

KOMITETI I



PËR TË DREJTAT E NJERIUT
I REPUBLIKES SË
MAQEDONSË

PUNA IME -

TË DREJTAT E MIA

- Doracak për punëtorët dhe punëtoret -

Si të mbrohesh dhe ku të drejtohesh kur të drejtat tuaja janë shkelur?

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 shtese mund të në kontaktoni:

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“, që është i financuar nga Fondit për qeverisjen e mirë i Britanisë së Madhe, të mbështetur nga Ambasada e Britanisë së Madhe në Shkup. Opinione dhe qëndrimet e përmendura në këtë përmbajtje nuk i paraqitin gjithmonë mendimet dhe pikëpamjet e Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar.

” Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës të papunësisë së përkohshme. Secili, në kushte të barabarta, e ka të arritshëm 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

PËRMBAJTJA

Themelimi i marrëdhënies së punës	6
Marrëveshje e punës për kohë të caktuar	7
Klauzola e konkurrencës.	8
Mekanizmat mbrojtëse.	10
Inspektorati shtetëror i punës	12
Mobing	19
Procedura paraprake për mbrojtjen prej shqetësimit në vendpunimin te punëdhënësit	19
Mbrojtja gjyqësore nga mobingu	22
Orari i punës të plotë, puna jashtë orarit dhe pushim	24
Puna jashtë orarit	24
Pushim vjetor	25
Pezullimi i marrëdhënies së punës	28
Afat dorëheqjeje	30



**KUJDES ÇFARË ARË LLOJ TË
MARRËVESHJES PËR PUNË E
NËNSHKRUASH!**

THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Marrëdhënien e punës mund ta themeloni te punëdhënësit vetëm me nënshkrimin e marrëveshjes për punësim në formë të shkruar. Pas nënshkrimit e marrëveshjes, punëdhënësi është i detyruar t'ju jep një kopje të marrëveshjes dhe t'ju paraqit në sigurimin sociale të detyruar.

ÇKA DUHET TË PËRMBAJË ÇDO MARRËVESHJE?

- Të dhënat e tuaja dhe të dhënat e punëdhënësit;
- Data e fillimit të punës;
- Në çfarë vendpunim do të punoni dhe përshkrimi i shkurtër të punës që do të kryeni;
- Rreziqet të veçantë që mund të ndodhë për shkak të punës;
- Vendi i kryerjes së punës;
- Kohëzgjatje së marrëdhënies së punës;
- Shënim i marrëdhënies së punës, nëse është orari i plotë (prej 36 deri 40 ora në javë) ose koha e punës së shkurtuara;
- Lartësia e pagës;
- Përfitime të tjera që ju merrni, të tilla si *kompensimi i pagave gjatë pushimit për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, pushimit të kujdesit dhe kujdesit për fëmijët; mungesa nga puna për shkak të shfrytëzimit të lejes vjetore, lejes shtesë të paguar, arsimimit, festave, pushimeve dhe në rastet kur punonjësi nuk punon për arsye nga ana e punëdhënësit;*
- Ditët që i merrni si leje vjetore të paguara (të paktën 20 ditë pune në vit).

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

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

MARRËVESHJE E PUNËS PËR KOHË TË CAKTUAR

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

Shembull:

Nëse keni filluar të punoni më 01.01.2013 me marrëveshje e punës për kohë të caktuar dhe punoni, me ose pa përfundim, deri më 01.01.2018, që nga ky moment, punësimi juaj duhet të transformohet automatikisht në punë për kohë të pacaktuar. Nëse puna juaj nuk është transformuar, ju duhet të paraqisni kërkesë me shkrim të drejtuar te punëdhënësit për transformimin e marrëdhënies së punës.

Marrëdhënia e punës duhet të themelohet për kohë të caktuar si përjashtim dhe vetëm kur ka baza të arsyeshme për ta bërë këtë.

Nëse jeni në marrëdhënie të punës me kohë të caktuar, ju keni të njëjtin pozicion në lidhje me të drejtat dhe detyrimet me ata punonjës që kanë themeluar marrëdhënie të 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 marrëveshje për kohë të caktuar në 5 muaj, punëdhënësi mund të bëjë një pushim prej një muaji dhe pastaj t'ju japë marrëveshje për 5 muaj. Në këtë mënyrë, punëdhënësi do të shmangë detyrimin për të paguar kthim të pushimit vjetor (K-15).

KLAUZOLA E KONKURENCËS

Nëse fitoni njohuri dhe shkathtësi teknike, prodhuese ose biznesi gjatë punës tuaj, marrëveshja juaj e punës mund të përmbajë një klauzolë e konkurrencës. Kjo do të thotë se pas përfundimit të punës tuaj (nëse marrëdhënia është ndërprerë me fajin tuaj), nuk duhet 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 përcaktohet saktësisht çfarë nënkuptohet si aktivitet dhe veprimtari konkurruese, të cilat punëdhënësit do të konsiderohen si konkurrentë dhe ngjashme.

Ky ndalim mund të zgjasë deri në dy vjet pas përfundimit të punësimit dhe nuk duhet të përjashtojë mundësinë e punësimit tuaj me një punëdhënës i cili nuk është konkurrent.

Nëse klauzola konkurruese nuk shprehet me shkrim, konsiderohet se nuk është rënë dakord.

Klauzola e konkurrencës zbatohet vetëm kur marrëdhënia e punës përfundohet me vullnetin apo fajin tuaj. Në rast se punëdhënësi ju ka dhënë dorëheqje (por jo për fajin tuaj) ose nëse keni rënë dakord të përfundoni punësimin tuaj, klauzola e konkurrencës nuk do të zbatohet.

Nëse e respektoni klauzolën e konkurrencës dhe kjo ju pengon të fitoni të ardhura të mira, punëdhënësi është i detyruar t'ju paguajë kompensimin e duhur monetar gjatë periudhës së kohëzgjatjes së saj. Kompensimi monetar për respektimin e ndalimit konkurrues duhet të përcaktohet me marrëvesjen e punës.



**MOS LEJO T'I SHKELIN
TË DREJTAT!**

REAGO!

PARAQIT!

MEKANIZMAT MBROJTËSE

Nëse mendoni se punëdhënësi nuk ju siguron të drejta të punës ose shkel ndonjë nga detyrimet që rrjedhin nga dispozitat që i rregullojnë marrëdhëniet e punës, ju keni të drejtë të paraqisni kërkesë me shkrim të drejtuar te punëdhënësit për të hequr shkeljen, domethënë për të përmbushur detyrimin e tij.

Shembull:

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

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

Megjithatë, shumica e shkeljeve nuk janë bërë me vendim të shkruar. Nëse konsideroni se punëdhënësi në ndonjë mënyrë e pengon ushtrimin e ndonjë ose ca të drejtave tuaja, duhet të paraqisni një kërkesë me shkrim te punëdhënësit për të hequr shkeljet, domethënë për t'ju lejuar ushtrimin e papenguar të së drejtës së marrëdhënies së punës.

Punëdhënësi është i detyruar, brenda 8 ditëve nga dita e paraqitjes së kërkesës me shkrim, të përmbushë detyrimet e veta, domethënë të heqë shkeljen e së drejtës. Nëse punëdhënësi merr vendim nga i cili nuk jeni i kënaqur ose nuk ka marrë vendim në bazë të kërkesës suaj, mund të parashtroni ankesë në gjykatën kompetente brenda 15 ditëve.

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 ta parashtruar kërkesën me shkrim paraprakisht te punëdhënësit. Ju mund ta parashtroni akt padinë për shlyerjen e këtyre kërkesave monetare, jo më vonë se 3 vjet nga data kur punëdhënësi ishte 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 të lidhura me vendimin me shkrim që e përfundon marrëveshjen e punës.

Kundër vendimit me shkrim për të pezulluar marrëveshjen e punës, ju keni të drejtë të kundërshtoni brenda 8 ditëve te organit menaxhues, domethënë punëdhënësit. Në kundërshtimin, ju duhet t'i specifikoni

- Të dhënat juaja personale;**
- Të dhënat e punëdhënësit;**
- Citimi i vendimit për të cilin kundërshtoni;**
- 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 përmban pothuajse çdo kërkesë me shkrim, me të cilën kërkon që punëdhënësi të heqë shkeljen e ndonjë prej të drejtave juaja ose t'i përmbushë detyrimet e tij.

Punëdhënësi është i detyruar të bërë vendim brenda 8 ditëve nga marrja e kundërshtimit. 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 akt padi në gjykatë kompetente brenda 15 ditëve, nëse nuk ka mekanizëm për ankesë kundër vendimit të punëdhënësit te organ i shkallës së dytë. Vendimi duhet të përmbajë mesazh ligjor për organin te të cilit duhet të parashtroni ankesë.

Gjykata e shkallës së parë e ka detyrimin të caktojë seancë jo më vonë se një muaj nga dita e parashtrimit të akt padisë dhe procedura e plotë duhet të kompletohet nga gjykata brenda afatit të 6 muaj. Gjykata e shkallës së dytë është e detyruar të marrë vendimin brenda 30 ditëve pas ankesës së parashtruar nga

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

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

INSPEKTORATI SHTETËROR I PUNES

Qytetarët e përmbushin mbrojtjen institucionale të të drejtave të punës përmes Inspektoratit shtetëror të punës (IShP).

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

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

Inspektori është i detyruar të veprojë sipas secilës iniciativë të paraqitur brenda afatit të 30 ditëve dhe ta informojë parashtruesin e iniciativës për gjendjen e përcaktuar. Përveç punonjësve, këtë mekanizëm mbrojtës mund të përdorë edhe personat të cilët janë të regjistruar në shpalljen publike për punësim.

Kur inspektori i punës konstaton se ushtrimi i të drejtës së qytetarit kush e ka paraqitur kërkesën është shkelur ose është penguar, në pajtim me ligjin, ai do të vendosë masa të duhura inspektuese me qëllim të eliminimit të parregullsive që çuan në shkelje ose mosveprimi i të drejtës. Në një rast të tillë, inspektori, me vendim, iu urdhëron punëdhënësin që të ndër marrë veprimet e duhura brenda një afat të caktuar për të eliminuar parregullsitë e identifikuara.

Shembull:

Në Inspektoratin shtetëror të punës, ndër të tjera mund të kontaktoni nëse: nuk keni kopje të marrëveshjes së punës; ju jeni leshur nga puna me thanie gojore; punoni jashtë orarit të punës për më shumë se 8 orë në javë mesatarisht për një periudhë prej tre muajsh; punoni jashtë orarit, por punëdhënësi nuk ju paguan kompensim monetar për të; punoni gjatë festës, por punëdhënësi nuk ju pagoi shtojcë të përshtatshme pagash për të; ju nuk keni kushte të sigurta për punë; ju jeni lënduar në vendin e punës.

SINDIKATA

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

Ju keni të drejtë të themeloni dhe të vendosni për veten nëse doni të jetë anëtar i një sindikate. Fakti që ju jeni anëtar ose nuk jeni anëtar i një sindikate nuk duhet të bëni ndonjë disavantazh në krahasim me punëtorët e tjerë. Kur lidhni një marrëveshje të punës, punëdhënësi nuk duhet t'ju kërkojë të mos hyni në sindikatë dhe nuk mund të përfundoni marrëveshjen tuaj të punës për shkak të anëtarësimit në sindikatë.

Sindikatat me anëtarë të punësuar nga një punëdhënësi i caktuar mund të caktojnë ose të zgjedhin një ose më shumë përfaqësues të sindikatave, të cilët do t'i përfaqësojnë ata te atë 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 të zvogëlohet paga e tij për shkak të aktivitetit sindikal.

INFORMATA KONTAKTUESE PËR MEKANIZMAT E MBROJTJES

Paraqit shkelje të të drejtave të punës në:

INSPEKTORAT SHTETËROR TË PUNËS - ZYRË QENDRORE

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, paraqisni në:

SEKTORI PËR SIGURI DHE SHËNDETËSI NË PUNË

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. Mihail 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

Krrija 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 Prriçko 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. Derrvish Carra 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

Rresen

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

Strugë

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

Makedonski Brod

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

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

MINISTRIA E PUNËS DHE POLITIKËS SOCIALE

Rr. Dame Grruev nr. 14, Shkup

mtsp@mtsp.gov.mk; +389 (0) 2 3106 212; +389 (0) 2 3106 214; +389 (0) 2 3106 291

BASHKIMI I SINDIKATEVE TË MAQEDONISË (BSM)

Rr. 12ta Makedonkska Udarrna Brrigada nr. 2A, Shkup

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

KONFEDERATA E SINDIKATEVE TË LIRË TË MAQEDONISË (KSLM)

Rr. 50ta Divizija nr. 25, Shkup

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

Nëse ju mendoni se jeni viktimë e diskriminimit, paraqisni te:

KOMISIONI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

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

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



ASKUSH NUK DUHET

TË POSHTËROJË DHE

T'JU SQETËSOJË

NE VENDPUNIMIN!

MOBING

Mobingu mund të manifestohet në një numër të pakufizuar formash, siç është tallja e vazhdueshme dhe poshtërimi në vendin e punës, imponimi e detyrave nënçmuese dhe/ose bërja dhe fyerja e vazhdueshme, që ndikon drejtpërdrejt në dinjitetin e punonjësit.

Ligji për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës parashikon dy procedura përmes të cilave mund të realizohet mbrojtja kundër mobingut. Me procedurë paraprake në të cilën do të realizohej mbrojtja e punonjësit ose personi i angazhuar me marrëveshje për angazhim specifik, si dhe përmes procedurës së mbrojtjes gjyqësore. Procedurat nuk janë të kushtëzuara nga njëri-tjetri dhe nuk ka përparësi në përdorimin e tyre.

PROCEDURA PARAPRAKE PËR MBROJTJEN PREJ SHQETËSIMIT NË VENDPUNIMIN TE PUNËDHËNËSIT

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

Kjo kërkesë me shkrim duhet të dorëzohet në rrjedhën e procedurës së mëparshme jo më vonë se 6 muaj nga dita kur hera e fundit ishte kryer sjellja që konsiderohet të jetë mobing.

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

- Të dhënat për dorëzuesit e kërkesës;
- Të dhënat për punonjësit që konsiderohet të kryet shqetësimin;
- Një përshkrim i shkurtër i sjelljes që justifikueshme konsiderohet të jetë shqetësim në vendin e punës;
- Tregimi se sjellje të tillë është e papërshtatshme, e papranueshme dhe e padëshiruar;
- Kohëzgjatja dhe frekuenca e sjelljes që konsiderohet si shqetësim në punë;
- Data kur kjo sjellje është bërë hera e fundit;
- Tregimi i fakteve dhe provave dhe
- Paralajmërim se nëse sjellja e tillë nuk ndalet menjëherë, kërkuesi do të detyrohet të kërkojë mbrojtje ligjore.

Kërkesa për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës i dërgohet personit përgjegjës te punëdhënësin (drejtorin ose personin tjetër të autorizuar). Ju mund të dorëzoni aplikacionin personalisht (në arkivin e punëdhënësit) ose me postë. Është e dobishme që të keni dëshmi që mund të jenë të dobishme për ju nëse kryeni një procedurë më vonë. Për këtë qëllim, kur paraqitni personalisht kërkesën, ruani një kopje për ju në të cilën ka vulë i pranimi nga ana e punëdhënësit ose nëse e dërgoni me postë, e specifikoni datën kur është dërguar kërkesa në kopjen tuaj.

Punëdhënësi është i detyruar, brenda 8 ditëve nga dita e pranimi të kërkesës, t'ju propozojë juve dhe kryerësit të mobbingut: 1) ndërmjetësimin si një mënyrë për ta zgjidhur marrëdhënien e kontestuar; dhe 2) të zgjidhni një person nga lista e ndërmjetësve te punëdhënësin.

Procedura e ndërmjetësimi është zgjidhja jashtëgjyqësore e mosmarrëveshjes. 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 mobbingut për të arritur një marrëveshje.

Nëse pajtoheni me kryerësin e shqetësimit dhe procedura përfundon me sukses, ndërmjetësi duhet të përgatisë marrëveshje brenda 3 ditëve nga përfundimi i procedurës në të cilën ai jep rekomandime për kryerësin e shqetësimeve dhe punëdhënësit. Ndërmjetësuesi gjithashtu tregon nëse ka nevojë të zhvendoset kryerësi i shqetësimeve në vendpunim tjetër.

Nëse në procedurën e ndërmjetësimit nuk arritet marrëveshje për ndërprerjen shqetësimeve në vendin e punës, ndërmjetësi është i detyruar që brenda 3 ditëve nga përfundimi i procedurës së ndërmjetësimit të përgatisë një njoftim me shkrim se nuk është arritur një marrëveshje, domethënë 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 të paraqesë njoftim me shkrim të dy palëve se nuk është përzgjedhur asnjë ndërmjetës. Nga dita e paraqitjes ose mosparaqitjes të njoftimit fillon afati prej 15 ditësh për paraqitjen e aktpadisë në gjykatën kompetente për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës.

MBROJTJA GJYKËSORE NGA MOBINGU

Nëse mendoni se jeni të shqetësuar në vendin e punës, mund të paraqisni një padi në një gjykatë kompetente.

Me paraqitjen e aktpadimin, ju mund të kërkonti:

- përcaktimi e rrethanave se ka ndodhur shqetësim në vendin e punës;
- ndalimi i përsëritjes së shqetësimeve në vendin e punës;
- ndërmarrje e veprimeve për të hequr pasojat e shqetësimeve në vendin e punës dhe
- kompensimi për dëmin material dhe jo-material të shkaktuar nga shqetësimi në vendin e punës.

Personi i dëmtuar mund të jetë punonjës në bazë të një marrëveshje për punësim, si dhe person me marrëveshje vullnetare, marrëveshje për veprim, marrëveshje për të drejtën e autorit dhe lloje të tjera të marrëveshjeve, dhe që merr pjesë në punën te punëdhënësin.

Nëse ju, si viktimë e shqetësimeve, gjatë procedurës e bëri ekzistencën e shqetësimeve seksuale ose psikologjike në vendin e punës të besueshme, barra e provës në procedurën gjyqësore se nuk ka sjellje specifike që është shqetësim në vendin e punës është i pandehurit (shqetësuesit).

Shembull:

Nëse gjatë procedurës gjyqësore ju jepni dëshmi materiale që vërtetojnë se punëdhënësi nuk ju jep një punë për një periudhë më të gjatë kohore, barra e provës se kjo nuk është kështu, transferohet te punëdhënësit (i pandehurit).



**A PUNOSH JASHTË ORARIT,
POR NUK T'I PAGUAN PËR ATË?**

**A PO E SHFRYTËZOI
PUSHIMIN VJETOR?**

ORARI I PUNËS TË PLOTË, PUNA JASHTË ORARIT DHE PUSHIM

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

PUNA JASHTË ORARIT

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

- 1) në raste të rritjes së jashtëzakonshme të vëllimit të punës;
- 2) nëse është e nevojshme zgjerimi i biznesit ose procesit të prodhimit;
- 3) nëse është e nevojshme për të hequr dëmtimin e mjeteve të punës, që do të shkaktonte ndërprerjen e punës;
- 4) nëse është e nevojshme për të qëndruar sigurinë e njerëzve dhe të pronës, si dhe sigurinë e furnizimit 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 gjërave që nuk mund të ndërpriten ose për të cilat nuk ka kushte dhe mundësi për të organizuar punën në ndërrime për shkak të procesit specifik të punës.

Orari i tepërt gjatë një periudhe prej 3 muajsh nuk mund të kalojë mesatarisht 8 orë në javë.

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

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

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

Punëdhënësi, i cili regullisht përdor punonjës për punën e natës, është i detyruar të njoftojë inspektoratin e punës dhe punëtorët për t'u siguruar atyre një pushim më të gjatë dhe ushqim adekuat ose pagesë për shpenzimet e ushqimit.

Punëtorët që e kryen punën e natës duhet të shqyrtohen fizikisht paraprakisht.

Nëse punoni 6 orë në ditë ose më shumë, ju keni të drejtë për një pushim prej 30 minuta, dhe nëse punoni të paktën 4 orë në ditë, ju keni të drejtë për një pushim prej 15 minuta.

Çdo javë ju keni të drejtë të pushoni pa ndërprerje prej të paktën 24 ora.

PUSHIM VJETOR

Ju keni të drejtë për pushim vjetor të paguar prej së paku 20 ditëve të punës, dhe me një marrëveshje kolektive ose marrëveshje e punës, pushimi mund të zgjatet deri në 26 ditë pune.

Punëdhënësi është i detyruar të nxjerrë vendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Nëse themeloni marrëdhënie eëspune për herë të parë, ju keni të drejtë për pushim me kohë të plotë kur keni punë të pandërprerë për të paktën 6 muaj me të njëjtin punëdhënës, pavarësisht nëse punoni me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme.

Nëse punoni për më pak se 6 muaj me punëdhënësin, keni të drejtë të përdorni pushimin vjetor në përgjithësi prej 2 ditësh për çdo muaj pune.

Pas përfundimit të marrëdhënies së punësimit, punëdhënësi është i detyruar t'ju japë vërtetim për pushimin vjetor të përdorur.

Nëse puna juaj është ndërprerë, por jo nga faji dhe vullneti juaj, ju keni të drejtë për kompensim për pjesën e papërdorur të pushimit vjetor para përfundimit të punës. Ju mund ta përdorni këtë të drejtë nëse më parë keni kërkuar përdorimin e pushimit vjetor, por ju nuk e kishin pasur mundësinë ta shfrytëzojë.

Çdo marrëveshje që do të heqë dorë nga e drejta e pushimit vjetor është e pavlefshme.

Nëse sipas rregullave, punoni edhe gjatë festave, ju keni të drejtë për një shtojcë të përshtatshme e pagës. Punëdhënësi është i detyruar të njoftojë Inspektoratin shtetëror të punës me njoftim paraprak me shkrim për çdo hyrje në punë gjatë festës shtetërore.



ÇKA TË BË RË NË SE
T'I JEPIN SHKARKIM?

PEZULLIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Marrëveshja e punës mund të ndërpritet me:

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

Pezullimi i marrëveshjes së punës mund të vendoset vetëm me shkrim dhe duhet të përfshijë një shpjegim të arsyeve për pezullimin e marrëveshjes. Punëdhënësi është i detyruar të dorëzojë personalisht shkarkimin në zyrë (si rregull) ose në adresën tuaj të banimit.

Kundër vendimit për pezullimin e marrëveshjes së punës, ju keni të drejtë për kundërshtim te organit drejtues ose te punëdhënësit brenda 8 ditëve nga dita e marrjes së letrës 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, fillon afati nga 15 ditë për të ngrejë padi në gjykatën kompetente.

Punëdhënësi mund të pezullon marrëveshjen e punës vetëm nëse ka shkak të arsyeshme për pezullimin.

Ka tri lloje e shkaktimeve të arsyeshme për pezullimin:

1) SHKAKTIME PERSONALE TË PUNONJËSIT

Shembull:

Ju jeni të punësuar si kontabilist në një kompani, por nuk dini ta bëni llogaritjen e listës së pagave.

*Punëdhënësi është i detyruar t'ju paralajmërojë me shkrim se ai nuk është i kënaqur me mënyrën se si i kryeni detyrat tuaja dhe t'ju lanë një afat që nuk mund të jetë më shkurt se 15 ditë për ta përmirësuar punën tuaj.

2) SHKAKTIMET E FAJIT

Shembull:

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

3) SHKAKTIMET E BIZNESIT

Shembull:

Vëllimi i reduktuar e punës te punëdhënësin, prandaj nuk ka nevojë për pozicionin tuaj të punës.

Arsyet e pabazuara për pezullimin e marrëveshjes së punës janë:

- 1) anëtarësimi i punonjësit në sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitetet e sindikatave;
- 2) paraqitjen e padisë ose pjesëmarrjen në një procedurë kundër punëdhënësit me qëllim të vërtetimit të shkeljes së detyrimeve kontraktuale dhe detyrimeve të tjera që rrjedhin nga marrëdhënia e punës;
- 3) leje të miratuar për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, kujdesit të anëtarit të familjes dhe pushimit prindëror të papaguar;
- 4) përdorimi i lejes së miratuar nga puna dhe leja vjetore;
- 5) shërbimi ushtarake ose ushtrimi ushtarake dhe
- 6) rastet tjera të ndalimit të marrëveshjes së punës të përcaktuara me ligj.

Punëdhënësi mund të pezullojë marrëveshjen tuaj të punës për shkak të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës ose mosrespektimit të detyrimeve me afat dorëheqjeje ose pa afat dorëheqjeje (vetëm për arsye të fajit).

AFAT DORËHEQJEJE

Shkeljet më të vogla të rendit të punës dhe disiplinën ose mospërbushjen e detyrimeve konsiderohen si arsye për pezullimin e marrëveshjes së punës me **afat dorëheqjeje**.

Shembull:

Kryerja pakujdeshme ose e vonshme e detyrimeve të punës; mosrespektimi i orarit të punës; dështimi për të njoftuar punëdhënësin brenda 48 orëve për mungesën nga puna për shkak të sëmundjes ose arsyeve të tjera të justifikuara.

Nga ana tjetër, arsyet për pezullimin e marrëveshjes së punës pa **afat dorëheqjeje** janë shkeljet më të rënda të rendit dhe disiplinës së punës.

Shembull:

mungesa e pajustificuar nga puna për tre ditë pune të njëpasnjëshme; abuzimi i pushimit mjekësor; tradhëtimi i sekretit të biznesit, zyrtar ose shtetëror.

Nëse ju e pezulloni marrëveshjen e punës, afati i dorëheqjes është 1 muaj. Një marrëveshjen e punës ose një marrëveshje kolektive mund të parashikojë një periudhë më të gjatë i njoftimit, por jo më shumë se 3 muaj.

Ju mund të marrë vesh me punëdhënësin për përfitim në para në vend të afatit dorëheqjeje.

Gjatë afatit dorëheqjeje, punëdhënësi është i detyruar të ju ofrojë pushim prej së paku 4 ora gjatë javës së punës me qëllim të kërkimit të një punësimi të ri.

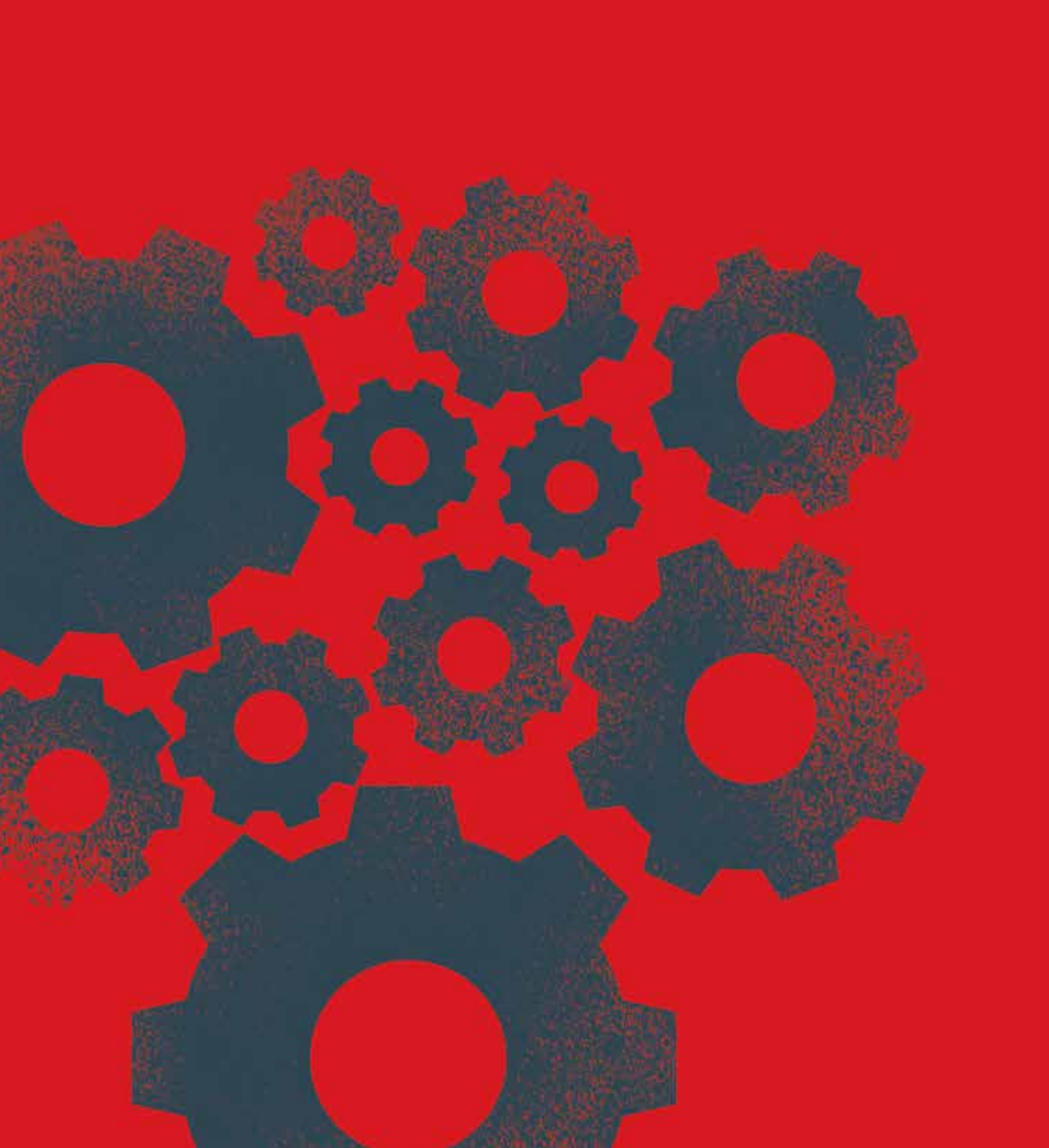
Punëdhënësi nuk duhet ta pezullojë marrëveshjen tuaj të punës gjatë shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, gjatë akomodimit të fëmijës me prind adoptues, mungesës nga punë për prindërimit nga baba ose prind adoptues dhe me orari në kohë të pjesshme për shkak të kujdesit për një fëmijë me probleme zhvillimore dhe nevoja të veçanta arsimore dhe përkujdesje për fëmijë deri në moshën tre vjeçare.



**PUNËTORI NUK ËSHTË
AS ROB, AS ROBOT.
TI JE NJERI ME TË DREJTA!**

PARAQIT PADREJTËSI!

TË MBROHESH VETËN!



British Embassy
Skopje



RRITJA E
PRODUKTIVITETIT
PËRMES PËRMIRËSIMIT
TË LEGJISLACIONIT
PËR MARRËDHËNIË
PUNË NË MAQEDONIË



UKaid
from the British people