procesit afarist ose prodhues;
- 3) nëse është e nevojshme heqja e dëmtimit të veglave të punës, me çrast do të shkaktonte ndërprerjen e punës;
- 4) nëse është i nevojshëm ofrimi i sigurisë së njerëzve dhe pronës si dhe sigurimi i qarkullimit dhe
- 5) në raste të tjera të përcaktuara me ligj ose me marrëveshje kolektive.

Puna jashtë orarit mund të zgjasë deri në 8 orë gjatë një jave dhe deri në 190 orë në vit, përveç punëve që për shkak të procesit specifik të punës nuk mund të ndërpriten ose për të cilat nuk ka kushte dhe mundësi organizimi i punës në turne.

Puna jashtë orarit të punës gjatë një periudhe prej 3 muajve nuk mund të kalojë mesatarisht 8 orë në javë.

Punëdhënësi është i obliguar të mbajë një regjistër të veçantë të punës jashtë orarit dhe orët e punës jashtë orarit ti përfshijë në llogaritjen mujore të pagës, të cilën është i detyruar t'ju japë për çdo muaj.

Punëdhënësi është i obliguar që paraprakisht ta informojë inspektorin rajonal të punës në lidhje me çdo futje të punës jashtë orarit.

Si punë e natës konsiderohet puna gjatë kohës së natës, nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të ditës tjetër.

Punëdhënësi, i cili regullisht përdor punonjës për punën të natës, është i obliguar të njoftojë inspektoratin e punës dhe punëtorëve t'ju sigurojë pushim më të gjatë dhe ushqim përkatës ose kompensim për shpenzimet e ushqimit. Punëtorëve që kryejnë punë gjatë natës, paraprakisht duhet t'ju kryhen kontrollet mjekësore.

Nëse punoni 6 orë në ditë ose më tepër, keni të drejtë për një pushim prej 30 minuta, kurse nëse

punoni të paktën 4 orë në ditë keni të drejtë 15 minuta për pushim.

Çdo javë keni të drejtë në pushim pa ndërprerje prej 24 orëve.

PUSHIMI VJETOR

Keni të drejtë për pushim vjetor të paguar prej së paku 20 ditë të punës, kurse me marrëveshjen kolektive ose kontratën e punësimit, pushimi mund të zgjatet deri në 26 ditë pune.

Punëdhënësi është i obliguar t'ju jep vendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Nëse themeloni marrëdhënie të punës për herë të parë, keni të drejtë për pushim me kohë të plotë kur të keni punuar pandërprerë të paktën 6 muaj te i njëjti punëdhënësi, pavarësisht nëse punoni me orar të plotë ose me orar të shkurtuar.

Nëse punoni për më pak se 6 muaj te punëdhënësi, keni të drejtë të shfrytëzoni pushim vjetor gjithsej nga 2 ditë për çdo muaj punë.

Pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi është i obliguar t'ju jep vërtetim për pushimin e shfrytëzuar vjetor.

Nëse ju ndërpritet marrëdhënia e punës, por jo me fajin ose vullnetin tuaj, keni të drejtë në kompensim për pjesën e pashfrytëzuar të pushimit vjetor para ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Këtë të drejtë mund ta shfrytëzoni nëse paraprakisht keni kërkuar shfrytëzim të pushimit vjetor, por nuk ju është dhënë mundësia ta shfrytëzoni.

Çdo kontratë do të jetë e pavlefshme, në të cilën do të hiqni dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Nëse sipas akteve ligjore, punoni edhe gjatë festave, ju takon shtesë përkatëse në pagë. Punëdhënësi është i obliguar që për çdo punë të kryer gjatë festave shtetërore, të njoftojë paraprakisht me shkrim edhe Inspektoratin shtetëror të punës.



**ÇKA TË BËNI NËSE JU
LARGOJNË/SHKARKOJNË
NGA PUNA?**

NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Kontrata e punës mund të ndërpritet me:

- 1) marrëveshje midis jush dhe punëdhënësit;
- 2) largim nga ana juaj dhe
- 3) largim nga ana e punëdhënësit.

Ndërprerja e kontratës së punësimit mund të realizohet vetëm në formë të shkruar dhe duhet të përfshijë një shpjegim të arsyeve për ndërprerjen e kontratës. Punëdhënësi është i obliguar që largimin/shkarkimin tua dorëzojë personalisht në hapësirat e punës (si rregull) ose në adresën tuaj të banimit.

Kundër vendimit për ndërprerjen e kontratës së punësimit, keni të drejtë në kundërshtim deri te organi drejtues, respektivisht punëdhënësi në afat prej 8 ditëve nga dita kur e keni pranuar largimin/shkarkimin me shkrim.

Nëse punëdhënësi nuk merr vendim për kundërshtimin tuaj brenda 8 ditëve nga dita e dorëzimit, ose kur nuk jeni të kënaqur me vendimin e miratuar, fillon të rrjedhë afati 15 ditor për parashtrimin e aktpadisë në gjykatën kompetente.

Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës vetëm nëse ka arsyetim të bazuar për largim nga puna.

Ekzistojnë 3 arsyeime të bazuara për largim nga puna:

1) ARSYE PERSONALE TË PUNONJËSIT

Shembull:

Jeni i punësuar si kontabilist në një kompani, por nuk dini ta bëni llogaritjen e pagave.

* Punëdhënësi është i obliguar t'ju paralajmërojë me shkrim se nuk është i kënaqur me mënyrën se si i kryeni detyrat tuaja të punës dhe t'ju lë një afat, i cili nuk mund të jetë më i shkurtër se 15 ditë për ta përmirësuar punën tuaj.

2) ARSYE TË FAJIT

Shembull:

Nëse mungon nga puna dhe nuk e keni njoftuar paraprakisht punëdhënësin për mungesën.

3) ARSYE AFARISTE

Shembull:

Vëllimi i reduktuar i punës te punëdhënësi, prandaj nuk ka nevojë për vendin tuaj të punës.

Arsyet e pabazuara për ndërprerjen e kontratës së punësimit janë:

- 1) anëtarësimi i punonjësit në sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitetet e sindikatave;
- 2) parashtrimi i aktpadisë ose pjesëmarrja në një procedurë kundër punëdhënësit për shkak të konfirmimit të shkeljes së obligimeve kontraktuale ose obligimeve të tjera të marrëdhënies së punës;
- 3) leja aprovuar për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, kujdesit të anëtarit të familjes dhe pushimit prindëror të papaguar;
- 4) shfrytëzimi i mungesës së lejuar nga puna dhe pushimi vjetor;
- 5) kryerja e shërbimit ushtarak ose shtrimeve ushtarake dhe
- 6) raste të tjera të pezullimit të kontratës së punës të përcaktuara me ligj.

Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën tuaj të punës për shkak të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës ose mospërmbushjes së detyrave me ose pa afat të largimit/shkarkimit nga puna (vetëm për arsye të fajit).

AFATI LARGIMIT/SHKARKIMIT NGA PUNA

Si arsye për ndërprerjen e kontratës së punës me afat largimi/shkarkimi konsiderohen shkeljet më të lehta të rendit të punës dhe disiplinës ose mos përmbushja e detyrave.

Shembull:

Kryerja e pakujdeshme ose jo në kohë e detyrave të punës; mosrespektimi i orarit të punës; mosnjoftimi i punëdhënësit brenda 48 orëve për mungesën nga puna për shkak të sëmundjes ose arsyeve të tjera të justifikuara.

Nga ana tjetër, arsyet për ndërprerjen e kontratës së punës pa afat largimi/shkarkimi janë shkeljet më të rënda të rendit dhe disiplinës së punës.

Shembull:

Mungesa e pajustificuar nga puna për tre ditë me rradhë; keqpërdorimi i pushimit mjekësor; dhënia e sekretit afarist, zyrtar ose shtetëror.

Nëse kontrata e punës ndërpritet nga ana juaj, afati i largimit/shkarkimit është 1 muaj. Me kontratën e punës ose me marrëveshje kolektive ky afat mund të dakordësohet për më gjatë, por jo më gjatë se 3 muaj.

Ju mund të dakordësoheni me punëdhënësin për kompensim monetar në vend të afatit të largimit/shkarkimit.

Gjatë afatit të largimit/shkarkimit, punëdhënësi është i obliguar t'ju mundësojë mungesë prej të paktën 4 orëve gjatë javës së punës për shkak të kërkimit të punësimit të ri.

Punëdhënësi nuk guxon të ndërpresë kontratën e punës gjatë kohës së shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, gjatë kohës së akomodimit të fëmijës te prindi adoptues, gjatë mungesës nga puna për prindërimin nga babai ose prindi adoptues dhe gjatë orarit të shkurtuar të punës për shkak të kujdesit për fëmijë me probleme në zhvillim dhe nevoja të veçanta arsimore dhe gjatë kujdesit të fëmijës deri në moshën 3 vjeçare.



**PUNËTORI NUK ËSHTË ROB,
AS ROBOT.**

TI JE NJERI ME TË DREJTA!

DENONCO PADREJTËSI!

MBROJU!



British Embassy
Skopje



RRITJA E
PRODUKTIVITETIT
PËRMES PËRMIRËSIMIT
TË LEGJISLACIONIT
PËR MARRËDHËNIE
PËNË NË MAQEDONI

