

Neni 27

Autorizohet Komisioni Juridik Ligjvenes i Kuvendit të Republikës së Maqedonisë që të percaktoje tekst të spastruar të Ligjit për mbrojtje sociale.

Neni 28

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

1773.

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 ЗАШТИТА
ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Се прогласува Законот за заштита од вознемирување на работно место,

што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 29 мај 2013 година.

Бр. 07-2243/1
29 мај 2013 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 ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ
НА РАБОТНО МЕСТО

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на Законот

Член 1

Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа (во натамошниот текст: вознемирување на работно место), мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место.

Цел на Законот

Член 2

Целта на Законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина.

Примена на Законот

Член 3

(1) Овој закон се применува на работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и на лица ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот.

(2) Работодавач е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување.

(3) За лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кои учествуваат во работата кај работодавачот како работодавач, во смисла на овој закон, е работодавачот кај кој овие лица ја вршат работата.

(4) Овој закон се применува на сите видови на психичко и полово вознемирување на работно место.

Забрана на вознемирување на работно место

Член 4

Забранет е кој било вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место.

Психичко и полово вознемирување
на работно место

Член 5

(1) Психичко вознемирување на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

(2) Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

(3) Однесувањето од ставовите (1) и (2) на овој член се смета за психичко, односно полово вознемирување на работното место, доколку не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место.

(4) Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување во смисла на ставовите (1) и (2) на овој член.

Вршител на вознемирување на
работно место

Член 6

(1) Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

(2) Поимите вршител на вознемирување на работно место и вознемирувано лице употребени во овој закон имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

Место и време на вршење на вознемирување на работно место**Член 7**

(1) Како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.

(2) Како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место може да се смета и местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, само во случај кога психичкото и половото вознемирување го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со вработениот, односно другото лице кое работи кај истиот работодавач со лицето кое е изложено на вознемирување.

(3) Како време на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето кое се смета за вознемирување на работно место.

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место**Член 8**

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место се:

1) поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;

2) лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;

3) секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и

4) повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

Општи правила за однесувањето на работодавачот и вработениот при работа**Член 9**

(1) Работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот и општите правила на однесувања од ставовите (2) и (3) на овој член.

(2) Работодавачот во текот на работата треба да:

- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,

- развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и

- им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.

(3) Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работа треба да:

- се однесуваат коректно, пристojно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,

- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место и

- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

II. ПРАВА, ОБВРСКИ И ОДГОВОРНОСТИ НА РАБОТОДАВАЧОТ**Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место****Член 10**

(1) Работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

(2) Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работа кај работодавачот од вознемирување на работно место, согласно со закон.

Известување на вработениот**Член 11**

Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето.

Определување на посредник**Член 12**

(1) Посредникот е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос.

(2) Посредникот се избира од редот на листата на посредници кои ги определува работодавачот од редот на вработените.

(3) Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место.

(4) Кај работодавач кој има помалку од 50 вработени посредникот спогодбено го определуваат вработениот кој е изложен на вознемирување на работно место, вршителот на вознемирувањето и вработениот кој ќе го определи работодавачот.

(5) Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно.

(6) Посредникот од ставовите (3) и (4) на овој член не може да биде посредник ако во постапката на посредување е предложен во својство на сведок.

(7) Во случај кога работодавачот како физичко лице се товари за вознемирување на работно место, вработениот кој е изложен на вознемирување може да поведе судска постапка за заштита од вознемирување на работно место пред надлежен суд.

Одговорност за штета**Член 13**

За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот - правно лице, работодавач - физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работно место, одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета.

**III. ПРАВА, ОБВРСКИ И ОДГОВОРНОСТИ
НА ВРАБОТЕНИТЕ****Заштита од вознемирување на работно место****Член 14**

Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место.

Сознанија за вознемирување на работно место**Член 15**

Вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место, согласно со овој закон.

Злоупотреба на правата**Член 16**

Злоупотреба на правата на вознемирување на работно место врши вработен кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а повел или иницирал поведување на ваква постапка, со цел за себе или за друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

**IV. ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ
НА РАБОТНО МЕСТО КАЈ РАБОТДАВАЧОТ****Претходна постапка****Член 17**

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

Поведување на постапка**Член 18**

(1) Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно со овој закон.

(2) Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работороден орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

Поднесување на барање**Член 19**

(1) Барањето од членот 18 став (1) од овој закон се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат (во натамошниот текст: овластено лице).

(2) Овластувањето од ставот (1) на овој член се дава во писмена форма.

(3) Барање од членот 18 став (1) од овој закон може да поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Содржина на барањето**Член 20**

Барањето од членот 18 став (1) од овој закон содржи:

- податоци за подносителот на барањето,
- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето,
- податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување,
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место,
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- наведување на факти и докази.

Рок за поднесување на барање**Член 21**

(1) Барањето од членот 18 став (1) од овој закон може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место.

(2) Со истекот на рокот од ставот (1) на овој член правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

(3) За време на траењето на рокот од ставот (1) на овој член и за времето на водењето на постапката на посредување, не течат роковите за застареност утврдени со закон за утврдување на одговорност на вработениот за непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски.

Избирање на посредник**Член 22**

(1) Работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници од членот 12 став (3) од овој закон.

(2) Ако страните и работодавачот, односно овластеното лице кај работодавачот не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, лицето од ставот (1) на овој член е должно во рок од осум дена, сметано од истекот на рокот од ставот (1) на овој член, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

(3) Од денот на доставувањето или не доставувањето на известувањето во рокот од ставот (2) на овој член, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

(4) Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување, согласно со овој закон.

Спроведување на постапка за посредување

Член 23

(1) Постапката за посредување кај работодавачот е итна.

(2) Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин за да им помогне на страните да постигнат спогодба.

(3) Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.

(4) Постапката за посредување е затворена за јавноста.

(5) Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката.

(6) Изнесувањето на податоци до кои се дошло во текот на постапката за посредувањето, претставува повреда на работните обврски.

Тек на постапката

Член 24

(1) Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување.

(2) Ако страните не постигнат спогодба за начинот на спроведувањето на постапката, посредникот ќе спроведе постапка за посредување, имајќи ги предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото на итност.

(3) Посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба, посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните.

(4) Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.

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

Успешно посредување

Член 25

(2) Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работно место

и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација.

(3) Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

(4) Работодавачот е должен да постапи по препораките од ставот (2) на овој член.

Неуспешно посредување

Член 26

(1) Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.

(2) Писменото известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

Запирање на постапката

Член 27

(1) Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

(2) Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.

Спречување на вознемирување на работно место до завршувањето на постапката

Член 28

Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, според мислењето од овластена здравствена установа која врши дејност медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работно место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работно место, вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

Член 29

(1) Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно со закон.

(2) Ако вработениот на кого поради вршење на вознемирување на работно место му била изречена мерката од ставот (1) на овој член, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанок на работниот однос, согласно со закон.

Заштита на учесниците во постапката

Член 30

Поведувањето на постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учеството во таа постапка како сведок, не може да биде основ за ставање

на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.

V. СУДСКА ЗАШТИТА

Тужба

Член 31

(1) Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

(2) Споровите поведени согласно со овој закон имаат карактер на работни спорови.

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

Видови на тужба

Член 32

Со тужбата од членот 31 став (1) од овој закон вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место,
- забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место,
- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и
- надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работно место.

Товар на докажување

Член 33

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

Привремени мерки

Член 34

(1) Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката да одреди привремени мерки заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета.

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

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

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

VI. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР

Член 35

Инспекциски надзор над спроведување на овој закон врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот.

VII. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

Член 36

(1) Глоба во износ од 5.000 до 6.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место (член 4);

2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место (член 10);

3) не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита (член 11);

4) не избере посредник кој ќе посредува меѓу страните за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач кај кој во работен однос има 50 или повеќе вработени (член 12 ставот (3));

5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот (член 25 став (4));

6) постапи спротивно на одредбите од овој закон за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место (член 30) и

7) не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина (член 28).

(2) Глоба во износ од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот за прекршокот од ставот (1) на овој член.

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

Член 37

Прекршочната постапка од членот 36 од овој закон ја води и прекршочните санкции ги изрекува надлежен суд.

VIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Рок за запознавање на вработените со забраната за вршење на вознемирување на работно место

Член 38

Работодавачот е должен вработените кои се во работен однос да ги запознае со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските во врска со забраната за вознемирување на работно место, начинот на препознавање и можностите за заштита, во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Рок за составување на листа на посредници

Член 39

Работодавачот е должен да состави листа на посредници согласно со членот 12 од овој закон, во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 40

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

L I G J
PËR MBROJTJE NGA SHQETESIMI NË VENDIN E PUNES

I. DISPOZITA TË PERGJITHSHME

Lenda e ligjit

Neni 1

Me kete ligj rregullohen të drejtat, obligimet dhe pergjegjesite e punedhenesve dhe të punesuarve lidhur me pengimin e shqetesimit psikik dhe gjinor në vendin e punes dhe për vendin e punes (në tekstin e metejme). shqetesim në vend të punes), masat dhe procedurat për mbrojtje nga shqetesimi në vend të punes, si dhe ceshtje të tjera, të cilat kane të bejne me pengimin dhe mbrojtjen nga shqetesimi në vend të punes.

Qellimi i ligjit

Neni 2

Qellimi i ligjit eshte pengimi dhe mbrojtja nga shqetesimi psikik dhe gjinor në vend të punes, perkatesisht për vendin e punes dhe sigurimi i ambientit të shendoshe të punes.

Zbatimi i ligjit

Neni 3

(1) Ky ligj zbatohet për punedhenesit, të punesuarit, kandidatet për punesim, si dhe për persona të angazhuar me marreveshje, të cilet marrin pjese në punen tek punedhenesi.

(2) Punedhenes eshte person fizik dhe juridik, si dhe subjekt tjetër (organ i pushtetit shteteror, organ i njesise së vetadministrimit lokal, dege e shoqerise së huaj, perfaqesi diplomatike dhe konsullore), që punesoje punetore mbi baze të marreveshjes për punesim.

(3) Për persona të angazhuar me marreveshje për vullterë, marreveshje për veper, marreveshje autoriale dhe lloje të tjera të marreveshjeve, e që marrin pjese në punen tek punedhenesi, punedhenes sipas ketij ligji eshte punedhenesi tek i cili keta persona e kryejne punen.

(4) Ky ligj zbatohet për të gjitha llojet e shqetesimit psikik dhe gjinor në vend të punes.

Ndalimi për shqetesim në vend të punes

Neni 4

Ndalohet çdo lloj i shqetesimit në vend të punes, si dhe keqperdorimi i të drejtave të shqetesimit në vendin e punes.

Shqetesimi psikik dhe gjinor në vendin e punes

Neni 5

(1) Shqetesim psikik në vend të punes, sipas ketij ligji, eshte çdo lloj sjellje negative nga individ ose grup, që per-seritet vazhdimisht dhe sistematikisht që paraqet cenim të dinjitetit, integritetit, prestigjit dhe nderit të të punesuarit dhe shkakton ndjenje të frikes ose krijon pakenaqesi, nencmim, qellimi perfundimtar i të cilit mund të jete cenimi i shendetit fizik dhe mental, komprometimi i ardhmerise profesionale të të punesuarit, nderprerja e marredhenies së punes ose braktisja e vendit të punes.

(2) Shqetesim gjinor, sipas ketij ligji, eshte çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike me karakter gjinor, që ka për qellim ose paraqet cenim të dinjitetit të kandidatit për punesim ose të të punesuarit, e që shkakton ndjenje të frikes ose krijon pakenaqesi, nencmim.

(3) Sjellja nga paragrafet (1) dhe (2) të ketij neni, konsiderohet si psikike, perkatesisht shqetesim gjinor në vendin e punes, nese nuk eshte nderprere edhe pas paralajmerimit me shkrim nga personi i shqetesuar, se i pengon sjellja e kryeresit të shqetesimit dhe se do ta konsideroje si shqetesim në vendin e punes.

(4) Shqetesim në vendin e punes paraqet edhe nxitja ose bindja e sjelljes sipas paragrafeve (1) dhe (2) të ketij neni.

Kryeresi i shqetesimit në vendin e punes

Neni 6

(1) Kryeres i shqetesimit në vend të punes mund të jete një ose më shume persona me sjellje negative pa marre parasysh cilesine e tyre - punedhenes në cilesi të personit fizik, person pergjegjes tek punedhenesi - person juridik, i punesuar ose grup i të punesuarve tek punedhenesi ose person i trete me të cilin i punesuari ose punedhenesi bie në kontakt gjate kryerjes së puneve në vendin e punes.

(2) Nocionet kryeres i shqetesimit në vendin e punes dhe person i shqetesuar, të perdorura në kete ligj, kane domethenie neutrale dhe kane të bejne edhe me femrat edhe me meshkujt.

Vendi dhe koha e kryerjes së shqetesimit në vendin e punes

Neni 7

(1) Si vend i kryerjes së shqetesimit psikik dhe gjinor në vendin e punes, konsiderohet vendi i punes në të cilin i punesuari, i cili i ekspozohet shqetesimit zakonisht punon ose vendi në të cilin i punesuari eshte i derguar të punoje nga punedhenesi.

(2) Si vend i kryerjes së shqetesimit psikik dhe gjinor në vendin e punes, mund të konsiderohet edhe vendi/vendet neper të cilat kalon i punesuari, i cili i ekspozohet shqetesimit gjate ardhjes dhe shkuarjes së tij të zakonshme nga vendi i punes, vetem në rast kur shqetesimin psikik dhe gjinor e kryen i punesuari te i njejtë punedhenes ose personi tjetër i cili punon tek punedhenesi i njejtë i cili udheton apo leviz bashke apo në afersi të drejtperdrejte me të punesuarin, perkatesisht personin tjetër i cili punon te punedhenesi i njejtë me personin i cili i ekspozohet shqetesimit.

(3) Si koha e kryerjes së shqetesimit psikik dhe gjinor në vendin e punes, konsiderohet koha në kuader të orarit të punes dhe koha e udhetimit deri dhe nga vendi i punes, kur eshte kryer lloji dhe menyra e sjelljes që konsiderohet si shqetesim në vendin e punes.

Sjellje dhe aktivitete që nuk konsiderohen si shqetesim në vendin e punes

Neni 8

Sjellje dhe aktivitete, të cilat nuk konsiderohen si shqetesim në vendin e punes jane:

1) aktet e vecanta të miratuara nga punedhenesi me të cilat vendoset për të drejtat, obligimet dhe pergjegjesit e marredhenies së punes, kunder të cilave i punesuari ka të drejte për mbrojtje në procedure të percaktuar me ligj;

2) shkurtimi dhe pamundesimi i realizimit dhe shfrytezimit të të drejtave të percaktuara me ligj, marreveshje kolektive dhe marreveshje për punesim, mbrojtja e të cilave realizohet në procedure tek punedhenesi dhe para gjykates kompetente;

3) çdo berje e paarsyeshme e dallimit gjate veprimit të pabarabarte ndaj të punesuarit, sipas cilesdo qofte baze të diskriminimit, që është e ndaluar dhe në lidhje me të cilin sigurohet mbrojtje, në pajtim me ligj dhe

4) dallime të perkohshme në mendimet në lidhje me ceshtje dhe probleme të lidhura me kryerjen e puneve dhe detyrave të punes, pervec nese ato nuk kane për qëllim që ta lendojne apo me qellim ta ofendojne të punesuarin.

Rregulla të pergjithshme për sjelljet e punedhenesit dhe të punesuarit gjate punes

Neni 9

(1) Punedhenesi, i punesuari, si dhe personat e angazhuar me marreveshje, të cilet marrin pjese në punen tek punedhenesi, detyrohen që gjate punes të sillen në menyre me të cilen respektohet dinjiteti, integriteti dhe prestigji i të punesuarve, permes respektimit të rregullave të rendit të punes dhe disiplinës te punedhenesi dhe rregullat e pergjithshme të sjelljeve nga paragrafet (2) dhe (3) të ketij neni.

(2) Punedhenesi gjate punes duhet:

- të siguroje kushte në të cilat puna do të kryhet në atmosferë për respektim të ndersjelle, bashkepunim, pa sjellje armiqesore, nencmuese ose ofenduese,

- të zhvilloje vetedije te të punesuarit për nevojën për respektim të ndersjelle dhe pune ekipore në realizimin e detyrave të punes dhe

- t'u mundesojë të punesuarve të drejte që të shprehin qendrimet, mendimet dhe propozimet e tyre në lidhje me kryerjen e punes në vendin e punes, e për kete shkak të punesuarit të mos pesojne pasoja të demshme.

(3) I punesuari, si edhe personat e angazhuar me marreveshje të cilet marrin pjese në punen tek punedhenesi gjate punes duhet të:

- sillen në menyre korrekte, të ndershme dhe dinjitoze ndaj të punesuarve tjere dhe punedhenesit,

- kontribuojne për krijim të mjedisit të punes, në të cilin nuk do të kete shqetesim në vendin e punes dhe

- kontribuojne për parandalim dhe pengim të shqetesimit në vendin e punes.

II. TË DREJTAT, OBLIGIMET DHE PERGJEGJESITË E PUNEDHENESIT

Masa preventive për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes

Neni 10

(1) Punedhenesi, detyrohet që të punesuarit t'i siguroje pune në vendin e punes në mjedis të shendoshe të punes në kushte me të cilat sigurohet respektim i dinjitetit të tij, integritetit dhe shendetit.

(2) Punedhenesi, detyrohet që t'i ndermarre masat e nevojshme për pengim dhe për mbrojtje të të punesuarit dhe të personave të angazhuar me marreveshje, të cilet marrin pjese në punen tek punedhenesi nga shqetesimi në vendin e punes, në pajtim me ligjin.

Njoftimi i të punesuarit

Neni 11

Punedhenesi, detyrohet që të punesuarin ta njoftoje me masat dhe proceduren në lidhje me mbrojtjen nga shqetesimi në vend të punes dhe me të drejtat, obligimet dhe pergjegjesite e punedhenesit dhe punetorit, gjate punesimit dhe gjate punes.

Caktimi i ndermjetesuesit

Neni 12

(1) Ndermjetesuesi është person neutral, i cili ndermjeteson ndermjjet paleve me qëllim të zgjidhjes së marredhenies së tyre të kontestuar.

(2) Ndermjetesuesi zgjidhet nga radhet e listes së ndermjetesuesve, të cilet i cakton punedhenesi nga radhet e të punesuarve.

(3) Punedhenesi tek i cili jane punesuar 50 ose më shume të punesuar, detyrohet që të perpiloje liste të ndermjetesuesve, të cilet do të ndermjetesojne ndermjjet paleve në rast të shqetesimit në vendin e punes.

(4) Tek punedhenesi i cili ka më pak se 50 të punesuar, ndermjetesuesin me ujdj e caktojne i punesuari, i cili i ekspozohet shqetesimit në vend të punes, kryeresi i shqetesimit dhe i punesuari të cilin do ta caktojte punedhenesi.

(5) Ndermjetesuesi detyrohet të veproje në menyre të pavarur dhe të paanshme.

(6) Ndermjetesuesi nga paragrafet (3) dhe (4) të ketij neni, nuk mund të jete ndermjetesues nese në proceduren e ndermjetesimit është propozuar në cilesi të deshmitarit.

(7) Në rast kur punedhenesi si person fizik ngarkohet për shqetesim në vendin e punes, i punesuari, i cili i ekspozohet shqetesimit mund të ngreje procedure gjyqesore për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes para gjykates kompetente.

Pergjegjesia për demin

Neni 13

Për demin që si pasoje e shqetesimit në vendin e punes i është shkaktuar të punesuarit tek punedhenesi nga personi pergjegjes tek punedhenesi-person juridik, punedhenesi-person fizik, i punesuari ose grupi i të punesuarve ose personi i trete me të cilin i punesuari ose punedhenesi bie në kontakt gjate kryerjes së puneve në vendin e punes, pergjigjet secili prej ketyre personave veç e veç për demin e shkaktuar.

III. TË DREJTAT, OBLIGIMET DHE PERGJEGJESITË E TË PUNESUARVE

Mbrojtja nga shqetesimi në vendin e punes

Neni 14

Të punesuarit dhe personat e angazhuar me marreveshje, të cilet marrin pjese në punen tek punedhenesi, kane të drejte për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes dhe detyrohen që ta informojne punedhenesin nese verejne ekzistim të shqetesimit në vendin e punes.

Njohuri për shqetesim në vendin e punes

Neni 15

I punesuari dhe personi i angazhuar me marreveshje, që merr pjese në punen tek punedhenesi kur do të kuptojte për sjellje për të cilen në menyre të arsyeshme konsideron se paraqet shqetesim në vendin e punes, ka të drejte të ngreje procedure për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, në pajtim me kete ligj.

Keqperdorimi i të drejtave

Neni 16

Keqperdorim të të drejtave të shqetesimit në vend të punes, kryen i punesuari i cili ka ditur ose doemos është dashur të dije se nuk ekzistojne arsye për ngritje të procedures për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, e ka ngritur ose inicuar ngritje të procedures së tille, me qëllim që për vete ose për tjetër të perfitoje dobi materiale ose jo-materiale ose t'i shkaktonte dëm personit të trete.

IV. PROCEDURA PËR MBROJTJE NGA SHQETESIMI NË VENDIN E PUNES TE PUNEDHENESI

Procedura paraprake

Neni 17

I punesuari ose personi i angazhuar me marrevshje, i cili merr pjese në punen tek punedhenesi, e që konsiderojne se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes, duhet me shkrim t'i drejtohet personit për të cilin konsiderojne se e shqeteson dhe t'i sugjeroje se sjellja e tij eshte e papershtatshme, e papranueshme dhe e padeshiruar, me qellim të zgjidhjes së gjendjes së kontestuar, perkatesisht rastit, pa ngritje të procedures për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes dhe ta paralajmeroje se do të kerkoje mbrojtje ligjore nese sjellja e tille menjehere nuk nderpritet.

Ngritja e procedures

Neni 18

(1) Punetori ose personi i angazhuar me marrevshje, i cili merr pjese në punen tek punedhenesi, i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit, para parashtrimit të padise para gjykates kompetente, i paraqet kerkese me shkrim për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, punedhenesit, në pajtim me kete ligj.

(2) I punesuari, i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit nga organi udheheqes në personin juridik ose personi fizik si punedhenes, mund të parashtroje padi para gjykates kompetente, pas paralajmerimit paraprak me shkrim te kryeresi i shqetesimit, pa procedure paraprake për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes tek punedhenesi.

Parashtrimi i kerkeses

Neni 19

(1) Kerkesa nga neni 18 paragrafi (1) i ketij ligji, parashtrohet te personi pergjegjes tek punedhenesi me cilesi të personit juridik (drejtor ose person tjetër i autorizuar), perkatesisht te punedhenesi në cilesi të personit fizik ose personi tjetër të cilin ato do ta autorizojne (në tekstin e me-tejme. person i autorizuar).

(2) Autorizimi nga paragrafi (1) i ketij neni, jepet në forme me shkrim.

(3) Kerkese nga neni 18 paragrafi (1) i ketij ligji, mund të parashtroje edhe perfaqesuesi i sindikates, personi kompetent për punet për siguri dhe shendet gjate punes ose për menaxhim me resurse njerezore dhe perfaqesuesi i punetoreve, pas pelqimit me shkrim të të punesuarit i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes.

Permbajtja e kerkeses

Neni 20

Kerkesa nga neni 18 paragrafi (1) i ketij ligji permban:

- të dhena për parashtruesin e kerkeses,
- të dhena për të punesuarin i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes, nese nuk eshte parashtrues i kerkeses,
- të dhena për të punesuarin për të cilin konsiderohet se kryen shqetesim,
- pershkrim të shkurter të sjelljes për të cilen në menyre të arsyeshme konsiderohet se paraqet shqetesim në vendin e punes,
- kohezgjatjen dhe shpeshtesine e sjelljeve që konsiderohen shqetesim në vendin e punes, si dhe daten kur për here të fundit eshte kryer ajo sjellje dhe
- shenim të fakteve dhe deshmive.

Afati për parashtrimin e kerkeses

Neni 21

(1) Kerkesa nga neni 18 paragrafi (1) i ketij ligji, mund të parashtrohet më së voni në afat prej gjashte muajsh nga dita kur për here të fundit eshte kryer sjellja që paraqet shqetesim në vendin e punes.

(2) Me kalimin e afatit nga paragrafi (1) i ketij neni, e drejta për ngritjen e procedures për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, parashkruhet.

(3) Gjate kohezgjatjes së afatit nga paragrafi (1) i ketij neni dhe gjate kohes së udheheqjes së procedures së ndermjetesimit, nuk rrjedhin afatet për parashkrim të percaktuara me ligj për percaktim të pergjegjesise së të punesuarit për mosrespektim të rendit të punes dhe disiplines ose shkelje të detyrave të punes.

Zgjedhja e ndermjetesuesit

Neni 22

(1) Punedhenesi, perkatesisht personi pergjegjes te punedhenesi obligohet që menjehere e më së voni në afat prej tete ditesh nga dita e pranimit të kerkeses për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, paleve t'u propozojte ndermjetesim si menyre e zgjedhjes së marredhenies kontestuese dhe t'u propozojte që të zgjedhin person nga lista e ndermjetesuesve nga neni 12 paragrafi (3) i ketij ligji.

(2) Nese palet dhe punedhenesi, perkatesisht personi i autorizuar tek punedhenesi nuk mund të merren vesh për caktimin, perkatesisht për zgjedhjen e ndermjetesuesit, personi nga paragrafi (1) i ketij neni, detyrohet që, në afat prej 8 ditesh, duke llogaritur nga kalimi i afatit nga paragrafi (1) i ketij neni, parashtruesit të kerkeses dhe punetorit, i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes, e nuk eshte parashtrues i kerkeses, t'i dorezoje njoftim me shkrim se nuk eshte zgjedhur si ndermjetesues.

(3) Nga dita e dorezimit ose mosdorezimit të njoftimit në afatin nga paragrafi (2) i ketij neni, fillon të rrjedhe afati prej 15 ditesh, për parashtrim të padise në gjykaten kompetente për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes.

(4) Procedura paraprake për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes te punedhenesi nuk eshte e obligueshme dhe nuk paraqet baze për ngritjen e procedures gjyqesore për mbrojtje nga shqetesimi sipas ketij ligji.

Zbatimi i procedures për ndermjetesim

Neni 23

(1) Procedura për ndermjetesim tek punedhenesi eshte urgjente.

(2) ndermjetesuesi detyrohet të veproje në menyre të pavarur dhe të paanshme në menyre që t'u ndihmoje paleve të arrijne marrevshje.

(3) Në proceduren për ndermjetesim, me kerkese të paleve, mund të marre pjese edhe perfaqesuesi i sindikates në të cilen eshte i anetaresuar i punesuari, perkatesisht perfaqesuesi i të punesuarve.

(4) Pcedura për ndermjetesim eshte e mbyllur për publikun.

(5) Të dhenat e grumbulluara gjate procedures mund t'u kumtohen vetem pjesemarresve në procedure.

(6) Zbulimi i të dhenave që jane kuptuar gjate procedures për ndermjetesim, paraqet shkelje e obligimeve të punes.

Rrjedha e procedures

Neni 24

(1) Palet mund të merren vesh për menyren në të cilen do të zbatohet procedura për ndermjetesim.

(2) Nese palet nuk arrijne marrevshje për menyren e zbatimit të procedures, ndermjetesuesi do të zbatoje procedure për ndermjetesim, duke i pasur parasysh rrethanat e marredhenies kontestuese dhe interesat e paleve, me respektim të parimit të urgjences.

(3) Ndermjetesuesi mund të mbaje biseda të perbashketa ose të ndara me palet, si dhe në pajtim me njerë pale, pales tjetër t'i barte dhe dorezoje propozim dhe qendrime për ceshitje të caktuara. Sipas nevojës, ndermjetesuesi gjate procedures mund të beje biseda edhe me persona të cilet janë të propozuar si deshmitare nga palet.

(4) Ndermjetesuesi perpilon raport për çdo veprim të ndermarre për bisedat e bera me palet dhe me deshmitaret.

(5) Proceduren për ndermjetesim ndermjetesuesi duhet ta perfundoje në afat prej 15 ditësh.

Ndermjetesimi i suksesshem

Neni 25

(2) Nese procedura për ndermjetesim eshte e suksesshme, perkatesisht palet janë marre vesh, ndermjetesuesi në afat prej tri ditësh pune nga dita e perfundimit të procedures për ndermjetesim perpilon marreveshje, që permban rekomandime për kryeresin e shqetesimit në vendin e punes dhe për punedhënesin, për nderprerjen e shqetesimit dhe për menyren e menjanimit të mundesive për vazhdimin e shqetesimit në vendin e punes, zhvendosjen e të punesuarit në lokal tjetër të punes, perkatesisht në lokacion tjetër.

(3) Marreveshjen e nenshkruajnë të dyja palet dhe ndermjetesuesi.

(4) Punedhënesi, detyrohet që të veproje sipas rekomandimeve nga paragrafi (2) i ketij neni.

Ndermjetesimi i pasuksesshem

Neni 26

(1) Nese palet në proceduren për ndermjetesim nuk arrijne marreveshje, për nderprerjen e shqetesimit në vendin e punes, ndermjetesuesi detyrohet që në afat prej tri ditësh nga perfundimi i procedures për ndermjetesim, të perpilote njoftim me shkrim se marreveshja nuk eshte arritur, perkatesisht se ndermjetesimi eshte i pasuksesshem.

(2) Njoftimi me shkrim për ndermjetesimin e pasuksesshem dorezohet tek të dy palet dhe tek punedhënesi.

Nderprerja e procedures

Neni 27

(1) Nese gjate procedures për ndermjetesim, palet me deklarate me shkrim heqin dore nga udheheqja e metejme e procedures, ndermjetesuesi detyrohet që, në afat prej tri ditësh nga marrja e deklaratave, të miratoje konkluzion për nderprerjen e procedures.

(2) Konkluzionin ndermjetesuesi ua dorezon të dyja paleve dhe punedhënesit.

Pengimi i shqetesimit në vendin e punes deri në perfundimin e procedures

Neni 28

Nese të punesuarit, i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes, sipas mendimit nga institucioni i autorizuar shendetesor që kryen veprimtari mjekesi të punes, i eshte crregulluar gjendja shendetesore për shkak të shqetesimit në vendin e punes, punedhënesi detyrohet që deri në perfundimin e procedures për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, të punesuarin perkohesisht ta zhvendos në lokal tjetër të punes, perkatesisht mjedis tjetër të punes.

Masat për percaktimin e pergjegjesise së të punesuarit

Neni 29

(1) Punedhënesi mundet që të punesuarit, i cili kryen shqetesim në vendin e punes ose keqperdorim të së drejtes për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, t'i shqiptoje një nga masat për mosrespektim të rendit të punes dhe disiplinës, perkatesisht për shkelje të obligimeve të punes, në pajtim me ligj.

(2) Nese i punesuari, të cilit për shkak të kryerjes së shqetesimit në vendin e punes i eshte shqiptuar masa nga paragrafi (1) i ketij neni, në afat prej gjashte muajve serish kryen shqetesim, punedhënesi mund t'ia anulojë marreveshjen për punesim, perkatesisht t'i shqiptojë mase nderprerje të marredhënesisë së punes, në pajtim me ligj.

Mbrojtja e pjesemarrësve në procedure

Neni 30

Ngritja e procedures për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes, si dhe pjesemarrja në atë procedures si deshmitar, nuk mund të jete baze për: venie të të punesuarit në pozite të pavolitshme në aspekt të realizimit të të drejtave dhe obligimeve nga marredhënia e punes, ngritje të procedures për percaktim të pergjegjesise disiplinore, materiale dhe pergjegjesise tjetër të të punesuarit, anulim të marreveshjes për punesim, perkatesisht nderprerje të marredhënesisë së punes të punesuarit për shkaqe afariste, në afat prej dy vitesh nga dita kur eshte ngritur procedure për mbrojtje nga shqetesimi ose nga dita kur ka marre pjese si deshmitare në procedure për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes.

V. MBROJTJA GJYQESORE

Padia

Neni 31

(1) I punesuari, i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes, e i cili nuk eshte i kenaqur nga rezultati i procedures për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes tek punedhënesi, mund të paraqet padi në gjykatën kompetente.

(2) Kontestet e ngritura në pajtim me kete ligj kane karakter të kontesteve të punes.

(3) Në proceduren për kontestet nga paragrafi (2) i ketij neni, zbatohen dispozitat nga Ligji për procedure kontestimore.

Llojet e padive

Neni 32

Me padine nga neni 31 paragrafi (1) i ketij ligji i punesuari i cili konsideron se i ekspozohet shqetesimit në vendin e punes, mund të kerkoje:

- konstatim se ka pesuar shqetesim në vendin e punes,
- ndalim për kryerje të sjelljeve, që paraqesin shqetesim në vendin e punes, perkatesisht ndalim të perseristjes së shqetesimit në vendin e punes,
- marrje të veprimeve për menjanim të pasojave nga shqetesimi në vendin e punes dhe
- kompensim të demit material dhe jomaterial, të shkaktuar me shqetesimin në vendin e punes.

Ngarkimi për deshmitim

Neni 33

Nese gjate procedures padites e ka bere të mundur ekzistimin e shqetesimit në vendin e punes nga neni 3 i ketij ligji, ngarkimi për deshmitim se nuk ka pasur sjellje konkrete që paraqet shqetesim në vendin e punes eshte i të paditurit.

Masa të perkohshme

Neni 34

(1) Para fillimit ose gjate procedures, gjykata mundet me propozim të pales të caktoje masa të perkohshme për pengim të sjelljes së dhunshme ose për menjanim të demit të pakompensueshem.

(2) Në masat e perkohshme nga paragrafi (1) i ketij neni, bejne pjese:

- ndalimi për afrim deri te vendi i punes së të punesuarit dhe
- ndalimi i telefonimit, komunikimit (verbal ose elektronik).

(3) Ankesa kunder aktvendimit nga paragrafi (1) i ketij neni, nuk e ndalon zbatimin e aktvendimit.

VI. MBIKEQYRJA INSPEKTUESE

Neni 35

Mbikeqyrje inspektuese mbi zbatimin e ketij ligji kryen organi i administrates shteterore kompetent për punet e inspeksionit të punes.

VII. DISPOZITA PËR KUNDERVAJTJE

Neni 36

(1) Gjobe në shume prej 5 000 deri në 6 000 euro në kundervlere me denare do t'i shqiptohet për kundervajtje punedhenesit-person juridik, nese:

1) kryen shqetesim në vendin e punes dhe e keqperdor të drejten e mbrojtjes nga shqetesimi në vendin e punes (neni 4);

2) nuk i ndermerr masat e nevojshme parandaluese dhe masat tjera për mbrojtjen e të punesuarit nga shqetesimi në vendin e punes (neni 10);

3) nuk e njofton të punesuarin para hyrjes në pune dhe të punesuarit që jane në marredhenie pune me ndalimin për shqetesim në vendin e punes, obligimet dhe pergjegjesite, menyren dhe mundesite për mbrojtje (neni 11);

4) nuk zgjedh ndermjetesues, i cili do të ndermjetoje ndermjet paleve për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes tek punedhenesi tek i cili, në marredhenie pune ka 50 ose më shume të punesuar (neni 12 paragrafi (3));

5) nuk vepron sipas rekomandimeve të dhena nga ndermjetesuesi (neni 25 paragrafi (4));

6) vepron në kundershtrim me dispozitat e ketij ligji, për mbrojtje të pjesemarresve në proceduren për mbrojtje nga shqetesimi në vendin e punes (neni 30) dhe

7) nuk e zhvendos të punesuarin perkoheisht në lokal tjetër të punes apo mjedis tjetër të punes (neni 28).

(2) Gjobe në shume prej 3 000 deri në 4 000 euro në kundervlere me denare, do t'i shqiptohet drejtorit, perkatesisht personit tjetër pergjegjes te punedhenesi për kundervajtjen nga paragrafi (1) i ketij neni.

(3) Gjobe në shume prej 1 000 deri në 2 000 euro në kundervlere me denare do t'i shqiptohet, punedhenesit-person fizik për kundervajtjen nga paragrafi (1) i ketij neni.

Neni 37

Proceduren kundervajtese nga neni 36 i ketij ligji, e udheheq dhe sanksionet kundervajtese i shqipton gjykata kompetente.

VIII. DISPOZITA KALIMTARE DHE TË FUNDIT

Afati për njoftimin e të punesuarve me ndalimin për kryerje të shqetesimit në vendin e punes

Neni 38

Punedhenesi detyrohet që të punesuarit që jane në marredhenie pune, t'i njoftoje me ndalimin për kryerje të shqetesimit në vendin e punes, obligimet lidhur me ndalimin

për shqetesim në vendin e punes, menyren e njohjes dhe mundesite për mbrojtje, në afat prej tre muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të ketij ligji.

Afati për perpilimin e listes së ndermjetesuesve

Neni 39

Punedhenesi detyrohet që të perpiloje liste të ndermjetesuesve në pajtim me nenin 12 të ketij ligji, në afat prej 30 ditesh nga dita e hyrjes në fuqi të ketij ligji.

Neni 40

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

1774.

Vrz основа на членот 68 став 1 алинеја 13 од Уставот на Република Македонија и членот 3 од Законот на Владата на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ број 59/2000, 12/2003, 55/2005, 37/2006, 115/2007, 19/2008, 82/2008, 10/10, 51/11 и 15/13), Собранието на Република Македонија, на седницата одржана на 29 мај 2013 година, донесе

О Д Л У К А ЗА ИЗБОР НА ЧЛЕНОВИ НА ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. За членови на Владата на Република Македонија се избираат:

- Спирос Ристовски, за министер кој ќе раководи со Министерството за образование и наука;
- Диме Спасов, за министер кој ќе раководи со Министерството за труд и социјална самоуправа и
- Цери Наумов, за министер без ресор.

2. Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во „Службен весник на Република Македонија“.

СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Бр. 07-2217/1
29 мај 2013 година
Скопје

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

1775.

Vrz основа на членот 48 став 1 од Законот за организација и работа на органите на државната управа („Службен весник на Република Македонија“ број 58/2000, 44/2002, 82/2008, 167/10 и 51/11), Собранието на Република Македонија, на седницата одржана на 29 мај 2013 година, донесе

О Д Л У К А ЗА ИМЕНУВАЊЕ НА ЗАМЕНИК НА МИНИСТЕРОТ ЗА ЛОКАЛНА САМОУПРАВА

I. За заменик на министерот кој раководи со Министерството за локална самоуправа се именува

- Горѓија Сајкоски.
- II. Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во „Службен весник на Република Македонија“.

СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Бр. 07-2219/1
29 мај 2013 година
Скопје

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