

Për shumën e mjeteve të patërhequra nga huaja, Bankës Evropiane për Rindërtim dhe Zhvillim do t'i paguhet provizion në lartësi prej 0,5% të shumës së mjeteve të patërhequra nga huaja në nivel vjetor.

Neni 4

Projektin do ta implementojë Ministria e Transportit dhe Lidhjeve nëpërmjet Ndërmarrjes Publike për Infrastrukturë Hekurudhore "Hekurudhat e Maqedonisë" - Shkup, të cilat do të lidhin Marrëveshje për implementim për rregullimin e të drejtave dhe detyrave të ndërsjella.

Neni 5

Republika e Maqedonisë huan nga neni 1 i këtij ligji, do ta pagujë nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë.

Neni 6

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e tetë nga dita e botimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

2446.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Се прогласува Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 15 септември 2010 година.

Бр. 07- 3790/1
15 септември 2010 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Горге Иванов, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
Трајко Вељаноски, с.р.

ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Член 1

Во Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10 и 52/10), во членот 4 став (2) зборовите: "странските работодавачи" се заменуваат со зборовите: "работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија".

Во ставот (3) зборовите: "странски работодавач" се заменуваат со зборовите: "работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија", а во четвртиот ред по зборот "овој" се додаваат зборовите: "и друг".

По ставот (3) се додаваат два нови става (4) и (5), кои гласат:

"(4) Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија.

(5) Овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско- поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство."

Член 2

Во членот 5 став (1) по точката 2 се додаваат три нови точки 3, 4 и 5, кои гласат:

"3. "Работник на определено работно време" значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан;

4. "Работник на неопределено работно време" значи лице со договор за вработување на неопределено време;

5. "Испратен работник" е работник кој на ограничено време, работи на територијата на земја членка што не е државата во која има редовно вработување;"

Точките 3, 4, 5, 6, и 7 стануваат точки 6, 7, 8, 9 и 10. По точката 8 која станува точка 11 се додаваат четири нови точки 12, 13, 14 и 15, кои гласат:

"12. "Претпријатие" значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки;

13. "Установа" значи деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси;

14. „Колективни договори или одлуки на арбитража што се прогласени за општо важечки" се подразбираат колективни договори или одлуки на арбитража што мораат да ги почитуваат сите претпријатија во таа географска област и од одделна струка или економска гранка и

15. „Претставници на работниците" се претставниците на работниците предвидени со закон и со закони-те на земјите членки на Европската унија."

Член 3

Во членот 6 став (1) зборот "расата" се заменува со зборовите: "расно или етничко потекло".

Ставот (2) се менува и гласи:

"На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;

2) условите за работа;

3) еднаква исплата за еднаква работа;

4) професионални шеми за социјалното осигурување;

5) отсуство од работа;

6) работно време и

7) откажување на договорот за вработување."

По ставот (2) се додава нов став (3), кој гласи:

"(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член."

Член 4

Во членот 7 став (4) во воведната реченица по зборот "закон" се додаваат зборовите: "кај работодавачот".

Член 5

Во членот 8 по ставот (2) се додаваат два нови става (3) и (4), кои гласат:

“(3) Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

(4) Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.”

Член 6

Во членот 13 став (3) во втората реченица по зборот “пријавата” се додаваат зборовите: “или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата”.

Член 7

Во член 14 по ставот (2) се додава нов став (3), кој гласи:

“(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време.”

Член 8

Насловот на членот 18 и членот 18 се менуваат и гласат:

“Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст

Член 18

(1) Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

(2) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од четири часа дневно.

(3) Работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование.

(4) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

(5) Одобрение за вршење на работите од ставот (3) на овој член издава органот на државната управа надлежен за инспекција на трудот, врз основа на барање на организаторот на активностите од ставот (4) на овој член, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

(6) Како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

(7) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено.

(8) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

(9) Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

(10) Како работа ќе се смета времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава.

(11) Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок.

(12) Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на младото лице.”

Член 9

Во членот 25 став (2) по зборот “податоци” запираката се брише и се додаваат зборовите: “за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази”.

Во ставот (3) точката се брише и се додаваат зборовите: “или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.”

По ставот (7) се додаваат два нови става (8) и (9), кои гласат:

“(8) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време, како и другите работници.

(9) Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.”

Член 10

Во членот 28 став (1) по точката 3 се додава нова точка 4, која гласи:

“4) одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;”.

Точките 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 и 11 стануваат точки 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 и 12.

Во ставот (3) зборот “можат” се заменува со зборовите: “треба, каде што е соодветно”.

Член 11

По членот 28 се додава нов наслов и нов член 28-а, кои гласат:

“Измена на договорот за вработување

Член 28-а

(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.

(2) Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.

(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорот за истото.”

Член 12

Членот 32 се менува и гласи:

“(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност на здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.”

Член 13

Во членот 33 ставот (2) се менува и гласи:

“Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот (во натамошниот текст: претставници на работниците), усно или во писмена форма за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.”

Член 14

Во членот 35 по ставот (2) се додаваат три нови става (3), (4) и (5), кои гласат:

“(3) Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите.

(4) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.

(5) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.”

Член 15

Членот 42 се менува и гласи:

“(1) Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство.

(2) Работодавачот треба да направи процена на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови.

(3) По добивањето известување дека некоја работничка е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавачот е должен да воведи повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на уловите за работа, опремата или машините.

(4) По соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавачот треба да воведи мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

(5) Ако при оцената на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавачот треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремена работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.”

Член 16

По членот 68 се додава нов наслов и пет нови членови 68-а, 68-б, 68-в, 68-г и 68-д, кои гласат:

“Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво

Член 68-а

(1) Пренесување на права и обврски кои произлегуваат од работен однос може да се изврши само во случаите утврдени со овој закон или со други прописи, кај сите пренесување на трговско друштво или делови на трговското друштво на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување.

(2) Под пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет т.е. организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски активности без разлика дали работат за добивка или не.

(3) Не се смета за пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, административната реорганизација на државните органи и институциите на јавна служба или пренесување на административните функции меѓу државните органи и институциите на јавна служба.

(4) Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување. Независно од правната причина за таквото пренесување и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, стекнувачот се смета за правно или физичко лице надлежен да продолжи како работодавач во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач или во слични задачи или активности, за период не пократок од една година.

(5) Правата и обврските на работодавачот - преносител за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.

(6) Преносител значи секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, престанува да биде работодавач на трговско друштво или делови на трговското друштво.

(7) Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач што се однесува на трговско друштво или делови на трговско друштво.

Член 68-б

(1) Пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат синдикалните организации за овој факт и да ги консултираат истите, со цел да се постигне договор за:

- 1) утврдениот или предложениот датум на пренесување;
- 2) причините за таквото пренесување;
- 3) правните, економските и социјалните импликации за работниците и
- 4) предвидените мерки во врска со работниците.

(2) Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите вработени пред извршување на пренесувањето.

(3) Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите работници во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување.

(4) Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор.

(5) Кога со закон е предвидена достапност на претставниците на работниците до одбор за арбитража за донесување на одлука за мерките коишто треба да се преземат во врска со работниците, можат да се ограничат обврските утврдени со ставовите (1) и (2) на овој член, во случај кога извршувањето предизвикува промена во работењето за кое постои можност да предизвика сериозни потешкотии за одреден број работници.

(6) Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето како што е наведено во ставот (1) на овој член, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот.

(7) Обврската за информирање од ставот (1) на овој член се однесува и за работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација.

Член 68-в

Одредбите од членовите 68-а и 68-б на овој закон се однесуваат и за случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач.

Член 68-г

(1) Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новите основани трговски друштва ги презема правата и обврските од работните односи на претходниот работодавач.

(2) Кога трговското друштво престанува да постои, телото кое одлучува за престанок на трговското друштво утврдува кое трговско друштво е должно за исполнување на правата на вработените на таквото трговско друштво или кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговско друштво кое престанало да постои. Кога престанокот на трговско друштво е поврзан со неговата ликвидација, постапката на ликвидација се спроведува според законските прописи и статутарните одредби.

(3) Кога пренесувањето на трговското друштво се случува за време на истекување на периодот за кој е основано или за извршување на задачите за кои е основано и кога извршувањето на задачите на ова трговско друштво е контролирано од повисокото тело од членот 68-в на овој закон, повисокото тело определува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските кои произлегуваат од работните односи.

(4) Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не дава основа за отпуштање на работници, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.

(5) Ако трговско друштво или делови на трговско друштво ја задржува својата самостојност, статусот и функцијата на синдикалните претставници или претставниците на работниците засегнати од пренесувањето, се задржува под истите услови кои постоеле пред денот на пренесувањето, врз основа на закон, регулатива, административна одредба или спогодба, доколку се исполнети условите потребни за формирање на синдикати на вработените работници.

Член 68-д

Работниците и претставниците на синдикатите на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита. “

Член 17

Членот 72 се менува и гласи:

„Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.“

Член 18

Во членот 78 став (3) зборовите: “основаноста на причината“ се заменуваат со зборот “одлуката”.

Член 19

Во насловот на членот 80 зборот “работодавач” се заменува со зборот “работникот”.

Член 20

Членот 91 се менува и гласи:

“(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

(3) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

(6) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.”

Член 21

По членот 94 се додава нов наслов и нов член 94-а, кои гласат:

“Информирање и консултирање на работниците
“Член 94-а

(1) Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

(2) Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот.

(3) Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат над 50 работници и на установи што имаат над 20 работници.

(4) Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

(5) Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

(6) Консултации ќе се спроведат:

1) кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;

2) на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;

3) врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците;

4) на начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и

5) во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

(7) Одредбите од членот 94-а на овој закон не се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.“

Член 22

Насловот на членот 95 и членот 95 се менуваат и гласат:

“Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Член 95

(1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

(2) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

(3) Консултациите на ставот (2) од овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

(4) За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

1) причините за планираните отпуштања;

2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;

3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и

4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

(6) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

(7) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

(8) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

(9) Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.“

Член 23

Во членот 101 став (1) зборот “работничките” се заменува со зборот “работник”.

Член 24

Во членот 105 по ставот (3) се додава нов став (4), кој гласи:

“(4) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.”

Член 25

Во насловот на членот 107 зборот “Најниска” се заменува со зборот “Минимална”.

Во членот 107 зборот “најниската” се заменува со зборот “минималната”.

Член 26

Во членот 114 зборовите: “50% од најниската плата” се заменува со зборовите: “40% од основната”.

Член 27

Во членот 117 по ставот (5) се додава нов став (6), кој гласи:

„(6) Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремената работа писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.”

Ставот (6) станува став (7).

Член 28

Насловот пред членот 162 се менува и гласи: “Забрана за вршење работа за време на бременост, по породување и на работници од специфични ризични групи”

Член 29

Во членот 162 по ставот (2) се додаваат пет нови става (3), (4), (5), (6) и (7), кои гласат:

“(3) Бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи треба да бидат запознаени со дополнителните ризици од овие супстанции за нив и неродените деца.

(4) Покрај работниците од ставот (1) на овој член како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и инвалидните лица.

(5) Работодавачот е должен кај сите работи и на работните места поврзани со специфичен ризик од изложување на работниците од специфичните ризични групи на штетното дејство на физичките, хемиските и биолошките фактори, влијанија и процеси да ги процени сите ризици за нивната безбедност и здравје и врз основа на стручна процена на соодветниот лекар за здравствената состојба, за подготвеноста на работниците од специфичните ризични групи и да одлучи за усвојување на соодветни мерки.

(6) Работодавачот е должен да ги изврши обврските од ставот (1) на овој член, пред доделување на работните задачи на работниците од специфичните ризични групи и при суштинска промена на работните услови при што особено ќе ги земе предвид опременоста и распоредот на работното место, природата, степенот и времетраењето на изложување на физичките, биолошките и хемиските фактори и влијанија, видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки и организација на работата, нивото на стручната подготовка и обука на работникот.

(7) Доколку се утврди некој ризик од ставот (5) на овој член кој не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови, или да понуди соод-

ветна алтернативна работа. Доколку и тоа не е можно потребно е работникот да биде изземен од нормалниот тек на работата за времето кое е неопходно да се заштити здравјето и безбедноста на бремената работничка и нејзиното дете.“

Член 30

Во членот 165 по ставот (2) се додаваат три нови става (3), (4) и (5), кои гласат:

“(3) Доколку работничката се породи порано од рокот утврден во ставот (2) на овој член, отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од ставот (1) на овој член.

(4) Доколку од здравствени причини детето е задржано за неа или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството од ставот (1) на овој член.

(5) Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.”

Ставовите (3) и (4) стануваат ставови (6) и (7).

Член 31

Во членот 166 став (1) точката се заменува со записка и се додаваат зборовите; “но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето”.

По ставот (2) се додава нов став (3), кој гласи:

“(3) На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.”

Член 32

Во членот 174 ставот (3) се менува и гласи:

“Работникот на возраст под 18 години има право на одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.”

Член 33

Во насловот на членот 248 зборот „Упатување” се заменува со зборот „Испраќање”.

Член 34

Во членот 248 став (1) зборот „упати” се заменува со зборот „испрати”, а по точката се додава нова реченица која гласи: „Должината на испраќањето ќе се пресметува врз основа на референтен период од една година од денот на испраќањето.”

Во ставот (2) зборот „упатувањето” се заменува со зборот „испраќањето”.

Во ставот (3) зборот “упатениот” се заменува со зборот „испратениот”.

Член 35

Во членот 249 став (1) зборовите: „за ограничен период” се бришат.

Член 36

По членот 249 се додава нов наслов и нов член 249-а, кои гласат:

„Испраќање на работници во рамки на давање услуги

Член 249-а

(1) Работно правните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за извршување на работи за давање на услуги за друг работодавач од те-

риторијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија се утврдени со овој закон, посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира:

- 1) траењето на работното време и периодите за одмор;
- 2) минималната плата, минималните побарувања на плата и стапка на прекувремена заработувачка ;
- 3) здравје и безбедност при работа;
- 4) условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете помало од три години и
- 5) еднаков третман на мажите и на жените и забрана на дискриминација.

(2) Додатоците поврзани со работното место се сметаат за дел од минималната плата, освен ако не се плаќа надоместок за трошоците што реално произлегуваат од работното место, како што се патните трошоци, трошоците за сместување и исхрана.

(3) Кога се работи за првично склопување и/или почетно инсталирање на стока, а тоа претставува интегрален дел од некој договор за снабдување со стока и е неопходно да се употреби стоката со која се снабдува и кога тоа го извршуваат квалификувани и/или стручни работници на претпријатието кое снабдува. Точките 1 и 2 од став (1) на овој член не се применуваат, доколку работникот се испраќа на не повеќе од осум дена.

(4) Државниот инспекторат за труд ќе обезбеди информации за условите за работа согласно со посебните правила, главно во врска со водењето на градежните работи вклучувајќи ги и склопувањата, регулирање на терен, склопување и расклопување на градби, поправање на технички, технолошки и производство на градежни опреми, рушење и одржување, соработка со овластени тела од Европската унија и земјите членки на Европската унија за идентификација, контрола и проценка на условите за работа од овој став и обезбедување на релевантни информации за условите при работа.

(5) Одредбите од ставот (1) на овој член не го спречува спроведувањето на принципите и условите за вработување да бидат поповолни за вработените.”

Член 37

Во членот 250 ставовите (1), (2) и (3) се бришат.

Ставот (4) станува став (1).

Во ставот (5) кој станува став (2) зборовите: “ставовите (2) и (4)” се заменуваат со зборовите: “став (1)”.

Член 38

По членот 258 се додава два нови члена 258-а и 258-б, кои гласат:

“Член 258-а

(1) Доколку при вршењето на инспекцискиот надзор инспекторот за труд утврди дека е сторена неправилност од членовите 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 219-в и 252 на овој закон, е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор.

(2) Формата и содржината на поканата за едукација, како и начинот на спроведување на едукацијата ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот .

(3) Едукацијата ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од осум дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор.

(4) Едукацијата може да се спроведе за повеќе утврдени исти или истородни неправилности за еден или за повеќе работодавачи.

(5) Доколку во закажаниот термин лицето или работодавачот на кој се спроведува едукацијата не се јави на едукацијата ќе се смета дека едукацијата е спроведена.

(6) Доколку лицето или работодавачот над кој се спроведува едукација се јави на закажаната едукација и истата ја заврши ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност.

(7) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор.

(8) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека не се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија.

(9) Државниот инспекторат за труд којшто го извршил инспекцискиот надзор, води евиденција за спроведената едукација на начин пропишан од министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Член 258-б

Министерството за труд и социјална политика – Државниот инспекторат за труд за извршените контроли изготвува квартални извештаи и ги објавува на веб-страниците на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд, на унифициран квартален преглед.”

Член 39

Членот 259 се менува и гласи:

„(1) Ако инспекторот за труд затекне на работа кај работодавачот лице со кое не е заснован работен однос согласно со законот и лицето не е пријавено во задолжително социјално осигурување, со решение ќе му нареди на работодавачот, во рок од 15 дена да заснова работен однос со затеченото или друго лице на неопределено време и да му исплати надоместок во висина од три просечни исплатени бруто плати во Републиката, објавена во тековниот месец.

(2) Ако работодавачот не постапи по решението од ставот (1) на овој член, инспекторот за труд ќе донесе решение за забрана на работа во работната просторија на работодавачот, до постапувањето по наредбата од ставот (1) на овој член.

(3) Извршувањето на наплатата на надоместокот од ставот (1) на овој член го остварува затеченото лице, согласно со Законот за извршување.

(4) Ако во рок од две години кај работодавачот од ставот (1) на овој член на работа се затекне лице со кое не е заснован работен однос, согласно со закон, инспекторот за труд ќе донесе решение за забрана на работа во работната просторија на работодавачот во траење од 30 дена.

(5) За прекршокот од ставовите (1) и (4) на овој член инспекторот за труд поднесува барање за поведување прекршочна постапка.”

Член 40

Членот 264 се менува и гласи:

“ (1) Глоба во износ од 7.000 евра, во денарска противредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

- 1) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 13 ставови (1),(2),(3) и (7));

2) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42);

3) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 ставови (1) и (2) и 44 ставови (1), (2), (3) и (4)) и

4) го оневозможува или ќе се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот.

(2) Глоба во износ од 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 5.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.”

Член 41

Членот 265 се менува и гласи:

“(1) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) договорот за вработување не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 15 ставови (2) и (3));

2) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 18);

3) склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 18 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 19 ставови (1), (2) и (3));

4) склучи договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20);

5) работодавачот направи измени на договор за вработување спротивно на овој закон (член 28-а ставови (2), (3) и (4));

6) не го запознае работникот со мерките за безбедност и здравје при работа и не го обучи за нивната примена, согласно прописите за безбедност и здравје при работа (член 32);

7) на работникот кој работи со скратено работно време му наложи да работи преку договореното работно време (членови 48 и 60);

8) не обезбеди заштита на правата во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (членови 68-а, 68-б, 68-в, 68-г и 68-д);

9) не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членови 94-а и 95 од овој закон;

10) не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114);

11) на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и на прекувремената работа и не го известил инспекторот за воведување на прекувремена работа (членови 116, 117, 119 и 120);

12) не ги почитува прописите за прераспределбата и распоредот на работното време (членови 124 и 125);

13) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 од овој закон, односно не го известил инспекторот за воведување на ноќна работа;

14) на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 132 до 156);

15) на работничка, татко и посвоител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита во согласност со овој закон (членови од 160 до 171);

16) на работници кои се уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 172 до 176);

17) на инвалидите и повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 177 до 180);

18) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 248 и 249);

19) организира работа на деца, ученици и студенти спротивно на овој закон (член 250) и

20) не постапи по решението на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа (членови од 256 до 263).

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

Член 42

По членот 265 се додава нов член 265-а, кој гласи:

“Член 265-а

(1) Глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (член 19);

2) објави слободно работно место во спротивност на овој закон (членови 23 и 24);

3) на инспекторот за труд не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (член 50);

4) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот (член 195);

5) не издаде потврда со список или издаде потврда со список со нецелосни податоци за работниците членови на синдикатот кои плаќаат членарина (член 213-в);

6) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (член 239);

7) откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен (членови 70 и 71);

8) тогаш кога е должен да учествува во постапка за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183) и

9) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон.

(2) Глоба во износ од 500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно одговорното лице кај работодавачот.

(3) Глоба во износ од 800 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.”

Член 43

Насловот на членот 266-г „Посредување” и членот 266-г се бришат.

Член 44

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 45

Се задолжува Законодавно-правната комисија на Собранието на Република Македонија во рок од 30 дена од денот на објавувањето на овој закон да утврди Пречистен текст на Законот за работните односи.

Член 46

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

L I G J

PËR NDRYSHIMIN DHE PLOTËSIMIN E LIGJIT PËR MARRËDHËNIE PUNE

Neni 1

Në Ligjin për marrëdhënie pune ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10 dhe 52/10), në nenin 4 paragrafi (2) fjalët: "punëdhënësve të huaj" zëvendësohen me fjalët: "punëdhënësit edhe nga territori i vendit anëtar të Unionit Evropian dhe punëdhënësit nga territori i vendit i cili nuk është anëtar i Unionit Evropian".

Në paragrafi (3) fjalët: "punëdhënësi i huaj" zëvendësohen me fjalët: "punëdhënës edhe nga territori i vendit anëtar i Unionit Evropian dhe punëdhënës nga territori i vendit që nuk është anëtar i Unionit Evropian", ndërsa në rreshtin e katërt pas fjalës "ky" shtohen fjalët: "dhe tjetër".

Pas paragrafit (3) shtohen dy paragrafë të rinj (4) dhe (5), si vijojnë:

"(4) Ky ligj zbatohet edhe për marrëdhëniet e punës të punëtorëve të cilët janë dërguar nga punëdhënësi i tyre për dhënie e shërbimeve të punëdhënësit tjetër nga territori i vendit-anëtar i Unionin Evropian në territorin e Republikës së Maqedonisë dhe punëdhënësi nga territori i vendit që nuk është anëtar i Unionit Evropian.

(5) Ky ligj nuk zbatohet për personelin detar të ndërmarrjeve tregtare detare, anëtarët e ekuipazhit të aeroplanëve dhe të huat e punësuar në kompanitë për komunikacionin rrugor dhe hekurudhor të cilët kanë seli të regjistruar në shtetet e huaja."

Neni 2

Në nenin 5 paragrafi (1) pas pikës 2 shtohen tri pika të reja 3, 4 dhe 5, si vijojnë:

"3. "Punëtor në kohë të caktuar pune" është personi me marrëveshje për punësim të lidhur drejtpërdrejt ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit, ku skadimi i marrëveshjes për punësim është përcaktuar në bazë të kushteve objektive edhe atë ardhja në datë të caktuar, kryerja e detyrës së caktuar ose paraqitja në ngjarje të caktuar;

4. "Punëtor në kohë të pacaktuar pune" është personi me marrëveshje për punësim në kohë të përcaktuar;

5. "Punëtor i dërguar" është punëtor i cili në kohë të kufizuar, punon në territorin e vendit anëtar që nuk është shteti në të cilin ka punësim të rregullt;"

Pikat 3, 4, 5, 6 dhe 7 bëhen pika 6, 7, 8, 9 dhe 10.

Pas pikës 8 e cila bëhet pikë 11, shtohen katër pika të reja 12, 13, 14 dhe 15, si vijojnë:

"12. "Ndërmarrje" është ndërmarrja publike, shoqëri tregtare ose tregtar individual, që kryen veprimtari tregtare, pa marrë parasysh nëse punon për profit apo jo, që gjendet në territorin e vendeve anëtare;

13. "Institucion" është njëسيا afariste e përkufizuar në përputhje me ligjin, që gjendet në territorin e një vendi anëtar, ku veprimtaria ekonomike zhvillohet në bazë rrjedhëse me resurse njerëzore dhe materiale;

14. "Marrëveshje kolektive ose vendime të arbitrazhit që janë shpallur si të përgjithshme të vlefshme" nënkuptohen marrëveshjet kolektive ose vendimet e arbitrazhit që doemos duhet t'i respektojnë të gjitha ndërmarrjet në atë rajon gjeografik dhe nga profesioni ose dega ekonomike e veçantë dhe

15. "Përfaqësues të punëtorëve" janë përfaqësuesit e punëtorëve të paraparë me ligj dhe me ligjet e vendeve anëtare të Unionit Evropian."

Neni 3

Në nenin 6 paragrafi (1) fjala "racë" zëvendësohet me fjalët: "prejardhja racore ose etnike".

Paragrafi (2) ndryshohet si vijon:

"Femrave dhe meshkujve doemos duhet t'u sigurohen mundësi të barabarta dhe trajtim i barabartë në lidhje me:

1) qasjen në punësim, duke e përfshirë avancimin dhe trajnimin profesional në punë;

2) kushtet për punë;

3) pagesën e barabartë për punën e barabartë;

4) skemat profesionale për sigurimin social;

5) mungesën nga puna;

6) orarin e punës dhe

7) prishjen e marrëveshjes për punësim."

Pas paragrafit (2) shtohet paragraf i ri (3), si vijon:

"(3) Parimi i trajtimit të barabartë nënkupton ndalim të diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe/apo të tërthortë, sipas paragrafëve (1) dhe (2) të këtij neni."

Neni 4

"Në nenin 7 paragrafi (4) në fjalinë hyrëse pas fjalës: "ligj" shtohen fjalët: "te punëdhënësi".

Neni 5

Në nenin 8 pas paragrafit (2) shtohen dy paragrafë të rinj (3) dhe (4), si vijojnë:

"(3) Në lidhje me kushtet e punësimit, punëtorët në kohë të caktuar pune nuk trajtohen në mënyrë më të pavolitshme nga punëtorët në kohë të pacaktuar pune vetëm për shkak se kanë marrëveshje për punësim në kohë të caktuar, përveç nëse trajtimi i ndryshëm është i arsyetuar me shkaqe objektive.

(4) Periudha e marrjes së kualifikimeve në kushte të caktuara është e njëjtë gjatë punësimit të punëtorëve në kohë të pacaktuar, si dhe për punëtorët në kohë të caktuar, përveç nëse periudha e marrjes së kualifikimeve nuk është më e gjatë se kohëzgjatja e marrëveshjes për punësim në kohë të caktuar."

Neni 6

Në nenin 13 paragrafi (3) në fjalinë e dytë pas fjalës "fletëparaqitja" shtohen fjalët: "ose ekstrakt nga regjistrimi kompjuterik prej sistemit informatik të Agjencisë".

Neni 7

Në nenin 14 pas paragrafit (2) shtohet paragraf i ri (3), si vijon:

"(3) Marrëveshja për punësim, në të cilën nuk është përcaktuar koha për të cilën është lidhur marrëveshja, konsiderohet si marrëveshje për punësim në kohë të pacaktuar."

Neni 8

Titulli i neni 18 dhe neni 18 ndryshohet si vijojnë:

"Aftësia për të lidhur marrëveshje për punësim me person të ri nën moshën 18 vjeçe

Neni 18

(1) Marrëveshje për punësim mund të lidhë person i ri nën moshën 18 vjeçe dhe i cili ka aftësi të përgjithshme shëndetësore.

(2) Ndalohet puna për fëmijë nën moshën 15 vjeçe ose fëmijë që nuk e ka mbaruar arsimin e obligueshëm, përveç për pjesëmarrje në aktivitete të cilat me ligj është rregulluar se mund t'i kryejë, por jo më gjatë se katër orë në ditë.

(3) Punëdhënësi është i obliguar që të sigurojë mbrojtje të personave të rinj nga eksploatimi ekonomik dhe nga çfarëdo lloj pune që mund të ketë ndikim të dëmshëm mbi sigurinë, shëndetin, zhvillimin fizik, mental, moral ose social të tyre ose e njëjta mund ta rrezikojë arsimimin e tyre.

(4) Fëmija që është më i ri se 15 vjet mundet me pagesën e kompensimit, me përjashtim të marrë pjesë në aktivitete që sipas vëllimit dhe karakterit të tyre nuk ndikojnë dëmshëm mbi shëndetin, sigurinë, zhvillimin dhe arsimin, si vijojnë: pjesëmarrje në aktivitete kulturore dhe artistike, ngjarje sportive dhe aktivitete reklamimi.

(5) Leje për kryerjen e punëve nga paragrafi (3) të këtij neni lëshon organi i administratës shtetërore kompetent për inspeksionin e punës, në bazë të kërkesës së organizatorit të aktiviteteve nga paragrafi (4) i këtij neni, pas pëlqimit paraprak të përfaqësuesit ligjor të fëmijës dhe me inspektim të kryer paraprak në vendin në të cilin do të kryhen aktivitetet, nga ana e inspeksionit të punës.

(6) Si person i ri konsiderohet çdo person i cili mund të lidhë marrëveshje për punësim, i cili ka së paku 15 vjet moshë, e nën moshën 18 vjeçe dhe i cili nuk është i përfshirë në arsimin e detyrueshëm, për kryerjen e punëve që nuk janë të dëmshme për shëndetin dhe sigurinë e tij.

(7) Numri maksimal i orëve të orarit të punës për personin e ri me moshë nën 16 vjet është 30 orë në javë edhe në rastin kur personi i ri punon njëkohësisht te më shumë punëdhënës.

(8) Numri maksimal i orëve të orarit të punës për personin e ri me moshë mbi 16 vjet është 37 orë e 45 minuta në javë edhe në rastin kur personi i ri punon te më shumë punëdhënës.

(9) Orari i punës i personit të ri nuk guxon të tejkalojë tetë orë brenda 24 orëve.

(10) Si punë do të konsiderohet koha të cilën personi i ri e kalon në përgatitje profesionale në kuadër të mësimit teorik dhe praktik.

(11) Si pjesëmarrje në trajnim do të konsiderohet puna të cilën e kryen personi i ri te punëdhënësi për të cilën i njëjti merr kompensim të paguar.

(12) Punëdhënësi nuk guxon ta shfrytëzojë metodën e shpërblimit me qëllim të zmadhimit të vëllimit të punës me ç'rast do të rrezikohet siguria dhe shëndeti i personit të ri."

Neni 9

Në nenin 25 paragrafi (2) pas fjalëve: "të dhëna" presja shlyhet dhe shtohen fjalët: "për statusin familjar, përkatësisht statusin martesor dhe planifikimin e familjes, përkatësisht dërgimin e dokumenteve dhe dëshmime tjera".

Në paragrafin 3 pika shlyhet dhe shtohen fjalët: "ose me nënshkrimin e marrëveshjes në lidhje me shuarjen e marrëdhënies së punës".

Pas paragrafit (7) shtohen dy paragrafë të rinj (8) dhe (9), si vijojnë:

"(8) Punëdhënësi detyrohet që t'i informojë punëtorët me kohë të caktuar për vendet e lira të punës përmes shpalljes në vend të dukshëm te punëdhënësi, që t'i sigurojë se e kanë mundësinë e njëjtë për punësim në kohë të pacaktuar, si edhe punëtorët tjerë.

(9) Punëdhënësi duhet sa më shumë që të jetë e mundur ta lehtësojë qasjen e punëtorëve në kohë të caktuar, në mundësi përkatëse për trajnim për përmirësimin e aftësive të tyre, zhvillimin në karrierë dhe për mobilitetin profesional."

Neni 10

Në nenin 28 paragrafi (1) pas pikës 3 shtohet pikë e re 4, si vijon:

"4) dispozita për obligimin e punëdhënësin që ta informojë punëtorin për vendet e rrezikshme të punës dhe për kualifikimet e veçanta profesionale ose njohuri ose mbikëqyrje mjekësore të domosdoshme të veçantë në përputhje me ligjin, duke i theksuar rreziqet e veçanta të cilat sipas rregullave ligjore mund të jenë pasojë e punës;"

Pikat 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 dhe 11 bëhen pika 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dhe 12.

Në paragrafin (3) fjala "munden" zëvendësohet me fjalët "duhet, atje ku është adekuate".

Neni 11

Pas nenit 28 shtohet titull i ri dhe nen i ri 28-a, si vijojnë:

"Ndryshimi i marrëveshjes për punësim

Neni 28-a

(1) Ndryshime të marrëveshjes për punësim mund të propozohen nga ana e punëdhënësit ose nga ana e punëtorit.

(2) Ndryshimet e marrëveshjes për punësim bëhen me aneks të marrëveshjes për punësim.

(3) Aneksi i marrëveshjes për punësim lidhet në formën e njëjtë si edhe marrëveshja për punësim, në pajtim me ligjin.

(4) Ndryshimet e marrëveshjes për punësim mund të bëhen nëse të dyja palët merren vesh për këtë."

Neni 12

Neni 32 ndryshohet si vijon:

"(1) Punëtori është i obliguar që t'i respektojë dhe zbatojë rregullat për mbrojtje gjatë punës, ta mbrojë jetën dhe shëndetin e vet si dhe jetën dhe shëndetin e personave tjerë. E drejtë dhe obligim i çdo punëtori është që të kujdeset për sigurinë e vet dhe sigurinë e personave që punojnë me të, në pajtim me trajnimet dhe instruksionet që i janë dhënë nga punëdhënësi, të njoftohet me masat për sigurinë e shëndetit gjatë punës dhe të trajnohet për zbatimin e tyre, në përputhje me rregullat për siguri dhe shëndet gjatë punës.

(2) Punëtori ka të drejtë që ta refuzojë kryerjen e punës, nëse i është ekspozuar rrezikut të drejtpërdrejtë për shëndetin ose jetën e tij, kur nuk zbatohen masat e sigurisë dhe të kërkojë mënjanimin e tyre."

Neni 13

Në nenin 33 paragrafi (2) ndryshohet si vijon:

"Punëtori doemos duhet menjëherë ta njoftojë punëdhënësin e tij përmes punëtorit udhëheqës epror të drejtpërdrejtë ose përmes personit tjetër të autorizuar të punëdhënësit (në tekstin e mëtejme: përfaqësues të punëtorëve) gojarisht ose me shkrim për shkaktimin e dëmit material dhe për çdo mangësi, rrezik mbi sigurinë dhe shëndetin ose për ndonjë incident tjetër me të cilin mund të rrezikohet siguria dhe shëndeti i tij dhe siguria dhe shëndeti i punëtorëve tjerë, në përputhje me rregullat për siguri dhe shëndet gjatë punës."

Neni 14

Në nenin 35 pas paragrafit (2) shtohen tre paragrafë të rinj (3), (4) dhe (5), si vijojnë:

"(3) Secili punëtor që bie në kontakt me materiale, informata dhe të dhëna të cilat janë të klasifikuara, obligohet ta ruajë fshehtësinë e tyre.

(4) Përfaqësuesit e punëtorëve dhe të gjithë ekspertët që u ndihmojnë nuk guxojnë punëtorëve ose palëve të treta t'u zbulojnë informata që janë në interes të punëtorëve të cilat në mënyrë të qartë u janë treguar në besim. Ky detyrim vazhdon të vlejë edhe pas mbarimit të mandatit të tyre.

(5) Në raste të veçanta dhe sipas kushteve dhe kufizimeve të përcaktuara me ligj, mund të përcaktohet se punëdhënësi nuk është i obliguar të bartë informata ose të konsultohet kur natyra e informatave ose konsultimeve është e atillë që sipas kritereve objektive seriozisht do ta çrregullonte ose do ta vinte në pikëpyetje funksionimin e punëdhënësit."

Neni 15

Neni 42 ndryshohet si vijon:

"(1) Punëdhënësi doemos duhet të sigurojë kushte për sigurinë e jetës dhe shëndetit të punëtorëve në përputhje me rregullat e veçanta për shëndet dhe siguri gjatë punës dhe t'i ndërmarrë masat e domosdoshme me të cilat garantohet se çdo punëtori i është dhënë trajnim i mjaftueshëm përkatës me karakteristikat e veçanta të punës, duke mbajtur llogari për përgatitjen profesionale dhe përvojën e tij.

(2) Punëdhënësi duhet të kryejë vlerësim të rrezikut në aspekt të kontrollit sistematik të të gjitha aspekteve të punës, me qëllim që të identifikohen shkaqet e mundshme për lëndime ose dëmtime të shëndetit të punëtorëve ose kushteve të sigurta për punë.

(3) Pas marrjes së njoftimit se ndonjë punëtorë është shtatzënë, gjatë fazave të ndryshme të shtatzënisë, punëdhënësi është i obliguar që të kryejë vlerësim të shumëfishtë të rreziqeve që mund të ndikojnë në gruan shtatzënë, fëmijën e saj të palindur apo foshnjën. Vlerësimi plotësues i rrezikut zbatohet edhe gjatë ndryshimit të kushteve të punës, pajisjes apo makinave.

(4) Pas konsultimeve përkatëse dhe pajtimit të gruas, e varësisht nga natyra, intensiteti dhe kohëzgjatja e rrezikut, punëdhënësi duhet të zbatojë masa për përmirësimin e shëndetit dhe sigurisë gjatë punës së punëtores shtatzënë, punëtores që sapo ka lindur ose jep gjë, si mënjanimin ose zvogëlimin e rrezikut nga:

- efektet e pakthyeshme,
- shkaktimi i kancerit,
- dëmtimet e trashëguara gjenetike,
- shkaktimi i dëmit fëmijës së palindur dhe
- shkaktimi i dëmit në ushqimin e fëmijës.

(5) Nëse gjatë vlerësimit të rrezikut nuk është zbuluar rreziku, punëdhënësi duhet t'i informojë të gjithë punonjësit për rreziqet potenciale. Gjithashtu punëdhënësi duhet të sqarojë çka do të bëhet që të sigurohet se punëtorët e reja shtatzëna nuk do t'i ekspozohen rreziqeve që mund të shkaktojnë dëmtime të shëndetit dhe sigurisë së tyre."

Neni 16

Pas nenit 68 shtohet titull i ri dhe pesë nene të reja 68-a, 68-b, 68-v, 68-g dhe 68-d, si vijojnë:

"Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve në rast të bartjes së shoqërisë tregtare ose pjesëve të shoqërisë tregtare

Neni 68-a

(1) Bartja e të drejtave dhe obligimeve që dalin nga marrëdhënia e punës mund të bëhet vetëm në rastet e përcaktuara me këtë ligj ose me rregullat tjera, të të gjitha bartjet e shoqërisë tregtare ose pjesëve të shoqërisë tregtare të punëdhënësi tjetër si rezultat i bartjes ose bashkëngjitjes.

(2) Me bartje sipas paragrafit (1) të këtij neni, nënkuptohet bartja e entitetit ekonomik i cili e mban identitetin e vet, përkatësisht grupimi i organizuar i resurseve me qëllim të kryerjes së veprimtarisë ekonomike, pa marrë parasysh nëse ky aktivitet është themelor ose dytësor. Bartja ka të bëjë me shoqëritë tregtare të cilat merren me aktivitete ekonomike par marrë parasysh nëse punojnë për fitim ose jo.

(3) Nuk konsiderohet për bartje sipas paragrafit (1) të këtij neni, riorganizimi administrativ i organeve dhe institucioneve shtetërore të administratës publike ose bartje e funksioneve administrative ndërmjet organeve shtetërore dhe institucioneve të shërbimit publik.

(4) Në rast të bartjes së aktiviteteve të shoqërisë tregtare ose pjesëve të shoqërisë tregtare ose në rast të bartjes së detyrave ose të një pjese të tyre nga punëdhënësi-bartësi të punëdhënësi tjetër-përfitues, të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhënia e punës tërësisht i kalojnë punëdhënësit - përfitues të cilit i bëhet bartja. Si detyra ose aktivitete të punëdhënësit konsiderohen detyrat dhe aktivitetet në lidhje me prodhimtarinë ose dhënien e shërbimeve ose aktivitete të ngjashme që kanë të bëjnë me dispozita tjera statutare nga ana e personit juridik ose fizik, në emër personal dhe në përgjegjësi personale në objekte ose hapësira të caktuara për kryerjen e të njëjtave. Pavarësisht nga arsyet juridike për bartjen e këtyre dhe pavarësisht nga fakti nëse të drejtat e pronësisë janë bartur, përfituesi konsiderohet për person juridik ose fizik kompetent që të vazhdojë si punëdhënësi për kryerjen e detyrave ose aktiviteteve të punëdhënësit paraparak ose në detyra dhe aktivitete të ngjashme, për periudhën kohore jo më të shkurtër se një vit.

(5) Të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit-bartës për punëtorët e tij të cilëve marrëdhënia e punës u ka pushuar, deri në ditën e bartjes mbeten të pandryshueshme, përveç nëse me dispozita tjera statutare nuk është përcaktuar ndryshe.

(6) Bartës është çdo person fizik ose juridik i cili për shkak të bartjes sipas paragrafit (1) të këtij neni, pushon të jetë punëdhënësi i shoqërisë tregtare ose pjesëve të shoqërisë tregtare.

(7) Përfitues është çdo person fizik ose juridik, i cili për shkak të bartjes sipas paragrafit (1) të këtij neni bëhet punëdhënësi që ka të bëjë me shoqërinë tregtare ose pjesë të shoqërisë tregtare.

Neni 68-b

(1) Para bartjes së të drejtave dhe detyrimeve që dalin nga marrëdhënia e punës të punëtorëve të punëdhënësi - bartës punëdhënësi - përfitues, bartësi dhe përfituesi e kanë për detyrë që paraprakisht t'i informojnë organizatat sindikale për këtë fakt dhe t'i konsultojnë të njëjtat, me qëllim që të arrihet marrëveshje për:

- 1) datën e përcaktuar ose të propozuar të bartjes;
- 2) shkaqet e bartjes së atillë;
- 3) implikimet juridike, ekonomike dhe sociale të punëtorëve dhe

4) masat e parapara në lidhje me punëtorët.

(2) Bartësi është i obliguar që lidhur me bartjen me kohë t'i informojë përfaqësuesit e organizatave sindikale të punëtorëve të tij, para kryerjes së bartjes.

(3) Përfituesi është i obliguar që t'i informojë përfaqësuesit e organizatave sindikale të punëtorëve të tij në lidhje me bartjen, në çdo rast para se të preken në mënyrë të drejtpërdrejtë punëtorët e tij, në lidhje me kushtet e tyre të punës dhe punësimin.

(4) Kur bartësi ose përfituesi parashikojnë masa lidhur me punëtorët e tyre, bartësi ose përfituesi janë të obliguar që me kohë të konsultohen me përfaqësuesit e organizatave sindikale të punëtorëve të tij në lidhje me masat e atilla që të arrihet marrëveshje.

(5) Kur me ligj parashikohet qasja e përfaqësuesve të punëtorëve të këshilli i arbitrazhit për marrjen e vendimit për masat që duhet të ndërmerren lidhur me punëtorët, mund të kufizohen detyrimet e përcaktuara me paragrafët (1) dhe (2) të këtij neni, në rast kur realizimi shkakton ndryshime në punë për të cilën ekziston mundësia që të shkaktojë vështirësi serioze për një numër të caktuar të punëtorëve.

(6) Informimi dhe konsultimi i përfshijë masat e parapara lidhur me transferimin e punëtorëve dhe doemos duhet të zbatohen para se të ndodh ndryshimi në punë siç është theksuar në paragrafin (1) të këtij neni, pa marrë parasysh nëse vendimi për transferim është marrë nga punëdhënësi ose nga personi që e kontrollon punëdhënësin.

(7) Obligimi për informim nga paragrafi (1) i këtij neni, ka të bëjë edhe me punëtorët të punëdhënësi të i cili punëtorët nuk kanë organizatë sindikale.

Neni 68-v

Dispozitat e neneve 68-a dhe 68-b të këtij ligji kanë të bëjnë edhe me raste kur kompetent është një trup më i lartë i cili vendos për bartjen e aktiviteteve ose detyrave ose një pjesë të tyre, nga punëdhënësi-bartës punëdhënësit-përfitues.

Neni 68-g

(1) Kur shoqëria tregtare pushon së ekzistuari për shkak të ndarjes së shoqërisë tregtare, trupi i cili vendos për ndarjen e shoqërisë tregtare përcakton se cila nga shoqëritë tregtare të themeluara të reja i merr të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhëniet e punës të punëdhënësit paraprak.

(2) Kur shoqëria tregtare pushon së ekzistuari, trupi i cili vendos për pushimin e shoqërisë tregtare përcakton se cila shoqëri tregtare obligohet për përmbushjen e të drejtave të të punësuarve në shoqërinë e atillë tregtare, ose cila shoqëri tregtare i kërkon të drejtat në emër të shoqërisë tregtare e cila ka pushuar së ekzistuari. Kur pushimi i shoqërisë tregtare lidhet me likuidimin e saj, procedura e likuidimit zbatohet sipas rregullave ligjore dhe dispozitave statutare.

(3) Kur bartja e shoqërisë tregtare ndodh në kohën e skadimit të periudhës për të cilën është themeluar ose për kryerjen e detyrave për të cilat është themeluar dhe kur kryerja e detyrave të kësaj shoqërie tregtare kontrollohet nga një trup më i lartë nga neni 68-v të këtij ligji, trupi më i lartë përcakton shoqëri tjetër tregtare të cilës i barten të drejtat dhe detyrimet të cilat dalin nga marrëdhëniet e punës.

(4) Bartja e shoqërisë tregtare ose pjesëve të shoqërisë tregtare vetvetiu nuk jep bazë për përjashtimin e punëtorëve, përveç përjashtimeve për shkaqe ekonomike, teknologjike ose organizative të cilat imponojnë ndryshime kadrovike.

(5) Nëse shoqëria tregtare ose pjesë të shoqërisë tregtare e mban pavarësinë e vet, statusi dhe funksioni i përfaqësuesve sindikalë ose përfaqësuesve të punëtorëve të prekur nga bartja, mbahet në kushtet e njëjta të cilat kanë ekzistuar para ditës së bartjes, në bazë të ligjit, rregullativës, dispozitës ose marrëveshjes administrative, nëse janë përmbushur kushtet e nevojshme për formimin e sindikatave të punëtorëve të punësuar.

Neni 68-d

Punëtorët dhe përfaqësuesit e sindikatave të punëtorëve të cilët konsiderojnë se janë të dëmtuar për shkak të mospërmbushjes së obligimeve që dalin nga bartja, mund të kërkojnë mbrojtje gjyqësore."

Neni 17

Neni 72 ndryshohet si vijon:

"Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen e punësimit, detyrohet që ta theksojë bazën e prishjes të përcaktuar me ligj, marrëveshjen kolektive dhe aktin e punëdhënësit, ta dëshmojë bazueshmërinë e shkakut që e arsyeton prishjen dhe të njëjtët t'i shënojë në arsyetim".

Neni 18

Në nenin 78 paragrafi (3) fjalët: "bazueshmërinë e arsyes" zëvendësohen me fjalën: "vendimin".

Neni 19

Në titullin e nenit 80 fjala "punëdhënës" zëvendësohet me fjalën "punëtor".

Neni 20

Neni 91 ndryshohet si vijon:

"(1) Kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat përjashtimi ose vendimit për largim nga punëdhënësi, punëtori ka të drejtë kundërshtimi te organi administrues ose punëdhënësi.

(2) Kundërshtimi parashtrohet në afat prej tetë ditësh nga dita e pranimit të vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat përjashtimi ose vendimit për largim nga punëdhënësi.

(3) Vendimi në bazë të kundërshtimit miratohet në afat prej tetë ditësh nga dita e parashtrimit të kundërshtimit.

(4) Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat përjashtimi ose vendimit për largim nga punëdhënësi sipas neneve 82 dhe 83 të këtij ligji, nuk e ndalon zbatimin e vendimit për përjashtim përkatësisht urdhrin me shkrim.

(5) Kur nuk është marrë vendim për kundërshtimin nga paragrafi (3) i këtij neni ose kur punëtori nuk është i kënaqur me vendimin e miratuar në bazë të kundërshtimit, ka të drejtë që të ngritë kontest para gjykatës kompetente në afat prej 15 ditësh.

(6) Me kërkesë të punëtorit sindikata mund ta përfaqësojë punëtorin në procedurën për kundërshtim."

Neni 21

Pas neni 94 shtohet titull i ri dhe nen i ri 94-a, si vijojnë:

"Informimi dhe konsultimi i punëtorëve

"Neni 94-a

(1) Informimi i punëtorëve domethënë bartje e të dhënave nga ana e punëdhënësit të përfaqësuesit e punëtorëve që ata të mund të njoftohen dhe t'i hulumtojnë të njëjtat.

(2) Konsultim domethënë shkëmbim mendimesh dhe vendosje e dialogut ndërmjet përfaqësuesve të punëtorëve dhe punëdhënësit.

(3) Obligimi për informim dhe konsultim ka të bëjë me shoqërinë tregtare, ndërmarrjen publike dhe me personin tjetër juridik që kanë mbi 50 punëtorë dhe institucione që kanë mbi 20 punëtorë.

(4) Informimi dhe konsultimi përfshin informim në lidhje me trendet e afërta dhe të mundshme të aktiviteteve të shoqërisë tregtare, ndërmarrjes publike dhe personit tjetër juridik ose institucionit dhe gjendjen e tyre ekonomike, për gjendjen, strukturën dhe rrjedhën e mundshme të punësimeve të shoqëria tregtare, ndërmarrja publike dhe te personi tjetër juridik ose te institucioni dhe për secilën masë të paraparë, sidomos kur ekziston rrezikim për punësimet, për vendimet që mund të shpijnë në ndryshime esenciale në organizimin e punës ose në obligimet e kontraktuara.

(5) Informatat jepen në kohë, në mënyrë dhe me përmbajtje që janë të përshtatshme që t'u mundësohet përfaqësuesve të punëtorëve të bëjnë analizë përkatëse të të njëjtave dhe atje ku është e nevojshme të përgatiten për konsultim.

(6) Konsultime do të realizohen:

1) kur koha, metoda dhe përmbajtja e tyre janë të përshtatshme;

2) në nivelin relevant të udhëheqësisë dhe përfaqësimit, varësisht nga çështjet për të cilat konsultohet;

3) në bazë të informatave që i siguron punëdhënësi në lidhje me informimin dhe me mendimin e përfaqësuesve të punëtorëve;

4) në mënyrë që do t'u mundësojë përfaqësuesve të punëtorëve të takohen me punëdhënësin dhe të marrin përgjigje për çdo mendim që mund ta përgatisin dhe

5) në aspektin e mundësisë për arritjen e marrëveshjes për vendimet në kuadër të autorizimeve të punëdhënësit.

(7) Dispozitat nga neni 94-a të këtij ligji nuk kanë të bëjnë me personelin e anijeve që lundrojnë në det të hapur.”

Neni 22

Titulli i nenit 95 dhe neni 95 ndryshohen si vijojnë:
“Informimi dhe konsultimi gjatë përjashtimeve kolektive për arsye afariste

Neni 95

(1) Nëse punëdhënësi ka për qëllim të miratojë vendim për ndërprerje të marrëdhënies së punës të një numri më të madh të punëtorëve për arsye afariste, përkatësisht të së paku 20 punëtorëve për periudhë prej 90 ditësh, gjatë çdo ndërprerje të marrëdhënies së punës pa marrë parasysh numrin e përgjithshëm të punëtorëve të punëdhënësi, konsiderohet si përjashtim kolektiv për arsye afariste.

(2) Kur punëdhënësi ka për qëllim të realizojë përjashtime kolektive, ai është i detyruar të fillojë procedurë të konsultimeve me përfaqësuesit e punëtorëve, së paku një muaj para fillimit të përjashtimit kolektiv dhe t'i sigurojë me të gjitha informatat relevante para fillimit të konsultimeve, për arritjen e marrëveshjes.

(3) Konsultimet nga paragrafi (2) i këtij neni, së paku i përfshijnë mënyrat dhe mjetet për shmangie të përjashtimeve kolektive, zvogëlim të numrit të punëtorëve të përjashtuar ose për zvogëlim të pasojave nëpërmjet masave shoqëruese sociale me qëllim që t'u ndihmojnë punëtorëve të përjashtuar që përsëri të punësohen apo trajnohen.

(4) Që t'u mundësojnë përfaqësuesve të punëtorëve të përgatisin propozime konstruktive, punëdhënësit gjatë konsultimeve me kohë i furnizojnë me të gjitha informatat relevante, për:

- 1) arsyet për përjashtimet e planifikuara;
- 2) numrin dhe kategoritë e punëtorëve të cilët përjashtohen;
- 3) numrin e përgjithshëm dhe kategoritë e punëtorëve të cilët janë të punësuar dhe
- 4) periudhën në të cilën përjashtimet duhet të ndodhin.

(5) Obligimet për informim dhe konsultim zbatohen pa dallim nëse vendimi për përjashtime kolektive miratohet nga punëdhënësi ose personi i cili kryen kontroll mbi punëdhënësin. Gjatë shqyrtimit të cenimeve të mundshme të obligimeve të informimit, konsultimit dhe njoftimit nuk do të merret parasysh çdo arsyetim i punëdhënësit që bazohet mbi faktin se shoqëria tregtare, ndërmarrja publike dhe personi tjetër juridik që e ka miratuar vendimin për përjashtime kolektive nuk i ka siguruar informatat e kërkuara të punëdhënësi.

(6) Punëdhënësi është i detyruar që pas mbarimit të konsultimeve nga paragrafi (2) i këtij neni me shkrim ta njoftojë shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, për ndihmë dhe shërbim nga ndërmjetësimi gjatë punësimit, në përputhje me ligjin. Ky njoftim i përmban të gjitha informatat relevante në lidhje me përjashtimet e planifikuara kolektive dhe për konsultimet me përfaqësuesit e punëtorëve të parapara në paragrafin (3) të këtij neni, veçanërisht për shkaqet për përjashtime, numri i punëtorëve të cilët përjashtohen, numri i përgjithshëm i punëtorëve të punëdhënësi ose periudha gjatë së cilës përjashtimet duhet të ndodhin.

(7) Punëdhënësit dorëzojnë të përfaqësuesit e punëtorëve kopje të njoftimit të dorëzuar të shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, pas së cilës përfaqësuesit e punëtorëve mund të dorëzojnë propozime të tyre të shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit.

(8) Njoftimi për përjashtimet e planifikuara kolektive, punëdhënësi është i detyruar që ta dorëzojë të shërbimi kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, më së shumti deri në 30 ditë para miratimit të vendimit për prishje të marrëdhënies së punës të punëtorëve.

(9) Nëse afati nga paragrafi (7) i këtij neni është më i shkurtër se 60 ditë, shërbimi për ndërmjetësim gjatë punësimit mund të kërkojë vazhdim të afatit deri në 60 ditë pas njoftimit, nëse problemet që dalin nga përjashtimet e planifikuara kolektive nuk mund të zgjidhen në kuadër të periudhës fillestare.

(10) Dispozitat e këtij neni nuk zbatohen të përjashtimet kolektive të cilat dalin nga ndërprerja e veprimtarive të institucionit për shkak të vendimit gjyqësor, marrëveshjeve për punësim në kohë të caktuar dhe në trupa të administratës publike.”

Neni 23

Në nenin 101 paragrafi (1) fjala "punëtorë" zëvendësohet me fjalën "punëtor".

Neni 24

Në nenin 105 pas paragrafit (3) shtohet paragraf i ri (4), si vijon:

“(4) Punëdhënësi mundet punëtorit t'i paguajë rrogë të 13, nëse punëdhënësi ka mundësi që ta paguajë.”

Neni 25

Në titullin e nenit 107 fjalët: “më e ulët” zëvendësohen me fjalën “minimale”.

Në nenin 107 fjalët: "më e ulët" zëvendësohen me fjalën "minimale".

Neni 26

Në nenin 114 fjalët: “50% nga rroga më e ulët” zëvendësohen me fjalët: “40% nga baza”.

Neni 27

Në nenin 117 pas paragrafit (5) shtohet paragrafi i ri (6), si vijon:

“(6) Punëdhënësi është i detyruar për çdo vendosje të punës jashtë orarit të punës, ta njoftojë inspektorin rajonal shtetëror të punës.”

Paragrafi (6) bëhet paragraf (7).

Neni 28

Titulli para nenit 162 ndryshohet si vijon: “Ndalim për kryerjen e punës gjatë kohës së shtatzënisë, pas lindjes dhe të punëtorëve të grupeve të rrezikuara specifike”.

Neni 29

Në nenin 162 pas paragrafit (2) shtohen pesë paragrafë të rinj (3), (4), (5), (6) dhe (7), si vijojnë:

“(3) Punëtorët shtatzëna që punojnë me materie të rrezikshme kimike duhet të njoftohen me rreziqet plotësuese nga këto substanca për ato dhe fëmijët e tyre të palindur.

(4) Krahas punëtorëve nga paragrafi (1) i këtij neni si grupe specifike dhe të rrezikuara konsiderohen edhe personat e rinj, punëtorët më të moshuar dhe personat me invaliditet.

(5) Punëdhënësi është i detyruar që të gjitha punët dhe vendet e punës të lidhura me rrezikun specifik nga ekspozimi i punëtorëve nga grupet e rrezikuara specifike në ndikim të dëmshëm të faktorëve kimikë, fizikë, biologjikë, ndikimeve dhe proceseve, t'i vlerësojë të gjitha rreziqet për sigurinë dhe shëndetin e tyre dhe në bazë të vlerësimit profesional të mjekut përkatës për gjendjen shëndetësore, për gatishmërinë e punëtorëve nga grupet e rrezikuara specifike dhe të vendosë për miratimin e masave adekuata.

(6) Punëdhënësi është i detyruar që t'i kryejë obligimet nga paragrafi (1) i këtij neni, para se t'ua ndajë detyrat e punës punëtorëve nga grupet e rrezikuara specifike edhe gjatë ndryshimit thelbësor të kushteve të punës, me ç'rast veçanërisht do t'i marrë parasysh pajisjen dhe sistemimin në vendin e punës, natyrën, shkallën dhe kohëzgjatjen e

ekspozimit në ndikimet dhe faktorët fizikë, biologjikë dhe kimikë, llojin, vëllimin dhe mënyrën e shfrytëzimit të mjeteve të punës, procedurave dhe organizimit të punës, nivelin e përgatitjes profesionale dhe trajnimit të punëtorit.

(7) Nëse përcaktohet ndonjë rrezik nga paragrafi (5) i këtij neni që nuk mund të eliminohet në mënyrë tjetër, punëdhënësi është i obliguar që të kryejë ndryshim të kushteve të punës ose orëve të punës, ose të ofrojë punë përkatëse alternative. Nëse edhe kjo nuk është e mundur nevojitet që punëtori të largohet nga rrjedha normale e punës, për kohën që është e domosdoshme të mbrohet shëndeti dhe siguria e punëtores shtatzënë dhe fëmijës së saj."

Neni 30

Në nenin 165 pas paragrafit (2) shtohen tre paragrafë të rinj (3), (4) dhe (5), si vijojnë:

"(3) Nëse punëtorja lind më herët nga afati i përcaktuar në paragrafin (2) të këtij neni, mungesën për shtatzëni dhe lindje fillon ta shfrytëzojë prej ditës së lindjes së fëmijës deri në skadimin e afatit nga paragrafi (1) i këtij neni.

(4) Nëse për shkaqe shëndetësore fëmija është i mbajtur në përkujdesje dhe mjekim në institucionin shëndetësor dhe nëse në ndërkohë nëna ose babai kthehen në punë, mungesa për shkak të lindjes dhe të qenit prind ndërpritet dhe të njëjtët kanë të drejtë ta shfrytëzojnë pjesën e pashfrytëzuar të mungesës nga paragrafi (1) i këtij neni.

(5) Punëtori është i detyruar që punëdhënësit t'ia paralajmërojë kohën e fillimit të shfrytëzimit dhe kohën e mbarimit të mungesës prindërore 30 ditë para fillimit, përkatësisht para mbarimit të shfrytëzimit të së drejtës për mungesë prindërore."

Paragrafët (3) dhe (4) bëhen paragrafë (6) dhe (7).

Neni 31

Në nenin 166 paragrafi (1) pika zëvendësohet me presje dhe shtohen fjalët: "por jo edhe para 45 ditëve nga lindja e fëmijës".

Pas paragrafit (2) shtohet paragrafi i ri (3), si vijon:

"(3) Në fund të mungesës prindërore, punëtori ka të drejtë që të kthehet në vendin e njëjtë të punës ose nëse kjo nuk është e mundur, në vend përkatës të punës, sipas kushteve në marrëveshjen për punësim."

Neni 32

Në nenin 174 paragrafi (3) ndryshohet si vijon:

"Punëtori me moshë nën 18 vjet ka të drejtë për pushim prej 16 orëve të njëpasnjëshme gjatë periudhës prej 24 orëve."

Neni 33

Në titullin e nenit 248 fjala "Udhëzim" zëvendësohet me fjalën: "Dërgim".

Neni 34

Në nenin 248 pas paragrafit (1), fjala: "udhëzojë" zëvendësohet me fjalën "dërgojë", ndërsa pas pikës shtohet fjalia e re si vijon: "Gjatësia e dërgimit do të llogaritet në bazë të periudhës referente prej një viti nga dita e dërgimit."

Në paragrafin (2) fjala "udhëzimin" zëvendësohet me fjalën "dërgimin".

Në paragrafin (3) fjalët: "i udhëzuar" zëvendësohet me fjalën "i dërguar".

Neni 35

Në nenin 249 pas paragrafit (1) fjalët: "për periudhë të kufizuar" shlyhen.

Neni 36

Pas nenit 249 shtohet titulli i ri dhe neni i ri 249-a, si vijojnë:

"Dërgimi i punëtorëve në kuadër të dhënies së shërbimeve

Neni 249-a

(1) Marrëdhëniet juridike punuese, të punëtorëve të cilët janë dërguar nga punëdhënësi i tyre për kryerjen e punëve për dhënie të shërbimeve për punëdhënësit tjetër nga territori i vendit anëtar të Unionit Evropian në territorin e Republikës së Maqedonisë janë përcaktuar me këtë ligj, rregulla të veçanta ose marrëveshje relevante kolektive me të cilin rregullohet:

1) kohëzgjatja e orarit të punës dhe periudhave për pushim;

2) rroga minimale, kërkesat minimale të rrogës dhe shkalla e fitimit me punë jashtë orarit të punës;

3) shëndeti dhe siguria gjatë punës;

4) kushtet e punës për femrat, personat e rinj dhe punëtorët të cilat kujdesen për fëmijë më të vogël se tre vjet dhe

5) trajtimi i barabartë i meshkujve dhe femrave dhe ndalimi i diskriminimit.

(2) Shtesat e lidhura me vendin e punës konsiderohen si pjesë e rrogës minimale, përveç nëse nuk paguhet kompensim për shpenzimet që realisht dalin nga vendi i punës, siç janë shpenzimet e udhëtimit, shpenzimet për vendosje dhe ushqim.

(3) Kur bëhet fjalë për montimin fillestar dhe/ose instalimin fillestar të mallit, e kjo paraqet pjesë integrale të ndonjë marrëveshjeje për furnizim me mall dhe doemos duhet që të përdoret malli me të cilin furnizohet dhe kur këtë e kryejnë punëtorët të kualifikuar dhe/ose profesionistë të ndërmarrjes e cila e bën furnizimin. Pikat 1 dhe 2 nga paragrafi (1) të këtij neni, nuk zbatohen nëse punëtori dërgohet për jo më shumë se tetë ditë.

(4) Inspektorati Shtetëror i Punës do të sigurojë informata për kushtet e punës në pajtim me rregullat e veçanta, kryesisht në lidhje me udhëheqjen e punëve ndërtimore duke përfshirë edhe montimet, rregullimin në terren, montimin dhe çmontimin e objekteve, riparimin e pajisjes teknike, teknologjike dhe prodhimin e pajisjes për ndërtimtari, rrënimin dhe mirëmbajtjen, bashkëpunimin me trupa të autorizuar të Unionit Evropian dhe vendeve anëtare të Unionit Evropian për identifikim, kontroll dhe vlerësim të kushteve të punës nga ky paragraf dhe sigurimin e informatave relevante për kushtet gjatë punës.

(5) Dispozitat nga paragrafi (1) i këtij neni, nuk pengojnë që zbatimi i parimeve dhe kushtet për punësim të jenë më të volitshme për të punësuarit."

Neni 37

Në nenin 250 paragrafët (1), (2) dhe (3) shlyhen.

Paragrafi (4) bëhet paragrafi (1).

Në paragrafin (5) që bëhet paragrafi (2) fjalët: "paragrafët (2) dhe (4)" zëvendësohen me fjalët: "paragrafi (1)".

Neni 38

Pas nenit 258 shtohen dy nene të reja 258-a dhe 258-b, si vijojnë:

"Neni 258-a

(1) Nëse gjatë kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese, inspektori i punës konstaton se është bërë parregullsi nga nenet 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 219-v dhe 252 të këtij ligji, është i obliguar që të përpilojë procesverbal në të cilin do ta përcaktojë parregullsimin me sugjerim për mënjanimin e parregullsisë së konstatuar në afat prej tetë ditësh dhe me dorëzim të njëkohshëm të ftesës për realizimin e edukimit të personit ose punëdhënësit ku është konstatuar parregullsia gjatë kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese.

(2) Formën dhe përmbajtjen e ftesës për edukim, si dhe mënyrën e realizimit të edukimit, e përcakton ministri kompetent për punët nga sfera e punës.

(3) Edukimin e organizon dhe realizon Inspektorati Shtetëror i Punës, në afat jo më të gjatë se tetë ditë nga dita e kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese.

(4) Edukimi mund të realizohet për më shumë parregullsi të konstatuara të njëjta ose të njëlojta për një ose më shumë punëdhënës.

(5) Nëse në terminin e caktuar personi ose punëdhënësi për të cilin realizohet edukimi nuk paraqitet në edukim, do të konsiderohet se edukimi është realizuar.

(6) Nëse personi ose punëdhënësi për të cilin realizohet edukimi paraqitet në edukimin e caktuar dhe e kryen, do të konsiderohet se është edukuar lidhur me parregullsinë e konstatuar.

(7) Nëse inspektori shtetëror i punës gjatë kryerjes së mbikëqyrjes kontrolluese konstaton se janë mënjanuar parregullsitë e përcaktuara nga paragrafi (1) i këtij neni, miraton konkluzion me të cilin e ndërpret procedurën e mbikëqyrjes inspektuese.

(8) Nëse inspektori shtetëror i punës gjatë kryerjes së mbikëqyrjes kontrolluese konstaton se nuk janë mënjanuar parregullsitë e përcaktuara nga paragrafi (1) i këtij neni, parashtron kërkesë për ngritje të procedurës për kundërvajtje para Komisionit për Kundërvajtje.

(9) Inspektorati Shtetëror i Punës që e ka kryer mbikëqyrjen inspektuese, mban evidencë për edukimin e realizuar në mënyrë të përcaktuar nga ministri kompetent për çështjet nga fusha e punës.

Neni 258-b

Ministria e Punës dhe Politikës Sociale - Inspektorati Shtetëror i Punës lidhur me kontrollat e kryera përpilon raporte tremujore dhe i publikon në ueb faqet e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale dhe Inspektoratit Shtetëror të Punës për shqyrtim të unifikuar tremujor."

Neni 39

Neni 259 ndryshohet si vijon:

"(1) Nëse inspektori i punës të punëdhënësi gjen person me të cilin nuk është themeluar marrëdhënie pune në përputhje me ligjin dhe personi nuk është i paraqitur në sigurimin e obligueshëm social, me aktvendim do t'i urdhërojë punëdhënësit që në afat prej 15 ditëve të themelojë marrëdhënie pune me personin e gjendur apo personin tjetër në kohë të përcaktuar dhe t'i paguajë kompensim në lartësi prej tri rrogave bruto mesatare të paguara në Republikë, të shpallur në muajin rrjedhës.

(2) Nëse punëdhënësi nuk vepron sipas aktvendimit nga paragrafi (1) i këtij neni, inspektori i punës do të miratojë aktvendim për ndalim të punës në lokalin punues të punëdhënësit, deri në veprimin sipas urdhrat nga paragrafi (1) i këtij neni.

(3) Kryerjen e arkëtimit të kompensimit nga paragrafi (1) i këtij neni e realizon personi i gjendur, në përputhje me Ligjin për përmbarim.

(4) Nëse në afat prej dy vjetësh të punëdhënësi nga paragrafi (1) i këtij neni gjendet person në punë me të cilin nuk është lidhur marrëveshje pune në përputhje me ligjin, inspektori i punës do të miratojë aktvendim për ndalim të punës në lokalin punues të punëdhënësit në kohëzgjatje prej 30 ditësh.

(5) Për kundërvajtjen nga paragrafët (1) dhe (4) të këtij neni, inspektori i punës paraqet kërkesë për ngritjen e procedurës për kundërvajtje."

Neni 40

Neni 264 ndryshohet si vijon:

"(1) Gjobë në shumë prej 700 eurosh, në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje punëdhënësit-person juridik, nëse:

1) nuk është lidhur marrëveshje për punësim ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit dhe punëdhënësi nuk e ka paraqitur punëtorin për sigurim të detyrueshëm pensional dhe invalidor, sigurim shëndetësor dhe sigurim në rast të papunësisë para fillimit të punës të punëtorit (neni 13 paragrafët (1), (2), (3) dhe (7));

2) nuk siguron kushte për sigurinë e jetës dhe shëndetit të punëtorëve në përputhje me rregullat për siguri dhe shëndet gjatë punës (neni 42);

3) nuk i mbron dhe respekton personalitetin, dinjitetin, privatësinë e punëtorit dhe nuk kujdeset për mbrojtjen e të dhënave personale të punëtorit (neni 43 paragrafët (1) dhe (2) dhe 44 paragrafët (1), (2), (3) dhe (4)) dhe

4) e pamundëson ose do të përpiqet ta pamundësojë inspektorin e punës që ta kryejë mbikëqyrjen.

(2) Gjobë në shumë prej 4 000 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni drejtorit, përkatësisht personit tjetër përgjegjës të punëdhënësi.

(3) Gjobë në shumë prej 5 000 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni punëdhënësit - person fizik."

Neni 41

Neni 265 ndryshohet si vijon:

"(1) Gjobë në shumë prej 3 000 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet punëdhënësit-person juridik për kundërvajtje, nëse:

1) marrëveshja për punësim nuk ruhet në hapësirat e punës të punëdhënësit ku punon punëtori dhe nuk i është dorëzuar ekzemplar nga marrëveshja për punësim të punëtorit (neni 15 paragrafët (2) dhe (3));

2) lidh marrëveshje për punësim me personin që nuk e ka mbushur moshën 15 vjeçe dhe që nuk ka aftësi shëndetësore të përgjithshme (neni 18);

3) lidh marrëveshje për punësim ose u mundëson punë personave të rinj në kundërshtim me nenin 18 të këtij ligji, ose nëse lidh marrëveshje për punë në kundërshtim me këtë ligj (neni 19 paragrafët (1), (2) dhe (3));

4) lidh marrëveshje për punësim me të huaj i cili nuk i plotëson kushtet e përcaktuara me këtë ose ligj tjetër (neni 20);

5) punëdhënësi bën ndryshime të marrëveshjes për punësim në kundërshtim me këtë ligj (neni 28-a paragrafët (2), (3) dhe (4));

6) nuk e njofton punëtorin me masat e sigurisë dhe të shëndetit gjatë punës dhe nuk e trajnon për zbatimin e tyre, në pajtim me rregullat për siguri dhe shëndet gjatë punës (neni 32);

7) punëtorit i cili punon me orar pune të shkurtuar, i urdhëron që të punojë pas orarit të punës të kontraktuar (nenet 48 dhe 60);

8) nuk siguron mbrojtje të të drejtave në rast të bartjes së shoqërisë tregtare ose pjesëve të shoqërisë tregtare (nenet 68-a, 68-b, 68-v, 68-d);

9) nuk siguron informim dhe konsultim të punëtorit sipas neneve 94-a dhe 95 të këtij ligji;

10) nuk ka paguar rrogë, dhe nuk ka paguar kontribute nga rroga (neni 105 deri në 114);

11) punëtorit i urdhëron që të punojë me orar pune më të gjatë nga orari i punës të përcaktuar me këtë ligj, nuk mban ose në mënyrë të parregullt mban evidencë të orarit të punës dhe të punës jashtë orarit dhe nuk e njofton inspektorin për vendosjen e punës jashtë orarit (nenet 116, 117, 119 dhe 120);

12) nuk i respekton rregullat për risistemimin dhe sistemimin e orarit të punës (nenet 124 dhe 125);

13) punën e natës e organizon në kundërshtim me nenet nga 127 deri në 131 të këtij ligji, përkatësisht nuk e njofton inspektorin për vendosjen e punës së natës;

14) punëtorit nuk i siguron pauzë gjatë kohës së orarit të punës ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme, pushim javor dhe vjetor në pajtim me këtë ligj dhe nuk lëshon aktvendim për pushim vjetor (nenet nga 132 deri në 156);

15) punëtores, babait, adoptuesit të fëmijës me pengesa të rënda në zhvillim nuk i siguron të drejtë në mbrojtje të veçantë në pajtim me këtë ligj (nenet nga 160 deri në 171);

16) punëtorëve që ende nuk kanë mbushur moshën 18 vjeçare nuk u siguron mbrojtje në pajtim me këtë ligj (nenet nga 172 deri në 176);

17) punëtorëve invalidë dhe më të moshuar nuk u siguron mbrojtje në pajtim me këtë ligj (nenet nga 177 deri në 180);

18) kryerjen e punës në vendin e huaj e organizon në kundërshtim me këtë ligj (nenet 248 dhe 249);

19) organizon punë për fëmijë, nxënës dhe studentë në kundërshtim me këtë ligj (neni 250) dhe

20) nëse nuk vepron sipas aktvendimit të inspektorit për mënjanimin e shkeljes së ligjit ose rregullës tjetër ose me urdhër të inspektorit të punës për ndalim të punës (nenet nga 256 deri në 263).

(2) Gjohë në shumë prej 1 000 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni drejtorit, përkatësisht personit tjetër përgjegjës te punëdhënësi.

(3) Gjohë në shumë prej 2 000 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni punëdhënësit-person fizik."

Neni 42

Pas nenit 265 shtohet neni i ri 265-a si vijon:

"Neni 265-a

(1) Gjohë në shumë prej 1 000 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje punëdhënësit-person juridik për kundërvajtje, nëse:

1) nuk i plotëson rregullat dhe kushtet e kontraktuara për kryerjen e punës të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, akt të punëdhënësit, përkatësisht të kërkuara nga ana e punëdhënësit (neni 19);

2) shpall vend pune të lirë në kundërshtim me këtë ligj (nenet 23 dhe 24);

3) inspektorit të punës nuk i dorëzon ekzemplar nga marrëveshja për punësim për kryerjen e punës në shtëpi (neni 50);

4) punëdhënësi tenton të realizojë ose realizon mbikëqyrje të ndaluar mbi sindikatën (neni 195);

5) nuk lëshon vërtetim me listë ose lëshon vërtetim me listë me të dhëna jo të plota për të punëtorët anëtarë të sindikatës të cilët paguajnë taksë anëtarësie (neni 213-v);

6) punëtori i cili ka organizuar ose ka marrë pjesë në grevë, të organizuar në pajtim me ligjin, e vë në pozitë më të pavolitshme me punëtorët tjerë (neni 239);

7) shfuqizimi i marrëveshjes për punësim nuk shqiptohet me shkrim dhe përmbajtje, në pajtim me ligjin dhe nuk dorëzohet (nenet 70 dhe 71);

8) atëherë kur detyrohet të marrë pjesë në procedurë për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës (nenet 182 dhe 183) dhe

9) lidh marrëveshje në kundërshtim me nenin 252 të këtij ligji.

(2) Gjohë në shumë prej 500 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni, drejtorit përkatësisht personit përgjegjës te punëdhënësi.

(3) Gjohë në shumë prej 800 eurosh në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni, punëdhënësit-person fizik."

Neni 43

Titulli i nenit 266-g "Ndërmjetësimi" dhe neni 266-g shlyhen.

Neni 44

Aktet nënligjore të parapara me këtë ligj do të miratohen në afat prej 15 ditësh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

Neni 45

Autorizohet Komisioni Juridiko-Ligjvënës i Kuvendit të Republikës së Maqedonisë që në afat prej 30 ditësh nga dita e botimit të këtij ligji, të përcaktojë tekst të spastruar të Ligjit për marrëdhënie pune

Neni 46

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e tetë nga dita e botimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

2447.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ДОБРОВОЛНО КАПИТАЛНО ФИНАНСИРАНО ПЕНЗИСКО ОСИГУРУВАЊЕ

Се прогласува Законот за изменување и дополнување на Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 15 септември 2010 година.

Бр. 07-3791/1
15 септември 2010 година
Скопје

Претседател

на Република Македонија,
Горге Иванов, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
Трајко Вељаноски, с.р.

З А К О Н

ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ДОБРОВОЛНО КАПИТАЛНО ФИНАНСИРАНО ПЕНЗИСКО ОСИГУРУВАЊЕ

Член 1

Во Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување („Службен весник на Република Македонија” број 7/2008), во членот 4 став (1) точката 12 се менува и гласи:

„Поврзано лице“ во однос на одредено правно лице или физичко лице е:

а) поединечен акционер или група акционери кои поседуваат најмалку 10% од акциите со право на глас или поседуваат помал процент и имаат посредна или непосредна контрола врз одлучувањето во тоа правно лице;

б) кое било друго правно лице во кое првото правно лице, посредно или непосредно, поседува најмалку 10% од акциите со право на глас или поседува помал процент и има посредна или непосредна контрола врз одлучувањето на тоа правно лице;

в) кое било друго правно лице во кое еден акционер, посредно или непосредно, поседува повеќе од 20% од акциите со право на глас и во ист временски период истиот акционер поседува, посредно или непосредно, повеќе од 20% од акциите со право на глас во првото правно лице;

г) физичко лице или правно лице кое има непосредна или посредна контрола, или се контролирани од или се под заедничка контрола на правното лице;