

Член 266

Со парична казна од 50.000 до 70.000 денари ќе се казни за прекршок синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:

1) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промената не ја пријави промената на називот на синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на органите и телата, лицата овластени за застапување, престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет (член 193);

2) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, колективниот договор не го објават на пропишаниот начин (член 232);

3) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за миреење предвидена со овој закон (членови 182 и 183);

4) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 236 став (2));

5) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за миреење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (член 236 став (3)) и

6) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најавата на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 236 став (5)).

XXVII ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**Примена на одредбите на овој закон на започнатите постапки за заштита на права****Член 267**

Постапките за остварување и заштита на правата започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се довршат според одредбите на законот кој важел во време на започнување на постапката освен ако одредбите од овој закон не се поповолни за работникот.

Донесување на подзаконските акти**Член 268**

(1) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ќе ги донесе подзаконските прописи за спроведување на овој закон во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) До денот на влегувањето во сила на подзаконските прописи од ставот (1) на овој член ќе се применуваат постојните прописи.

Усогласување на прописите**Член 269**

(1) Постојните колективни договори и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој закон најдоцна во рокот од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори кои нема да се усогласат во рокот определен во ставот (1) на овој член престануваат да важат.

(3) До склучувањето на колективните договори и донесувањето на акти на работодавачот согласно со овој закон, непосредно се применуваат одредбите на овој закон.

(4) Постојните договори за работа склучени до влегувањето во сила на овој закон се сметаат за договори за работување.

Рок за електронско евидентирање на работното време**Член 270**

Обврската на работодавачот за електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремениот работен од членот 116 став (7) на овој закон, започнува да важи од 1 јануари 2006 година.

Престанување на важност на законите**Член 271**

Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" број 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003 и 40/2003) и исправките на Законот објавени во "Службен весник на Република Македонија" број 3/94, 59/97 и 34/2000 и Законот за штрајк ("Службен лист на СФРЈ" број 23/91).

Член 272

Постојните младински задруги ќе се трансформираат и ќе го усогласат своето работење во согласност со закон до 31 декември 2005 година.

Влегување во сила**Член 273**

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

**L I G J I
PËR MARRËDHËNIET E PUNËS****I. DISPOZITAT E PËRGLJITHSHME****Lënda e ligjit****Neni 1**

(1) Me këtë ligj rregullohen marrëdhëniet e punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, që themelohen me lidhjen e marrëveshjes për punësim.

(2) Marrëdhënia e punës rregullohet me këtë dhe me ligj tjetër, me marrëveshjen kolektive dhe marrëveshjen për punësim.

Qëllimi i ligjit**Neni 2**

Qëllimi i ligjit është përfshirja e punëtorëve në procesin e punës si dhe sigurimi i zhvillimit të harmonizuar të këtij procesi, me ç'rast respektohet e drejta e punëtorëve për lirinë e punës, dinjitetin dhe mbrojtjen e interesave të punëtorëve në marrëdhënien e punës.

Rregullimi i marrëdhënieve të punës**Neni 3**

(1) Ky ligj i rregullon edhe marrëdhëniet e punës të punëtorëve të punësuar në organet e pushtetit shtetëror, organet e njësisive të vetadministrimit lokal, institucionet, ndërmarrjet publike, entet, fondet, organizatat dhe të personave të tjerë fizikë e juridikë të cilët punësojnë punëtorë, nëse me ligj tjetër nuk është rregulluar ndryshe.

(2) Marrëdhënia e punës mund të shuhet vetëm në mënyrë dhe kushte të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive.

(3) Në marrëdhënien e punës secila palë obligohet t'i plotësojë të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e përcaktuara dhe të kontraktuar.

Zbatimi i ligjit

Neni 4

(1) Ky ligj zbatohet në marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësve që kanë seli dhe vendqëndrim në Republikën e Maqedonisë dhe punëtorëve të punësuar te ata, kur puna përherë kryhet në territorin e Republikës së Maqedonisë, si dhe në rastet kur punëdhënësi përkohësisht e dërgon punëtorin të punojë jashtë vendit.

(2) Ky ligj zbatohet gjithashtu për marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësve të huaj dhe punëtorëve të punësuar te ata, që lidhen në bazë të marrëveshjes për punësim për kryerjen e punës në territorin e Republikës së Maqedonisë.

(3) Për punëtorët, të cilët punëdhënësi i huaj i dërgon në punë të përkohshme në Republikën e Maqedonisë në bazë të marrëveshjes për punësim sipas të drejtës së shtetit të huaj, zbatohen dispozitat e këtij ligji, të cilat e rregullojnë orarin e punës, pushimin ditor dhe pushimet vjetore, punën e natës, pushimin minimal vjetor, rrogën minimale, mbrojtjen në punë dhe mbrojtjen e veçantë të punëtorëve.

Definicionet

Neni 5

(1) Shprehje të veçanta të përdorura në këtë ligj e kanë kuptimin si vijon:

1. "Marrëdhënie pune" është marrëdhënia e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me të cilën punëtori vullnetarisht futet në procesin e organizuar të punës te punëdhënësi, për rrogë dhe të ardhura të tjera, personalisht, pandërprerë e kryen punën sipas udhëzimeve dhe me mbikëqyrjen e punëdhënësit.

2. "Punëtor" është secili person fizik, i cili është në marrëdhënie pune në bazë të marrëveshjes së lidhur për punësim.

3. "Punëdhënës" është personi fizik e juridik si dhe subjekti tjetër (organi i pushtetit shtetëror, organi i njësisë së vetadministrimit lokal, dega e shoqërisë së huaj, përfaqësia diplomatike dhe konsullore), të cilët punësojnë punëtorë në bazë të marrëveshjes për punësim.

4. "Punëdhënës më i vogël" është punëdhënësi i cili punëson deri më 50 punëtorë.

(2) Në këtë ligj shprehjet e përdorura punëtor dhe punëdhënës në gjininë mashkullore kanë domethënie neutrale dhe kanë të bëjnë për meshkuj edhe për femra.

Ndalimi i diskriminimit

Neni 6

(1) Punëdhënësi nuk guxon që kërkuesin e punës (në tekstin e mëtejme: kandidatin për punësim) ose punëtorin, ta vë në pozitë të pabarabartë për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore përkatësisht invaliditetit, bindjes politike, fetare ose tjetër, anëtarësimi në sindikata, origjinës sociale e nacionale, statusit në familje, gjendjes materiale, orientimit gjinor ose për shkak të rrethanave të tjera personale.

(2) Meshkujve dhe femrave doemos duhet t'u sigurohen mundësi dhe trajtim i njëjtë gjatë punësimit, përparimit në punë, aftësimi, arsimimit, rikualifikimit, rrogës, shpërblimit, mungesës në punë, kushteve në punë, orarit të punës dhe shfuqizimit të marrëveshjes për punësim.

Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë

Neni 7

(1) Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në rastet nga neni 6 i këtij ligji ka të bëjë me diskriminimin e kandidatit për punësim dhe punëtorit.

(2) Diskriminimi i drejtpërdrejtë, sipas paragrafit (1) të këtij neni, është çdo veprim i kushtëzuar me disa nga bazat

e nenit 6 të këtij ligji, me të cilin personi është vënë, vihet ose do të mund të vihet në pozitë më të pavoritshme nga personat e tjerë në rastet krahasuese.

(3) Diskriminimi i tërthortë, sipas këtij ligji, ekziston nëse dispozita e caktuar përciptazi neutrale, kriteri ose praktika, e vë ose do ta vinte në pozitë më të pavoritshme në raport me personat e tjerë, kandidatin për punësim ose punëtorin për shkak të cilësisë, statusit, përcaktimit ose besimit të caktuar nga neni 6 i këtij ligji.

(4) Diskriminimi, sipas nenit 6 të këtij ligji, ndalohet për:

1) kushtet për punësim, duke përfshirë edhe kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatëve për kryerjen e punës së caktuar, në cilëndo degë të veprimtarisë dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;

2) përparim në punë;

3) qasje në të gjitha llojet dhe shkallët e aftësimi profesional, rikualifikimit dhe kualifikimit të mëtejme;

4) kushtet e punës e për punë dhe të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe lidhur me marrëdhënien e punës, duke përfshirë edhe barazinë e rrogave;

5) prishjen e marrëveshjes për punë dhe

6) të drejtat e anëtarëve dhe punën e shoqatave të punëtorëve dhe punëdhënësve ose të cilëndo organizatë tjetër profesionale, duke përfshirë edhe beneficionet që dalin nga anëtarësimi.

(5) Dispozitat e marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjeve për punësim me të cilat konfirmohet diskriminimi nga ndonjë bazë nga neni 6 i këtij ligji, janë të pavlefshme.

Përfshirjet nga ndalimi i diskriminimit

Neni 8

(1) Nuk konsiderohet si diskriminim dallimi, përfshirje apo dhënie e përparësisë për ndonjë punë të caktuar, nëse natyra e punës është e atillë ose puna kryhet në kushte të atilla që karakteristikat e lidhura me disa nga rastet nga neni 6 i këtij ligji, paraqesin kusht të vërtetë ose vendimtar për kryerjen e punës, me kusht që qëllimi që kërkohet për atë të arrihet, të jetë i arsyeshëm dhe kushti i matur.

(2) Të gjitha masat e parapara me këtë ligj ose ligj tjetër dhe dispozitat e këtij ligji apo të ligjeve të tjera, marrëveshjet kolektive ose marrëveshjet për punë që kanë të bëjnë me mbrojtjen dhe ndihmën e veçantë të një kategorie të caktuar të punëtorëve, veçanërisht me ato për mbrojtjen e invalidëve, punëtorëve më të vjetër, grave shtatzëna, dhe grave që shfrytëzojnë ndonjë të drejtë nga mbrojtja e amësisë, si dhe dispozitat që kanë të bëjnë me të drejtat e veçanta të prindërve, adoptuesve dhe të mbrojturve, nuk konsiderohen si diskriminim as nuk guxojnë të jenë bazë për diskriminim.

Shqetësimi dhe shqetësimi në bazë të gjinisë

Neni 9

(1) Ndalohet shqetësimi dhe shqetësimi gjinor.

(2) Shqetësimi dhe shqetësimi në bazë të gjinisë paraqet diskriminim në bazë të nenit 6 të këtij ligji.

(3) Shqetësimi sipas këtij ligji është çdo sjellje e padëshiruar e shkaktuar nga ndonjë prej rasteve nga neni 6 i këtij ligji, i cili ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit, e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese.

(4) Shqetësimi në bazë të gjinisë sipas këtij ligji është çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike me karakter të gjinisë, e cila ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit, e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese.

Kompensimi i dëmit nga diskriminimi

Neni 10

Në rastet e diskriminimit nga neni 6 i këtij ligji, kandidati për punësim ose punëtori ka të drejtë të kërkojë kompensim për dëmin në lartësi prej pesë rrogave mesatare në Republikën e Maqedonisë.

Barra e dëshmisë në rast të kontestit

Neni 11

Nëse kandidati për punësim, përkatësisht punëtori, në rast kontesti paraqet fakte se punëdhënësi ka vepruar në kundërshtim me nenet 6 dhe 9 të këtij ligji, punëdhënësit i bie barra të dëshmojë se nuk ka pasur kurrfarë diskriminimi, përkatësisht se ka vepruar në pajtim me nenet 6 dhe 9 të këtij ligji, përveç nëse dëshmon se trajtimi ndryshe, është bërë për shkak të përjashtimeve nga neni 8 i këtij ligji.

Kufizimi i pavarësisë së palëve kontraktuese

Neni 12

(1) Gjatë lidhjes dhe shfuqizimit të marrëveshjes për punësim edhe gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi dhe punëtori obligohen që t'i respektojnë dispozitat e këtij ligji dhe ligjeve të tjera, marrëveshjet ndërkombëtare që e obligojnë Republikën e Maqedonisë, dhe dispozitat e tjera, marrëveshjet kolektive dhe aktet e punëdhënësit.

(2) Me marrëveshjen e punësimit, përkatësisht marrëveshjen kolektive nuk mund të përcaktohen të drejta më të vogla nga të drejtat e përcaktuara me ligj, e nëse përmbajnë dispozita të këtilla, konsiderohen të pavlefshme dhe zbatohen dispozitat përkatëse të ligjit.

(3) Me marrëveshjen e punësimit përkatësisht marrëveshjen kolektive, mund të përcaktohen të drejtat, të cilat për punëtorët janë më të volitshme, sesa i përcakton ky ligj.

(4) Të drejtat e marrëdhënies së punës të përcaktuara me Kushtetutë, ligj dhe marrëveshje kolektive, nuk mund të merren ose kufizohen me aktet dhe veprimet e punëdhënësit.

II. MARRËVESHJA PËR PUNËSIM

Marrëveshja për punësim

Neni 13

(1) Me nënshkrimin e marrëveshjes për punësim, themelohet marrëdhënia e punës ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit.

(2) Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë në bazë të kryerjes së punës nga marrëdhënia e punës dhe përfshirja në sigurimin e detyrueshëm social në bazë të marrëdhënies së punës, fillojnë të realizohen me ditën e fillimit me punë të punëtorit, të kontraktuara në marrëveshjen për punësim.

(3) Punëdhënësi obligohet ta paraqesë punëtorin në sigurimin e detyrueshëm social (pensional dhe invalidor, shëndetësor dhe sigurim në rast të papunësimi), në pajtim me dispozitat e veçanta. Kopja e vërtetuar nga fletëparaqitja i dorëzohet punëtorit në afat prej tri ditësh nga dita e fillimit me punë.

(4) Nëse data e fillimit me punë nuk është përcaktuar në marrëveshjen për punësim, si datë e fillimit të punës konsiderohet data e nënshkrimit të marrëveshjes për punësim.

(5) Punëtori nuk mund të fillojë me punë para lidhjes së marrëveshjes për punësim dhe para se punëdhënësi ta paraqesë në sigurimin e detyrueshëm social.

(6) Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë në bazë të kryerjes së punës nga marrëdhënia e punës dhe përfshirja në sigurimin e detyrueshëm social në bazë të marrëdhënies

së punës, fillojnë të realizohen me ditën e fillimit të punës edhe në rast se atë ditë punëtori për shkaqe të arsyeshme, nuk do t'ia fillojë punës.

(7) Shkaqe të arsyeshme sipas këtij ligji, për shkak të të cilave punëtori nuk do të fillojë me punë në ditën e përcaktuar me marrëveshjen për punësim, janë rastet kur punëtori mungon për shkaqe të arsyeshme të përcaktuara me këtë ligj, me marrëveshjen kolektive dhe marrëveshjen për punësim.

Marrëveshja për punësim me kohë të caktuar dhe të pacaktuar

Neni 14

(1) Marrëveshje për punësim lidhet për kohë që nuk është e caktuar paraprakisht (marrëdhënia e punës për kohë të pacaktuar).

(2) Marrëveshje për punësim mund të lidhet edhe për kohë që është e caktuar paraprakisht (marrëdhënia e punës për kohë të caktuar).

Forma e marrëveshjes për punësim

Neni 15

(1) Marrëveshja për punësim lidhet me shkrim.

(2) Marrëveshja për punësim ruhet në lokalet e punës të punëdhënësit ku punon punëtori.

(3) Kopja e marrëveshjes së lidhur për punësim i dorëzohet punëtorit në ditën e nënshkrimit të marrëveshjes për punësim.

Palët e marrëveshjes për punësim

Neni 16

Palët e marrëveshjes për punësim janë punëdhënësi dhe punëtori.

Punëdhënësi- person juridik ose subjekt tjetër

Neni 17

(1) Nëse punëdhënësi është person juridik, njësi e vetadministrimit lokal, degë e shoqërisë ose organizatës së huaj, në emër të punëdhënësit, paraqitet përfaqësuesi i tij i caktuar me ligj, aktin e themelimit ose statut ose personi i autorizuar me shkrim prej tij.

(2) Nëse punëdhënësi është organ i pushtetit shtetëror, në emër të punëdhënësit paraqitet funksionari ose personi i autorizuar prej tij me shkrim, nëse me ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

(3) Nëse lidhet marrëveshje për punësim me persona me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, në emër të punëdhënësit paraqitet organi, i caktuar me ligj, aktin e themelimit ose statut.

(4) Nëse lidhet marrëveshje për punësim me personin udhëheqës gjatë kohës së procedurës së themelimit të punëdhënësit, në emër të punëdhënësit paraqitet themeluesi.

Aftësia e lidhjes së marrëveshjes për punësim

Neni 18

(1) Marrëveshje për punësim mund të lidhë personi që ka mbushur 15 vjet moshë dhe ka aftësi të përgjithshme shëndetësore.

(2) Nëse lidhet marrëveshje për punësim me personin që nuk ka mbushur 15 vjet moshë, konsiderohet se marrëveshja është e pavlefshme.

Kushtet për lidhje të marrëveshjes për punësim

Neni 19

(1) Punëtori që lidh marrëveshje për punësim, doemos duhet t'i plotësojë kushtet për kryerjen e punës, të përcaktuara me ligj, aktin e punëdhënësit, përkatësisht kushtet e kërkuara nga punëdhënësi.

(2) Punëdhënësi obligohet që me akt t'i caktojë kushtet e veçanta për kryerjen e punës për secilin vend të veçantë të punës. Ky obligim nuk ka të bëjë me punëdhënësit më të vegjël.

(3) Invalidi, që është i aftë për punë të caktuara, konsiderohet se ka aftësi shëndetësore për lidhjen e marrëveshjes së punësimit për ato punë.

Shtetasit e huaj dhe personat pa shtetësi

Neni 20

(1) Shtetasi i huaj ose personi pa shtetësi mund të lidhë marrëveshje për punësim, nëse i plotëson kushtet, e caktuara me këtë dhe ligj tjetër të veçantë, me të cilin rregullohet punësimi i të huajve.

(2) Nëse lidhet marrëveshje për punësim në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni, marrëveshja konsiderohet e pavlefshme.

Liria me marrëveshje

Neni 21

Punëdhënësi ka të drejtë që të vendosë lirisht, se me cilin kandidat i cili i plotëson kushtet e përcaktuara, të kontraktuara, përkatësisht me marrëveshje të kërkuara nga punëdhënësi për kryerjen e punës (në tekstin e mëtejme kushtet për kryerjen e punës), duke i respektuar ndalesat ligjore, do të lidhë marrëveshje për punësim.

III. TË DREJTAT DHE OBLIGIMET E PALËVE GJATË LIDHJES SË MARRËVESHJES PËR PUNËSIM

Mënyra e sigurimit të nevojave për punëtorë

Neni 22

(1) Punëdhënësi nevojën për punëtorë e siguron përmes:

1) publikimit të shpalljes publike në shtypin ditor në llogari të punëdhënësit;

2) shpalljes në shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, pa pagesë, në pajtim me ligjin;

3) ndërmjetësimi të shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit përmes dërgimit të personave për punësim nga evidenca e personave të papunësuar;

4) sigurimit të punëtorit nga vetë punëdhënësi pa shpallje me lidhjen e drejtpërdrejtë të marrëveshjes me atë, dhe

5) agjencisë për ndërmjetësim gjatë punësimit, me pagesë nga punëdhënësi, në pajtim me ligjin.

(2) Në institucionin publik, ndërmarrje publike dhe personin tjetër juridik që kryen veprimtari të shërbimit publik, organin e pushtetit shtetëror dhe organin e njësisë së vetadministrimit lokal, gjatë punësimit zbatohet parimi i përfaqësimit përkatës e të drejtë të qytetarëve që u takojnë të gjitha bashkësive në Republikën e Maqedonisë, përkatësisht në njësitë e vetadministrimit lokal, pa u cenuar kriteret e profesionalizmit dhe kompetencës.

(3) Në institucionin publik, ndërmarrjen publike dhe personin tjetër juridik që kryen veprimtari të shërbimit publik, organin e administratës shtetërore dhe organin e njësisë së vetadministrimit lokal, nevoja për punëtorë sigurohet me publikimin e shpalljes publike në së paku dy gazeta ditore nga të cilat së paku nga një gazetë që botohen në gjuhën maqedonase dhe në gazetata që botohen në gjuhën që e flasin së paku 20% të qytetarëve që flasin gjuhë zyrtare që dallon nga maqedonishtja.

(4) Me përjashtim, punëdhënësi nga paragrafi (2) i këtij neni, për punë urgjente dhe pa prolongim, marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe pa shpallje publike, por më së shumti deri 30 ditë, me ndërmjetësimin e shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit.

Shpallja e vendeve të lira të punës

Neni 23

(1) Kur punëdhënësi punëson punëtorë përmes shpalljes publike, obligohet që në shpalljen publike t'i shënojë kushtet që kërkohen për kryerjen e punës dhe afatin e paraqitjes, që nuk mund të jetë më i shkurtër se tri ditë.

(2) Si shpallje konsiderohet edhe shpallja në lokalet e shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit.

(3) Nëse punëdhënësi e shpall vendin e lirë të punës edhe në mjetet e informimit publik, afat i paraqitjes fillon me ditën e shpalljes së fundit.

Barazia gjinore gjatë shpalljes së vendeve të lira të punës

Neni 24

(1) Punëdhënësi nuk guxon që vendin e lirë të punës ta shpallë vetëm për meshkuj ose vetëm për femra, përveç nëse gjinia e caktuar është kusht i domosdoshëm për kryerjen e punës.

(2) Shpallja e vendit të lirë të punës nuk guxon të sugjerojë se punëdhënësi i jep përparësi gjatë punësimit gjinisë së caktuar, përveç përjashtimit nga paragrafi (1) i këtij neni.

Të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit

Neni 25

(1) Punëdhënësi guxon nga kandidati të kërkojë vetëm paraqitjen e dëshmive për plotësimin e kushteve të kërkuara për kryerjen e punëve.

(2) Punëdhënësi gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim nuk guxon të kërkojë të dhëna, që nuk lidhen drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës;

(3) Punëdhënësi nuk guxon ta kushtëzojë lidhjen e marrëveshjes për punësim me të dhënat nga paragrafi (2) i këtij neni.

(4) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, punëdhënësi mund ta provojë diturinë përkatësisht aftësinë e kandidatit për kryerjen e punës për të cilën lidhet marrëveshja e punësimit.

(5) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim kandidati nuk obligohet të paraqesë dëshmi për gjendjen shëndetësore, përveç nëse punëdhënësi në llogari të vet e dërgon në kontrollim mjekësor.

(6) Kontrolli i njohurisë përkatësisht aftësisë së kandidatit ose përcaktimi i aftësive shëndetësore të kandidatit nuk guxojnë t'u dedikohen rrethanave, që nuk lidhen drejtpërdrejt me punën në vendin e punës, për të cilën lidhet marrëveshja për punësim.

(7) Punëdhënësi doemos duhet që para lidhjes së marrëveshjes për punësim, ta njoftojë kandidatit me punën, kushtet e punës si dhe të drejtat e punëtorëve, që lidhen me kryerjen e punës në vendin e punës, për të cilin lidhet marrëveshja e punësimit.

Të drejtat dhe obligimet e kandidatit

Neni 26

(1) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, kandidati obligohet t'i paraqesë punëdhënësit dëshmi për plotësimin e kushteve për kryerjen e punës dhe ta njoftojë me të gjitha faktet e njohura të tij, me rëndësi për marrëdhënien e punës, si dhe me sëmundjet dhe rrethanat e tjera, të cilat dosido do ta pamundësojnë ose thellësisht do ta kufizojnë gjatë kryerjes së obligimeve nga marrëveshja, ose mund ta rrezikojnë jetën ose shëndetin e personave, me të cilët bie në kontakt gjatë kryerjes së obligimeve të veta.

(2) Kandidati nuk obligohet t'u përgjigjet pyetjeve të cilat nuk lidhen drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës.

Të drejtat e kandidatëve të pazgjedhur

Neni 27

(1) Punëdhënësi doemos duhet në afat prej tetë ditësh nga dita e lidhjes së marrëveshjes për punësim, ta njoftojë me shkrim kandidatin që nuk është zgjedhur, se nuk është zgjedhur dhe cili kandidat është zgjedhur.

(2) Punëdhënësi është i obliguar që kandidatin i cili nuk është zgjedhur në afat prej tri ditësh, t'ia kthejë të gjitha dokumentet që i ka paraqitur si dëshmi për plotësimin e kushteve të kërkuara për kryerjen e punës.

Përmbajtja e marrëveshjes për punësim

Neni 28

(1) Marrëveshja për punësim veçanërisht përmban:

1) të dhëna për palët kontraktuese, vendbanimin e tyre përkatësisht selinë;

2) datën e fillimit të punës;

3) emrin e vendit të punës përkatësisht të dhëna për llojin e punës, për të cilën punëtori ka lidhur marrëveshje për punësim, me përshkrim të shkurtër të punës që do ta kryejë sipas marrëveshjes për punësim;

4) vendin e kryerjes së punës. Nëse nuk është shënuar vendi i saktë, konsiderohet se punëtori e kryen punën në selinë e punëdhënësit;

5) kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, nëse lidhet marrëveshje për kohë të caktuar;

6) dispozitën për atë nëse bëhet fjalë për marrëdhënie pune me orar të plotë ose më të shkurtër të punës;

7) dispozitën për orarin e rregullt të punës ditore ose javore dhe rregullimin e orarit të punës;

8) dispozitën për lartësinë e rrogës themelore, që i takon punëtorit për kryerjen e punës sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim;

9) dispozitën për kompensimet tjera që i takojnë punonjësit për kryerjen e punës sipas ligjit dhe marrëveshjes kolektive;

10) dispozitën për pushimin vjetor, përkatësisht mënyrën e caktimit të pushimit vjetor, dhe

11) paraqitjen e akteve të përgjithshme të punëdhënësit në të cilat janë përcaktuar kushtet e punës së punëtorit.

(2) Marrëveshja e punësimit mund të përmbajë edhe të drejta dhe obligime të tjera të përcaktuara me këtë dhe ligj tjetër dhe marrëveshjen kolektive.

(3) Në marrëveshjen e punësimit për çështje të caktuara, palët mund të thirren në ligje, marrëveshje kolektive dhe akte të punëdhënësit.

Dispozitat jovalide të marrëveshjes për punësim

Neni 29

(1) Dispozita e marrëveshjes për punësim, e cila është në kundërshtim me dispozitat e përgjithshme për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e palëve kontraktuese, të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive përkatësisht akt të punëdhënësit është e pavlefshme nga momenti i lidhjes së marrëveshjes.

(2) Dispozitat e ligjit, marrëveshjeve kolektive, përkatësisht akteve të përgjithshme të punëdhënësit, me të cilat pjesërisht është caktuar përmbajtja e marrëveshjes për punësim, janë pjesë përbërëse e marrëveshjes për punësim dhe e plotësojnë ose zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë.

IV. OBLIGIMET E PUNËTORIT

Obligimet e punëtorit lidhur me kryerjen e punës

Neni 30

(1) Punëtori obligohet që me ndërgjegje ta kryejë punën në vendin e punës, për të cilin ka lidhur marrëveshje për punësim, në kohë dhe vend që janë caktuar për kryerjen e punës, duke e respektuar organizimin e punës dhe aktivitetin punues të punëdhënësit.

(2) Në rastet e caktuara me ligj dhe marrëveshje kolektive, punëtori obligohet të kryejë edhe punë tjetër që nuk është paraparë me marrëveshjen e punësimit, nëse është në kuadër të shkallës së përgatitjes së tij profesionale.

Respektimi i udhëzimeve të punëdhënësit

Neni 31

Punëtori obligohet që t'i respektojë kërkesat dhe udhëzimet e punëdhënësit lidhur me plotësimin e obligimeve të punës nga marrëdhënia e punës.

Respektimi i rregullave të mbrojtjes në punë

Neni 32

(1) Punëtori obligohet t'i respektojë dhe zbatojë rregullat për mbrojtje në punë, ta mbrojë shëndetin dhe jetën e tij, si dhe jetën dhe shëndetin e personave të tjerë.

(2) Punëtori ka të drejtë të refuzojë të punojë nëse i kërcënohet rreziku i drejtpërdrejtë për jetën dhe shëndetin, për shkak të moszbatimit të masave për mbrojtje në punë.

Obligimi për njoftim

Neni 33

(1) Punëtori obligohet që ta njoftojë punëdhënësin me rrethanat esenciale që ndikojnë përkatësisht do të mund të ndikojnë në plotësimin e obligimeve të tij të kontraktuara.

(2) Punëtori obligohet që ta njoftojë punëdhënësin për të gjitha rreziqet që i kërcënohen për jetën dhe shëndetin ose për shkaktimin e dëmit material, që i ka vërejtur gjatë punës dhe të cilat mund të ndodhin të punëdhënësi ose të personat e tretë.

Ndalimi i sjelljes së dëmshme

Neni 34

Punëtori obligohet të përmbahet nga të gjitha veprimet, të cilat sipas natyrës së punës që e kryen punëdhënësi, janë të dëmshme ose do t'i cenonin interesat e punëdhënësit.

Obligimi për ruajtjen e fshehtësisë afariste

Neni 35

(1) Punëtori nuk guxon t'i shfrytëzojë për përdorim personal ose t'ia tregojë personit të tretë të dhënat që konsiderohen si fshehtësi afariste të punëdhënësit, të cilat si të atilla me akt të veçantë do t'i caktojë punëdhënësi dhe të cilat i janë besuar punëtorit ose për të cilat është njoftuar në mënyrë tjetër.

(2) Punëtori mban përgjegjësi për dhënien e fshehtësisë afariste, nëse e ka ditur ose doemos duhet ta dinte për cilësinë e atillë të të dhënave.

Ndalimi i konkurrencës - ndalimi ligjor i veprimit konkurrues

Neni 36

(1) Gjatë gjithë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, punëtori nuk guxon që pa pajtimin e punëdhënësit, për llogari të vet ose të huaj, të kryejë ose kontrakttojë punë që bëjnë pjesë në veprimtarinë e punëdhënësit dhe përbëjnë ose do të mund të përbëjnë konkurrencë për punëdhënësin.

(2) Punëdhënësi mund të kërkojë zhdëmtimin e dëmit, të shkaktuar nga veprimi i punëtorit në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni, në afat prej tre muajsh nga dita kur ka kuptuar për kryerjen e punës ose lidhjen e transaksionit, përkatësisht në afat prej dy vitesh nga mbarimi i punës ose lidhjes së transaksionit.

Klauzola e konkurrencës - ndalimi me marrëveshje i veprimi konkurrues

Neni 37

(1) Nëse punëtori gjatë punës së tij ose lidhur me punën fiton njohuri teknike, prodhuese ose afariste dhe lidhje afariste, në marrëveshjen e punësimit, punëtori dhe punëdhënësi, mund të kontraktajnë ndalimin për veprim konkurrues pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

(2) Klauzola konkurruese mund të kontraktohet më së shumti për periudhë prej dy vitesh pas ndërprerjes së marrëveshjes për punësim dhe vetëm në rastet nëse punëtori i nërpritet marrëdhënia e punës me vullnetin ose fajin e tij.

(3) Klauzola për konkurrencë nuk guxon ta përjashtojë mundësinë e punësimit të punëtorit.

(4) Nëse klauzola për konkurrencë nuk është paraqitur me shkrim, konsiderohet e pakontraktuar.

Kompensimi për respektimin e klauzolës për konkurrencë

Neni 38

(1) Nëse respektimi i klauzolës konkurruese nga neni 37 paragrafi (1) i këtij ligji, i pamundëson fitimin përkatës punëtorit, punëdhënësi obligohet që për tërë kohën e respektimit të ndalesës t'i paguajë kompensim në para punëtorit.

(2) Kompensimi në para për respektimin e ndalesës për konkurrencë doemos duhet të caktohet me marrëveshjen e punësimit dhe shuma mujore mund të jetë së paku sa gjysma e rrogës mesatare të punëtorit në tre muajt e fundit pas pushimit të marrëveshjes së punësimit.

Shfuqizimi i klauzolës për konkurrencë

Neni 39

(1) Punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh për shfuqizimin e klauzolës për konkurrencë.

(2) Nëse punëtori e prish marrëveshjen e punësimit, pasi punëdhënësi i cenon dispozitat e marrëveshjes për punësim, klauzola për konkurrencë pushon të vlejë, nëse punëtori në afat prej një muaji nga dita e prishjes së marrëveshjes për punësim, punëdhënësit i dorëzon deklaratë me shkrim se nuk e obligon marrëveshja.

V. OBLIGIMET E PUNËDHËNËSIT

Sigurimi i punës

Neni 40

(1) Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i sigurojë punë, për të cilën palët janë marrë vesh në marrëveshjen e punësimit.

(2) Nëse nuk janë marrë vesh ndryshe, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia sigurojë të gjitha mjetet e nevojshme dhe materialin e punës, që në mënyrë të papenguar të mund t'i plotësojë obligimet e tij, dhe t'i mundësojë qasje të lirë në lokalet e punës.

Obligimi i pagesës për kryerjen e punës

Neni 41

Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i sigurojë pagesë përkatëse për kryerjen e punës në pajtim me dispozitat nga nenet 105 deri 114 të këtij ligji.

Obligimi i sigurimit të kushteve të sigurisë në punë

Neni 42

Punëdhënësi doemos duhet të sigurojë kushte të sigurisë për jetën dhe shëndetin e punëtorëve në pajtim me dispozitat e veçanta për mbrojtje në punë.

Obligimi i mbrojtjes së personalitetit të punëtorit

Neni 43

(1) Punëdhënësi obligohet ta mbrojë dhe respektojë personalitetin dhe dinjitetin e punëtorit, si dhe të mbajë llogari dhe ta mbrojë çështjen private të punëtorit.

(2) Punëdhënësi obligohet të sigurojë që asnjë punëtor të mos bëhet viktimë e shqetësimit dhe shqetësimit në bazë të gjinisë.

Mbrojtja e të dhënave personale të punëtorit

Neni 44

(1) Të dhënat personale të punëtorit mund të grumbullohen, përpunohen, përdoren dhe t'u dorëzohen personave të tretë, vetëm nëse kjo është përcaktuar me këtë ose ligj tjetër ose nëse është e nevojshme për realizimin e të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës ose lidhur me marrëdhënien e punës.

(2) Të dhënat personale të punëtorëve mund t'i grumbullojë, përpunojë, përdorë dhe t'ua dorëzojë personave të tretë vetëm punëdhënësi dhe punëtori të cilin punëdhënësi e ka autorizuar në mënyrë të veçantë.

(3) Të dhënat personale të punëtorëve, për grumbullimin e të cilave mëtuje nuk ka bazë ligjore, duhet doemos të shlyhen dhe të dalin nga përdorimi.

(4) Dispozitat nga paragrafi (1) dhe (2) të këtij neni, kanë të bëjnë edhe me të dhënat personale të kandidatëve për punësim.

Pezullimi i të drejtave dhe obligimeve nga marrëveshja për punësim

Neni 45

(1) Në rast se punëtori për shkak të vuajtjes së dënimit ose masës së kumtuar edukative ose të mbrojtjes, nuk mund ta kryejë punën për periudhë më të shkurtër se gjashtë muaj ose për shkak të kryerjes së shërbimit ushtarak ose kryerjes së shërbimit civil me kompensim, paraburgimit, edhe në raste të tjera të caktuara me ligj për kohësisht pushon ta kryejë punën, marrëveshja e punës nuk pezullohet dhe punëdhënësi nuk guxon ta pezullojë përveç nëse është ngritur procedura për shuarjen e punëdhënësit, për periudhën për të cilën pushon marrëveshja.

(2) Gjatë kohës së pezullimit të marrëveshjes për punësim, pezullohen të drejtat kontraktuese e tjera si dhe obligimet nga marrëdhënia e punës, të cilat janë të lidhur drejtpërdrejt me kryerjen e punës.

(3) Punëtori ka të drejtë dhe obligim që të kthehet në punë më së voni në afat prej pesë ditësh nga dita e heqjes së nevojës për pezullimin e marrëveshjes. Në këtë ditë përfundon pezullimi i marrëveshjes.

Marrëveshja për punësim me kohë të caktuar

Neni 46

(1) Marrëveshja e punësimit mund të lidhet për kohë të caktuar për kryerjen e punëve të cilat sipas natyrës zgjasin për një kohë të caktuar, me ose pa ndërprerje deri në katër vjet.

(2) Marrëdhënia e punës e themeluar me marrëveshje për punësim për kohë të caktuar, shndërrohet në marrëdhënie pune për kohë të pacaktuar, nëse punëtori vazhdon të punojë pas skadimit të afatit nga paragrafi (1) i këtij neni, në kushte dhe mënyrë të përcaktuar me ligj.

Puna stinore

Neni 47

(1) Punëtori i cili me marrëveshje për punësim për kohë të caktuar kryen punë sezonale përkatësisht punë me orar të punës të sistemuar në mënyrë të pabarabartë pa ndërprerje së paku tre muaj në vit, dhe gjatë kësaj punon më tepër orë

se sa është përcaktuar me orarin e plotë të punës, mund të kërkojë që orët t'i llogariten në ditë pune me orar të plotë të punës.

(2) Sipas paragrafit (1) të këtij neni, ditët e llogaritura të punës futen në stazhin e punës të punëtorit, si t'i ketë kaluar në punë. Gjatë kësaj stazhi i përgjithshëm i punës në vitin kalendarik nuk guxon të tejkalojë 12 muaj.

Marrëveshja për punësim me orar të shkurtuar të punës

Neni 48

(1) Marrëveshje për punësim mund të lidhet edhe për orar të punës që është më i shkurtër se orari i plotë i punës (orar i shkurtuar i punës).

(2) Si orar i shkurtuar i punës konsiderohet orari, që është më i shkurtër se orari i plotë i punës te punëdhënësi.

(3) Punëtori që ka lidhur marrëveshje për punësim me orar të shkurtuar të punës, ka të drejta dhe obligime kontraktuese e të tjera nga marrëdhënia e punës si punëtori i cili punon me orar të plotë të punës dhe i realizon proporcionalisht me kohën, për të cilën ka lidhur marrëveshje për punësim, përveç ato për të cilat është përcaktuar ndryshe me ligj.

(4) Punëtori ka të drejtë për pushim vjetor me kohëzgjatje minimale prej 10 ditësh pune.

(5) Nëse në marrëveshjen për punësim nuk është përcaktuar ndryshe, punëdhënësi punëtorin që punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund ta urdhërojë të punojë më gjatë se koha e kontraktuar e punës, përveç në rastet nga neni 119 i këtij ligji.

Marrëveshja për punësim me orar të shkurtuar të punës me më tepër punëdhënës

Neni 49

(1) Punëtori mund të lidhë marrëveshje për punësim me orar të shkurtuar të punës me më tepër punëdhënës dhe kështu ta arrijë orarin e plotë të punës, të caktuar me ligj.

(2) Punëtori obligohet të merrtet vesh me punëdhënësit për orarin e punës, mënyrën e shfrytëzimit të pushimit vjetor dhe mungesat e tjera nga puna.

(3) Punëdhënësit, te të cilët është punësuar punëtori me orar të shkurtuar të punës, obligohen që punëtorit t'i sigurojnë shfrytëzimin në të njëjtën kohë të pushimit vjetor dhe mungesat e tjera nga puna, përveç nëse kjo nuk do t'u shkaktonte pasoja të dëmshme.

(4) Obligimet e punëdhënësit dhe punëtorit nga paragrafi (2) i këtij neni janë pjesë përbërëse e marrëveshjes për punësim me orar të shkurtuar të punës.

Marrëveshja për punësim me kryerjen e punës në shtëpi

Neni 50

(1) Si kryerje e punës në shtëpi konsiderohet puna të cilën punëtori e kryen në shtëpinë e tij ose në lokalet sipas zgjedhjes së tij, të cilat janë jashtë lokaleve të punës së punëdhënësit.

(2) Me marrëveshjen për punësim për kryerjen e punës në shtëpi punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh, që punëtori ta kryejë punën që bie në veprimtarinë e punëdhënësit ose që nevojitet për kryerjen e veprimtarisë së punëdhënësit në shtëpi.

(3) Punëdhënësi obligohet që marrëveshjen për punësim për kryerjen e punës në shtëpi, t'ia dorëzojë inspektorit të punës, në afat prej tri ditësh nga dita e lidhjes së marrëveshjes.

(4) Të drejtat, obligimet dhe kushtet, që varen nga natyra e punës në shtëpi, rregullohen ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit me marrëveshjen për punësim.

(5) Punëtori ka të drejtë për kompensim për përdorimin e mjeteve të tij në shtëpi. Lartësinë e kompensimit e përcaktojnë punëdhënësi dhe punëtori në marrëveshjen për punësim.

(6) Punëdhënësi obligohet që të garantojë kushte të sigurta për mbrojtje në punë në shtëpi.

Ndalimi i punës në shtëpi

Neni 51

Inspektori i punës mund t'ia ndalojë punëdhënësit organizimin e punës në shtëpi, nëse puna në shtëpi është e dëmshme për punëtorët që punojnë në shtëpi, ose për mjedisin jetësor ose të punës, ku kryhet puna.

Punët që nuk guxojnë të kryhen në shtëpi

Neni 52

Me ligj ose dispozitë tjetër mund të caktohen punët që nuk guxojnë të kryhen si punë në shtëpi.

Marrëveshja për punësimin e ndihmësve shtëpiakë

Neni 53

(1) Marrëveshja për punësim mund të lidhet për kryerjen e punëve të ndihmësve shtëpiakë.

(2) Me marrëveshjen për punësim nga paragrafi (1) i këtij neni, mund të kontraktohet që sigurimi i vendosjes dhe i ushqimit të punëtorit te punëdhënësi të paraqet pjesë të rrogës të punëtorit, e cila pjesë në marrëveshje doemos të shprehet në para.

(3) Marrëveshja nga paragrafi (1) i këtij neni, vërtetohet në shërbimin kompetent për ndërmjetësim të punësimit.

(4) Shuma më e vogël e fitimit, e cila detyrimisht përlllogaritet dhe paguhet në para, përcaktohet në marrëveshjen për punësim dhe nuk mund të jetë më e vogël se 50% nga fitimi i punëtorit.

Marrëveshja për punësimin e personave afarist (marrëveshja për menaxherë)

Neni 54

Nëse marrëveshja për punësim përfshin persona afaristë (menaxherë), në marrëveshjen për punësim palët më ndryshe mund t'i rregullojnë të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës veçanërisht për:

1) kushtet dhe kufizimet e marrëdhënies së punës në kohë të caktuar;

2) orarin e punës;

3) sigurimin e pushimit ditor dhe vjetor;

4) pagimin e punës, dhe

5) skadimin e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim.

Realizimi i të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës së organit udhëheqës (menaxherit)

Neni 55

Organi udhëheqës (menaxheri), të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës, për kohën sa është emëruar përkatësisht zgjedhur në atë detyrë, i realizon te punëdhënësi te i cili është emëruar përkatësisht zgjedhur, sipas dispozitave të këtij ligji dhe ligjit tjetër, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim.

VI. STAZHI I PRAKTIKANTIT, STAZHI VULLNETAR DHE PUNA PROVUESE

Kryerja e stazhit të praktikantit

Neni 56

(1) Me ligj, dispozitë tjetër ose marrëveshje kolektive në nivelin e veprimtarisë mund të caktohet, të lidhet marrëveshje për punësim si praktikant, i cili së pari herë fillon të kryejë punë përkatëse për llojin dhe shkallën e përgatitjes së tij profesionale, për aftësimin që në mënyrë të pavarur të kryejë punë në marrëdhënien e punës.

(2) Shegerti, i cili e ka kryer me sukses programin për aftësimin profesional është i aftë për kryerjen e pavarur të punës në marrëdhënien e punës, përkatëse me aftësimin e tij profesional.

Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit

Neni 57

(1) Stazhi i praktikantit mund të zgjasë më së shumti një vit, nëse me ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

(2) Stazhi i praktikantit proporcionalisht mund të zgjatet, nëse praktikanti punon me orar të punës që është e më i shkurtër se orari i plotë i punës, por më së shumti për gjashtë muaj.

(3) Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit vazhdohet për kohën e mungesës së arsyeshme nga puna, që zgjat më shumë se 20 ditë pune, përveç kohës së pushimit vjetor.

(4) Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit mund të shkurtohet me propozimin e personit përgjegjës, por më së shumti deri në një të tretën e kohëzgjatjes fillimisht të përcaktuar.

Realizimi i stazhit të praktikantit

Neni 58

(1) Për kohëzgjatjen e stazhit të praktikantit punëdhënësi obligohet që praktikantit sipas programit t'i sigurojë aftësimin për kryerjen e pavarur të punës.

(2) Me ligj, dispozitë tjetër ose marrëveshje kolektive në nivelin e veprimtarisë caktohet kohëzgjatja dhe vijimi i kryerjes së stazhit të praktikantit si dhe programi e mënyra e përcjelljes dhe notimit të stazhit të praktikantit.

(3) Në fund të stazhit të praktikantit, praktikanti doemos duhet të japë provimin, i cili është pjesë përbërëse e stazhit të praktikantit dhe jepet para skadimit të stazhit të praktikantit.

Kufizimi i largimit të praktikantit nga punëdhënësi

Neni 59

Gjatë kohëzgjatjes së stazhit të praktikantit, punëdhënësi nuk guxon që praktikantit t'ia shfuqizojë marrëveshjen për punësim, përveç në rast të zbatimit të procedurës për shuarjen e punëmarrësit.

Puna provuese

Neni 60

(1) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, punëtori dhe punëdhënësi mund të merren vesh për punën provuese.

(2) Në marrëveshjen për punësim përveç të gjitha të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës përcaktohet lartësia e rrogës dhe kohëzgjatja e punës provuese, që nuk mund të jetë më e gjatë se gjashtë muaj. Puna provuese mund të zgjatet në rast të mungesës së arsyeshme nga puna (sëmundja e ngjashëm).

(3) Në kohëzgjatjen e punës provuese punëtori mund ta shfuqizojë marrëveshjen për punësim me afat shfuqizimi deri në tri ditë pune.

(4) Në bazë të notës për punën provuese të kryer pa sukses, punëdhënësi pas skadimit të punës provuese mund ta refuzojë marrëveshjen e punësimin.

Stazhi vullnetar

Neni 61

(1) Nëse stazhi vullnetar është kusht për dhënien e provimit profesional ose për kryerjen e pavarur të veprimtarisë, në pajtim me ligjin e veçantë, duhet të bëhet me lidhjen e marrëveshjes për stazhin vullnetar, ndërmjet punëdhënësit dhe vullnetarit. Për vullnetarin zbatohen dispozitat e këtij ligji për kohëzgjatjen dhe realizimin e

stazhit të praktikantit, për kufizimin e orarit të punës, pauzën ditore dhe pushimet, përgjegjësinë për zhdëmtimin si dhe sigurimin e mbrojtjes në punë, në pajtim me ligjin.

(2) Marrëveshja për realizimin e stazhit vullnetar doemos duhet të lidhet me shkrim, dhe kopja e së njëjtës në afat prej tri ditësh nga nënshkrimi, doemos duhet të dorëzohet te inspektori i punës.

Mënyrat e shuarjes së vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim

Neni 62

Marrëveshja për punësim pushon të vlejë:

- 1) me skadimin e kohës për të cilën është lidhur;
- 2) me vdekjen e punëtorit ose punëdhënësit (personat fizikë);
- 3) për shkak të shuarjes së punëdhënësit sipas ligjit;
- 4) me ndërprerje sipas marrëveshjes;
- 5) me përrjashtim;
- 6) me aktgjykim gjyqësor, dhe
- 7) në raste të tjera të përcaktuara me ligj.

Kthimi i dokumenteve dhe lëshimi i vërtetimit

Neni 63

(1) Gjatë shuarjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi obligohet që më së voni në afat prej tri ditësh, t'ia kthejë punëtorit të gjitha dokumentet e tij dhe t'i lëshojë vërtetim për llojin e punës që e ka kryer.

(2) Punëdhënësi nuk guxon në vërtetim të shkruajë asgjë që do t'i vështirësonte punëtorit lidhjen e marrëveshjes së re për punësim.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për kohë të caktuar të punës

Neni 64

Marrëveshja për punësim për kohë të caktuar të punës, pushon të vlejë me skadimin e afatit për të cilin është lidhur, përkatësisht pasi puna e kontraktuar ka mbaruar ose me shuarjen e shkakut për të cilin është lidhur.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për shkak të vdekjes së punëtorit përkatësisht punëdhënësit (personit fizik)

Neni 65

(1) Marrëveshja për punësim pushon të vlejë me vdekjen e punëtorit.

(2) Marrëveshja për punësim pushon të vlejë me vdekjen e punëdhënësit (personit fizik).

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për shkak të ngritjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit

Neni 66

Në raste të hapjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit, pushon të vlejë marrëveshja për punësimin e punëtorit, në pajtim me ligjin.

Të drejtat e punëtorëve

Neni 67

(1) Punëtorët, të cilëve punëdhënësi nuk u ka paguar rroga dhe nuk u ka paguar kontribute nga rroga tre muaj me radhë, kanë të drejtë të ngrajnë iniciativë para gjyqit kompetent për shuarjen e punëdhënësit.

(2) Punëtorëve, të cilëve për shkak të hapjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit, u pushon marrëdhënia e punës në pajtim me ligjin, u sigurohet edhe e drejta e pagesës për:

1) рrogat, kontributet nga rroga për sigurimin pensional e invalidor dhe kompensimet për periudhën nga tre muajt e fundit para hapjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit;

2) zhdëmtimin për lëndimet në punë, të cilat punëtori i ka pësuar te punëdhënësi, si dhe për sëmundjet profesionale;

3) kompensimin e papaguar të rrogës për kohëzgjatjen e pushimit vjetor të rregullt të pashfrytëzuar për vitin vijues kalendarik.

Ndërrimi i punëdhënësit

Neni 68

(1) Të gjitha të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë nga marrëveshja e punësimit dhe marrëdhënia e punës kalojnë te punëdhënësi i ri në rastet kur lindin ndryshimet statusore.

(2) Të gjitha të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve të punësuar nga paragrafi (1) i këtij neni, punëdhënësi i ri obligohet që t'i sigurojë së paku për një vit përkatësisht deri në skadimin e marrëveshjes për punësim përkatësisht marrëveshjes kolektive, që e ka obliguar punëdhënësin paraprak.

(3) Nëse për shkak të ndërrimit të punëdhënësit për shkaqe objektive përkeqësohen të drejtat nga marrëveshja për punësim dhe për këtë punëtori tërhiqet nga marrëveshja për punësim, punëtori i ka të drejtat e njëjta sikur të jetë larguar nga marrëveshja për punësim për shkaqe pune. Gjatë caktimit të afatit të largimit dhe të drejtës për shpenzimet përcjellëse merret parasysh stazhi i punës te të dy punëdhënësit.

(4) Punëdhënësi i ri dhe ai paraprak punëtorit i janë përgjegjës solidarë për zhdëmtimin e të gjitha kërkesave të krijuara për shkak të largimit nga paragrafi 3 i këtij ligji.

(5) Nëse punëdhënësi përkohësisht e bart në bazë të transaksionit juridik (huasë, qirasë) tërësisht apo një pjesë të veprimtarisë te punëdhënësi tjetër, pas përfundimit të vlefshmërisë së transaksionit juridik punëtorët kalojnë përsëri te punëdhënësi i parë ose te punëdhënësi i ri ndërmarrës i veprimtarisë.

Prishja e marrëveshjes për punësim me ujudi

Neni 69

(1) Marrëveshjen për punësim palët kurdoherë mund ta prishin me marrëveshje me shkrim, e cila doemos duhet të përmbajë dispozitën për pasojat që ndodhin për punëtorin për prishjen me marrëveshje gjatë realizimit të të drejtave në bazë të sigurimit në rast të papunësisë.

(2) Marrëveshja nga paragrafi (1) i këtij neni, që nuk është lidhur në formë të shkruar është e pavlefshme.

VII. PRISHJA E MARRËVESHJES PËR PUNËSIM ME DORËHEQJE NGA ANA E PUNËTORIT OSE PUNËDHËNËSIT

Prishja e marrëveshjes për punësim me dhe pa afat prishjeje

Neni 70

(1) Palët kontraktuese mund ta prishin marrëveshjen e punësimit me afat dorëheqjeje.

(2) Në rastet e caktuara me ligj, palët kontraktuese mund ta prishin marrëveshjen e punësimit pa afat dorëheqjeje.

(3) Secila nga palët mund ta prishë marrëveshjen e punësimit vetëm tërësisht.

Lejimi i dorëheqjes

Neni 71

(1) Punëtori mund të heqë dorë nga marrëveshja e punësimit nëse deklaron me shkrim se dëshiron ta prishë marrëveshjen e punësimit.

(2) Punëdhënësi mund ta prishë marrëveshjen e punësimit, vetëm nëse ekziston shkak i bazuar për prishje lidhur me sjelljen e punëtorit (shkaqe personale nga ana e punëtorit) ose nëse shkak bazohet në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (shkaqe afariste).

(3) Punëtori dhe punëdhënësi mund ta prishin marrëveshjen e punësimit në rastet përkatësisht arsyet e përcaktuara me ligj, me marrëveshje kolektive, rregullat e rendit dhe disiplinës së punës dhe marrëveshjes për punësim.

(4) Prishja e marrëveshjes për punësimi, e cila punëtorin në mënyrë të drejtëpërdrejtë ose të tërthortë e bie në pozitë më të pavolitshme në çfarëdo baze nga neni 6 i këtij ligji, është e pavlefshme nga momenti i dorëzimit të dorëheqjes.

Shkak dhe obligimi për dëshmim

Neni 72

Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim, është i obliguar ta shënojë bazën për pushim nga puna të përcaktuar me ligj, marrëveshje kolektive dhe aktin e punëdhënësit dhe ta dëshmojë bazueshmërinë e shkakut që e arsyeton pushimin nga puna.

Procedura para pushimit nga puna për shkak të fajit nga ana e punëtorit

Neni 73

Para prishjes së marrëveshjes për punësim për shkak të fajit të punëtorit, punëdhënësi doemos duhet ta paralajmërojë me shkrim punëtorin për mosplotësimin e obligimeve dhe mundësinë e pushimit nga puna në rast të shkeljes së mëtejme të tyre.

Forma dhe përmbajtja e vendimit për pushim nga puna

Neni 74

(1) Vendimi për pushim nga puna i marrëveshjes për punësim, doemos jepet me shkrim.

(2) Punëdhënësi obligohet që me shkrim ta arsyetojë prishjen e marrëveshjes si dhe t'i tregojë punëtorit për mbrojtjen juridike dhe ta njoftojë me të drejtat e tij për sigurim në rast të papunësisë sipas ligjit.

Dorëzimi i vendimit për pushim nga puna

Neni 75

(1) Vendimi i pushimit nga puna i marrëveshjes për punësim doemos duhet t'i dorëzohet palës kontraktuese të cilës i prishet marrëveshja për punësim.

(2) Vendimin për pushim nga puna të marrëveshjes për punësim punëdhënësi obligohet që t'ia dorëzojë personalisht punëtorit sipas rregullës në lokalet e punëdhënësit, përkatësisht në adresën e vendbanimit, përkatësisht vendqëndrimit, prej nga punëtori çdo ditë vjen në punë.

(3) Nëse punëtori nuk mund të gjendet në adresën e vendqëndrimit prej nga çdo ditë vjen në punë (përveç në rastet e mungesës së arsyeshme nga puna) ose nuk ka vendqëndrim të përhershëm ose të përkohshëm në Republikën e Maqedonisë ose refuzon dorëzimin, vendimi për pushimin nga puna i marrëveshjes për punësim shpallet në tabelën e shpalljeve në selinë e punëdhënësit. Pas skadimit të tetë ditëve të punës nga shpallja në tabelën e shpalljeve konsiderohet se dorëzimi është kryer.

Shkaqet e bazuara për pushim nga puna

Neni 76

(1) Punëdhënësi, punëtorit mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim, kur nuk është i mundur vazhdimi i marrëdhënies së punës, nëse:

1) punëtori për shkak të sjelljes së tij, mungesës së njohurive ose mundësive ose për shkak të mosplotësimit të kushteve të veçanta të përcaktuara me ligj, nuk është i aftë t'i kryejë obligimet e kontraktuara ose të tjera nga marrëdhënia e punës (shkaqe personale), ose

2) punëtori i shkel obligimet kontraktuese ose obligimet e tjera nga marrëdhënia e punës (shkaku i fajit) dhe

3) pushon nevoja për kryerjen e punës së caktuar sipas kushteve të shënuara në marrëveshjen për punësim për shkaqe ekonomike, organizative, teknologjike, strukturore ose të ngjashme nga punëdhënësi (shkaqe afariste).

(2) Punëdhënësi obligohet që në rast të prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste, të shohë nëse ka mundësi, ta punësojë punëtorin me kushte të ndryshuara ose për punë të tjera, përkatësisht nëse mundet përsosja e kualifikimit ose rikualifikimi për punë tjetër. Nëse ekziston mundësia e kështillë, punëdhënësi punëtorit i ofron lidhjen e marrëveshjes së ndryshuar për punësim.

Shkaqet e pabazuara për pushim nga puna

Neni 77

Shkaqet e pabazuara për prishen e marrëveshjes për punësim janë:

1) anëtarësia e punëtorit në Sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitetet sindikale në pajtim me ligjin dhe marrëveshjen kolektive;

2) paraqitja e padisë ose pjesëmarrja në procedurën kundër punëdhënësit për vërtetimin e shkeljes së obligimeve kontraktuese e të tjera nga marrëdhënia e punës para organeve gjyqësore, administrative dhe të arbitrazhit;

3) mungesa e lejuar për shkak të sëmundjes ose lëndimeve, shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë dhe kurimit ndaj anëtarit të familjes;

4) shfrytëzimi i mungesës së lejuar nga puna dhe pushimit vjetor;

5) kryerja ose mbarimi i shërbimit ushtarak ose stërvitjes ushtarake;

6) raste të tjera të pezullimit të marrëveshjes për punësim të përcaktuara me këtë ligj.

Ofrimi i marrëveshjes së re të ndryshuar para pushimit nga puna

Neni 78

(1) Dispozitat e këtij ligji që kanë të bëjnë me marrëveshjen për punësim, zbatohen edhe në rast se punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim dhe punëtorit njëkohësisht i propozon lidhjen e marrëveshjes së ndryshuar të re për punësim.

(2) Punëtori doemos duhet të prononcohet për marrëveshjen e re të ndryshuar për punësim në afat prej 15 ditësh nga dita e pranimit të ofertës.

(3) Nëse punëtori në rastin nga paragrafi (1) i këtij neni e pranon ofertën e punëdhënësit, nuk ka të drejtë për kompensimin përcjellës, për shkak të prishjes së marrëveshjes paraprake për punësim, ndërsa e mban të drejtën ta kontestojë në gjyqin kompetent se a ka bazë shkaku për ndryshimin e marrëveshjes për punësim.

Prishja e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale nga ana e punëtorit

Neni 79

Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim për shkaqe personale nga ana e punëtorit, nëse punëtori nuk i kryen obligimet e punës të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, aktin e punëdhënësit dhe marrëveshjen e punësimit, ose nëse i shkel rendin dhe disiplinën e punës.

Kushtet për prishjen e marrëveshjes për punësim për arsye personale nga ana e punëdhënësit

Neni 80

Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen e punësimit punëtorit për shkaqe personale nga ana e punëtorit, nëse punëtorit i janë siguruar kushtet e nevojshme për punë dhe i janë dhënë udhëzime, orientime ose paralajmërim përkatëse me shkrim nga punëdhënësi lidhur me punën se punëdhënësi nuk është i kënaqur nga mënyra e kryerjes së obligimeve të punës dhe nëse pas paralajmërimit të dhënë në afatin e përcaktuar nga punëdhënësi, punëtori nuk e përmirëson punën e vet.

Prishja e marrëveshjes për punësim për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose obligimeve të punës me afat të pushimit nga puna

Neni 81

(1) Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose mosplotësimit të obligimeve të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, aktin e punëdhënësit dhe marrëveshjen e punësimit me afat të pushimit nga puna, veçanërisht nëse:

1) nuk i respekton rendin dhe disiplinën e punës sipas rregullave të përcaktuara nga punëdhënësi;

2) nuk i kryen ose me papërgjegjësi dhe jo me kohë i kryen obligimet e punës;

3) nuk përmbahet në rregullat që vlejné për kryerjen e punëve në vendin e punës;

4) nuk i përmbahet orarit të punës, rregullimit dhe shfrytëzimit të orarit të punës;

5) nuk bën kërkesë për mungesë ose me kohë nuk e njofton me shkrim punëdhënësin për mungesë nga puna;

6) për shkak të sëmundjes ose shkaqe të arsyeshme mungon nga puna, e për këtë në afat prej 48 orësh nuk e njofton me shkrim punëdhënësin;

7) me mjetet e punës nuk vepron me ndërgjegje ose në pajtim me udhëzimet teknike për punë;

8) shkaktohet dëmi, humbja ose gabimi në punë dhe për këtë menjëherë nuk e njofton punëdhënësin;

9) nuk i respekton rregullat për mbrojtje në punë ose nuk i mirëmban mjetet dhe pajisjen për mbrojtje në punë;

10) shkakton çrregullime dhe sjellje të dhunshme gjatë orarit të punës, dhe

11) në mënyrë të paligjshme ose të paautorizuar i shfrytëzon mjetet e punëdhënësit.

(2) Me ligj, marrëveshjen kolektive dhe me rregullat e punëdhënësit për rendin dhe disiplinën e punës mund të përcaktohen edhe raste të tjera të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës.

(3) Rregullat për rendin dhe disiplinën e punës, punëdhënësit obligohet që t'i shpallë në vend të dukshëm në lokalet e punës të punëdhënësit dhe t'i dërgojë në sindikatë.

Prishja e marrëveshjes për punësim për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose obligimeve të punës pa afat pushimi nga puna

Neni 82

(1) Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit pa afat të pushimit nga puna në rastet e shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose mosplotësimit të obligimeve të punës të përcaktuara me këtë ose ligj tjetër, marrëveshje kolektive, rregullat e rendit dhe disiplinës në punë dhe marrëveshjen e punësimit, veçanërisht nëse punëtori:

1) pa arsye mungon nga puna tri ditë pune të njëpasnjëshme ose pesë ditë pune gjatë një viti;

2) e keqpërdor pushimin mjekësor;

3) nuk u përmbahet rregullave për mbrojtje shëndetësore, mbrojtje në punë, nga zjarri, shpërthimi ose veprimi i dëmshëm i helmeve ose materieve të tjera të rrezikshme dhe i shkel rregullat për mbrojtjen e mjedisit jetësor;

4) fut, përdor ose është në ndikimin e alkoolit ose mjeteve narkotike;

5) kryen vjedhje ose lidhur me punën, pa qëllim ose nga pakujdesia e skajshme i shkakton dëm punëdhënësit, dhe

6) tregon fshehtësinë afariste, zyrtare ose shtetërore.

(2) Me ligj dhe marrëveshjen kolektive mund të përcaktohen edhe raste të tjera të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës dhe të obligimeve të punës për të cilat punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim pa afat pushimi nga puna.

Largimi nga puna nga punëdhënësi deri në marrjen e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim

Neni 83

Sipas vlerësimit të punëdhënësit, me urdhëresë me shkrim nga personi i autorizuar të punëdhënësi, punëtori largohet nga puna me kompensim në lartësinë e rrogës së punëtorit deri në marrjen e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim nëse:

1) punëtori me praninë e tij të punëdhënësi e rrezikon jetën ose shëndetin e punëtorëve ose personave të tjerë ose dëmtohen mjetet me vlerë më të madhe;

2) prania e punëtorit të punëdhënësi dëmshëm do të reflektohej mbi punën të punëdhënësi;

3) prania e punëtorit pamundëson përcaktimin e përgjegjësisë për shkeljen e obligimeve të punës, dhe

4) nëse kundër punëtorit ngrihet procedurë penale nga organi kompetent për veprën penale të kryer në punë ose lidhur me punën.

Dënimi me para

Neni 84

Varësisht nga shkalla e përgjegjësisë së punëtorit, kushtet në të cilat janë cenuar obligimet e punës dhe të rendit dhe disiplinës së punës, punës dhe sjelljes së mëhershme të punëtorit, peshës së cenimit dhe pasojat e tij, punëdhënësi punëtorit në vend të prishjes së marrëveshjes së punës, mund t'i shqiptojë dënim në të holla, që nuk mund të jetë më i madh se 15% nga rroga e fundit mujore e paguar punëtorit, në kohëzgjatje prej një deri gjashtë muaj.

Forma e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim, përkatësisht e vendimit për dënim me para

Neni 85

Vendimi për prishjen e marrëveshjes për punësim, përkatësisht vendimi për shqiptimin e dënimit me para, detyrimisht jepet me shkrim, me arsyetimin për bazën dhe shkakun për prishjen e marrëveshjes për punësim, përkatësisht shkakun për shqiptimin e dënimit me para me këshillë juridike.

Organi kompetent për kumtimin e prishjes së marrëveshjes për punësim dhe të dënimit me para

Neni 86

Vendimin për prishjen e marrëveshjes për punësim dhe për kumtimin e dënimit me para e miraton punëdhënësi ose personi i autorizuar prej tij.

Afatet e prishjes

Neni 87

Punëtori dhe punëdhënësi mund ta prishin marrëveshjen për punësim në afat ligjor ose afatin e përcaktuar për prishje me marrëveshje. Gjatë vendosjes palët doemos duhet ta respektojnë afatin minimal të zgjatjes së afatit për prishje, të përcaktuar me këtë ligj, marrëveshjen kolektive në nivel të veprimtarisë, përkatësisht në nivel të punëdhënësit.

Afatet minimale të prishjes

Neni 88

(1) Nëse punëtori e prish marrëveshjen për punësim, afati i prishjes është një muaj. Me marrëveshjen për punësim ose marrëveshjen kolektive mund të kontraktohet afat më i gjatë iprishjes, por jo më shumë tre muaj.

(2) Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim të punëtorit individual ose të një numri më të vogël të punëtorëve afati i prishjes është një muaj, ndërsa dy muaj është në rast të shuarjes së marrëdhënieve të punës të më shumë se 150 punëtorëve ose 5% të numrit të përgjithshëm të punëtorëve të punëdhënësi para shuarjes së marrëdhënieve të punës.

Rrjedha e afatit të prishjes

Neni 89

Afati i prishjes fillon të rrjedhë ditën vijuese nga dita e dorëzimit të vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim.

Kompensimi në para në vend të afatit të prishjes

Neni 90

(1) Punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh për kompensim në para në vend të afatit të prishjes.

(2) Nëse arrihet marrëveshje për kompensim në para në vend të afatit të shfuqizimit, punëdhënësi obligohet që kompensimin në para punëtorit për tërë afatin e shfuqizimit t'ia paguajë me dorëzimin e prishjes, në ditën e mbarimit të marrëdhënieve të punës.

Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat pushimi ose për përjashtim nga punëdhënësi

Neni 91

Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat pushimi, ose vendimit për mënjanimin nga punëdhënësi, sipas nenit 82 dhe 83 të këtij ligji, nuk e ndalon nga përmbarimi vendimin e pushimit, përkatësisht urdhëresën me shkrim.

Të drejtat dhe obligimet e palëve gjatë kohës së afatit për pushim nga puna

Neni 92

(1) Gjatë kohës së afatit për pushim nga puna, punëdhënësi obligohet t'i mundësojë punëtorit mungesë prej katër orësh gjatë javës së punës për të kërkuar punësim të ri.

(2) Gjatë kohës kur mungon nga puna nga paragrafi (1) i këtij neni punëtori ka të drejtë kompensimi në rrogë, sipas marrëveshjes kolektive.

Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim me afat prishjeje

Neni 93

(1) Kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim me afat pushimi të punëtorit nga puna ka të drejtë në kundërshtim të organi i administrimit, përkatësisht punëdhënësi.

(2) Kundërshtimi paraqitet në afat prej tetë ditësh nga dita e marrjes së vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim.

(3) Kundërshtimi e prolongon përmbarimin e vendimit për prishje deri në miratimin e vendimit përfundimtar pas kundërshtimit, që miratohet në afat prej tetë ditësh nga dita e paraqitjes së kundërshtimit.

(4) Nëse nuk miratohet vendim pas kundërshtimit në afatin nga paragrafi (3) i këtij neni ose nëse punëtori nuk është i kënaqur me vendimin e miratuar pas kundërshtimit, ka të drejtë të paraqesë kontest të gjyqi kompetent.

(5) Me kërkesën e punëtorit sindikata mund ta përfaqësojë punëtorin në procedurën pas kundërshtimit.

Parashkrimi

Neni 94

(1) Prishja e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale nga punëtori, punëdhënësi mund t'ia lëshojë punëtorit në afat prej tre muajsh nga dita e njoftimit të fakteve që janë bazë për lëshimin e shfuqizimit, përkatësisht në afat prej gjashtë muajsh nga dita e paraqitjes së fakteve që janë bazë për lëshimin e shfuqizimit.

(2) Prishjen e marrëveshjes për punësim, punëdhënësi mund t'ia lëshojë punëtorit për kryerjen e veprës penale në punë ose lidhur me punën, më së voni deri në skadimin e afatit të vjetërsimit të përcaktuar me ligj për kryerjen e veprës penale.

Obligimi për njoftim gjatë pushimit nga puna të numrit më të madh të punëtorëve për shkaqe afariste

Neni 95

(1) Punëdhënësi për qëllimin, e më së voni 30 ditë para miratimit të vendimit për shuarjen e vendit të punës të një numri më të madh të punëtorëve për shkaqe afariste, obligohet që për shkaqet e shuarjes së nevojave për punë të punëtorëve, për numrin e paraparë dhe kategorinë tepricës së punëtorëve dhe për afatin e paraparë deri kur mbaron nevoja për punë e punëtorëve, ta njoftojë sindikatën përfaqësuese të punëdhënësi, nëse nuk ka të këtillë atëherë përfaqësuesin e punëtorëve dhe të këshillohet me ata për mënyrat e mundshme për pengimin dhe kufizimin e numrit të pushimeve nga puna dhe për masat e mundshme për pengimin dhe zbutjen e pasojave të dëmshme.

(2) Për procedurën e konfirmimit të shuarjes së nevojës për punë të një numri më të madh të punëtorëve, pas mbarimit të konsultimit nga paragrafi (1) i këtij neni, për shkaqet e shuarje së nevojës për punë të punëtorëve, për numrin e paraparë dhe kategorinë e tepricës së punëtorëve si dhe për afatin e paraparë, për të cilin do të mbarojë nevoja për punë të punëtorëve, punëdhënësi obligohet detyrimisht me shkrim ta njoftojë shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, për ndihmë dhe shërbime të ndërmjetësimit gjatë punësimit, sipas ligjit.

Të drejtat dhe obligimet në rast të pushimit nga puna për shkaqe afariste

Neni 96

(1) Punëdhënësi, para prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste (teknologjike, ekonomike, organizative dhe ndryshime të ngjashme), për të cilat shuhet nevoja për kryerjen e punës së caktuar, punëtorit mund t'ia ofrojë:

1) punësim të punëdhënësi tjetër pa shpallje, me marrje dhe lidhjen e marrëveshjes për punësim për kryerjen e punëve që u përgjigjen përgatitjes së tij profesionale, përkatësisht kualifikimit;

2) aftësim profesional (trajnim, rikualifikim apo mbarim kualifikimi për punë të punëdhënësi i njëjtë apo tjetër) ose

3) marrëveshje të re për punësim.

(2) Dispozita nga paragrafi (1) pikat 1, 2 dhe 3 të këtij neni nuk ka të bëjë për punësimin nga shoqëria tregtare, përkatësisht tregtari individ në organin shtetëror, ndërmarrjen publike, institucionin publik, njësinë e vetadministrimit lokal dhe Qytetin e Shkupit, fonde, agjenci, ente dhe persona të tjerë juridikë të themeluar me ligj.

Pagesë në rast pushimi nga puna

Neni 97

(1) Në rast të prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia paguajë pagesën e pushimit nga puna si vijon:

1) deri pesë vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej një rroge;

2) deri dhjetë vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej dy rrogash;

3) prej 10 deri 15 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej tri rrogash;

4) prej 15 deri 20 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej katër rrogash;

5) prej 20 deri 25 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej pesë rrogash, dhe

6) mbi 25 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej gjashtë rrogash.

(2) Bazë për përlloraritjen e pagesës për pushim nga puna është rroga mesatare e punëtorit në gjashtë muajt e fundit para pushimit nga puna, por e njëjta të mos jetë më e vogël nga rroga në bazë të së cilës paguhen kontributet për sigurim social dhe shëndetësor.

(3) Si marrëdhënie pune, sipas paragrafit (1) të këtij neni, konsiderohet koha e kaluar në marrëdhënie pune të punëdhënësi i njëjtë dhe në marrëdhënie pune të punëdhënësi paraprak, për të cilin për shkak të statusit të ndryshuar që ka ndodhur, trashëgues juridik është punëdhënësi i fundit.

(4) Pagesa e pushimit nga puna paguhet me ditën e shuarjes së marrëdhënies së punës.

(5) Kërkesa, përkatësisht dhënia e pëlqimit për përgjashimin nga e drejta për pagesë të pushimit nga puna nga ana e punëdhënësit, përkatësisht nga ana e punëtorit janë të pavlefshme.

Obligimet dhe të drejtat gjatë prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste

Neni 98

(1) Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim të punëtorit për shkaqe afariste, punëdhënësi për punët e njëjta me përgatitje të njëjtë profesionale dhe profesion të njëjtë nuk mund të punësojë punëtor tjetër në afat prej 1 viti nga dita e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

(2) Nëse para skadimit të afatit nga paragrafi (1) i këtij neni paraqitet nevoja për kryerjen e punëve të njëjta, përparësi për lidhjen e marrëveshjes për punësim ka unëtori të cilit më parë i është shuar marrëdhënia e punës.

Pushimi nga puna nga ana e punëdhënësit

Neni 99

Punëdhënësi mundet t'ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit, nëse:

1) punëtorit me vendim të plotfuqishëm i është ndaluar të kryejë punë të caktuara nga marrëdhënia e punës ose nëse i është shqiptuar masa edukative, e mbrojtjes ose e sigurisë, për shkak të së cilës nuk mund të kryejë punë më gjatë se gjashtë muaj ose është e domosdoshme për shkak të mbajtjes së dënimit me burg më gjatë se gjashtë muaj mungesë nga puna, dhe

2) punëtori nuk e kryen me sukses punën provuese.

Dorëheqja nga ana e punëtorit

Neni 100

(1) Punëtori mundet pas kalimit të tri ditëve pasi që paraprakisht e ka paralajmëruar punëdhënësin për plotësimin e obligimeve, ta prishë marrëveshjen për punësim nëse:

1) punëdhënësi më tepër se tre muaj nuk i siguron punë dhe kështu nuk ia paguan rrogën e përcaktuar;

2) nuk i mundësohet ta kryejë punën për shkak të vendimit të inspeksionit kompetent për ndalimin e kryerjes së procesit punues ose ndalimit të përdorimit të mjeteve të punës më gjatë se 30 ditë dhe punëdhënësi nuk ia paguan rrogën e përcaktuar me ligj;

3) punëdhënësi së paku tre muaj ia paguan rrogën e zvogëluar për punën;

4) punëdhënësi tri herë të njëpasnjëshme ose në periudhë prej 6 muajsh nuk i paguan rrogë për punën në afatin e përcaktuar ligjor përkatësisht të kontraktuar;

5) punëdhënësi nuk i siguron mbrojtje punëtorit gjatë punës, ndërsa punëtori paraprakisht ka kërkuar mënjanimin nga kërcënimi i rrezikut të drejtpërdrejtë e të pashmangshëm për shëndetin dhe jetën;

6) punëdhënësi e ofendon dhe sillet në mënyrë të dhunshme ndaj tij ose përkundër paralajmërimeve të tij nuk e pengon sjelljen e atillë nga punëtorët e tjerë;

7) punëdhënësi nuk i siguron trajtim të barabartë duke pasur parasysh gjininë, dhe

8) punëdhënësi nuk ndërmerr asgjë që punëtori të mos bëhet viktimë e shqetësimit në bazë të gjinisë.

(2) Punëtori në rast të përjashtimit për shkak të sjelljeve nga paragrafi 1 i këtij neni ka të drejtë për shpenzim përcjellës dhe dëmshpërblim së paku në lartësinë e rrogës së humbur gjatë kohës së afatit të përjashtimit.

Ndalimi i pushimit nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes ose prindërsisë

Neni 101

(1) Punëdhënësi nuk guxon ta prishë marrëveshjen për punësim të punëtoreshave gjatë kohës së shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë dhe mungesës për kurimin dhe përkujdesjen e fëmijëve.

(2) Dispozita e paragrafit (1) të këtij neni ka të bëjë edhe me rastet e përcaktuara në nenin 167 të këtij ligji.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim në bazë të aktgjykimit gjyqësor

Neni 102

(1) Nëse gjyqi miraton vendim të plotfuqishëm me të cilin konfirmohet se punëtorit në mënyrë të paligjshme i është shuar marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kthehet në punë nëse këtë e kërkon.

(2) Krahas kthimit në punë, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i paguajë kompensim për dëmin në lartësi prej 70% nga fitimi i humbur sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim dhe t'ia paguajë kontributet për sigurimin e obligueshëm social.

(3) Kompensimi për dëmin zvogëlohet për shumën e të ardhurave që punëtori i ka realizuar në bazë të punës, pas shuarjes së marrëdhënies së punës.

(4) Punëtori që e konteston pushimin nga puna mund të kërkojë nga gjyqi, njëkohësisht deri në mbarimin e kontestit, të urdhërojë kthimin e tij në punë.

(5) Nëse gjyqi me vendim të plotfuqishëm konfirmon se punëtorit në mënyrë të paligjshme i është shuar marrëdhënia e punës, ndërsa për punëtorin është e papranueshme të mbetet në marrëdhënie të punës, gjyqi me kërkesën e punëtorit do ta caktojë ditën e shuarjes së marrëdhënies së punës dhe do t'i adjutikojë kompensimin e dëmit në shumë prej së paku tri, e më së shumti 12 rroga mesatare mujore të punëtorit të paguara në 12 muajt e fundit, varësisht nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, moshë, gjendja sociale dhe obligimet për asistencë që i ka punëtori.

(6) Vendimin nga paragrafi (1) i këtij neni gjyqi mund ta miratojë edhe me kërkesën e punëdhënësit nëse ekzistojnë rrethana që me arsye theksojnë se vazhdimi i marrëdhënies së punës, me pranimin e interesave të të dyja palëve kontraktuese nuk është i mundur.

(7) Punëdhënësi dhe punëtori kërkesën për shuarjen e marrëdhënies për punë mund ta paraqesin deri në përfundimin e shqyrtimit kryesor të gjyqi i shkallës së parë.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për shkak të konfirmimit të paaftësisë së përhershme për punë

Neni 103

Marrëveshja për punësim pushon të vlejë nëse me kushtet dhe në mënyrë të përcaktuar me ligj konfirmohet se punëtorit i ka humbur aftësia e punës, me ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për konfirmimin e humbjes së aftësisë për punë.

Shuarja e marrëveshjes për punësim për shkak të moshës së punëtorit

Neni 104

(1) Punëdhënësi ka të drejtë t'ia shuajë marrëveshjen për punësim punëtorit nëse punëtori i plotëson kushtet për realizimin e pensionit në bazë të pleqërisë sipas ligjit.

(2) Punëdhënësi punëtorit nga paragrafi (1) i këtij neni mund t'ia vazhdojë marrëveshjen për punësim më së shumti deri në moshën 65 vjeç, nëse me ligj dhe marrëveshje të përgjithshme kolektive nuk është përcaktuar ndryshe.

VIII. PAGESA E PUNËS

Lloji i pagesës

Neni 105

(1) Punëtori ka të drejtë në fitim-rrogë, sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim.

(2) Pagesa e punës me marrëveshjen për punësim, doemos duhet të jetë gjithmonë në para. Gjatë pagesës, punëdhënësi doemos duhet ta respektojë shumën më të vogël, të përcaktuar me marrëveshje kolektive, në bazë të ligjit i cili drejtpërdrejt e obligon punëdhënësin.

(3) Rroga përbëhet nga rroga bazë, pjesa e rrogës për suksesin në punë dhe shtesat, nëse me ligj tjetër nuk është përcaktuar ndryshe.

Rroga bazë, sukcesi në punë dhe shtesat

Neni 106

(1) Rroga bazë përcaktohet duke i marrë parasysh kërkesat e vendit të punës, për të cilat punëtori e ka lidhur marrëveshjen për punësim.

(2) Sukcesi në punë i punëtorit përcaktohet duke marrë parasysh sjelljen e nikoqirllëk, kualitetin dhe kuantitetin e punës së kryer, për të cilën punëtori e ka lidhur marrëveshjen për punësim.

(3) Shtesat përcaktohen për kushtet e veçanta në punë, që dalin nga orari i punës dhe për punën me ndërrime, punën me orar të ndarë të punës, punë nate, punë të vazhduar, punë në ditën e diel, punë në ditë feste të përcaktuara me ligj dhe shtesa për stazhin e punës.

Rroga më e ulët

Neni 107

Rroga e punëtorit për punë me orar të plotë të punës nuk mund të jetë më e ulët nga rroga më e ulët e përcaktuar me ligj dhe marrëveshjen kolektive.

Pagesa e njëjtë për meshkuj dhe femra

Neni 108

(1) Punëdhënësi obligohet që për punën e njëjtë me kërkesat e njëjta në vendin e punës t'u paguajë rrogë të njëjtë punëtoreshave pa dallim gjinie.

(2) Dispozitat e marrëveshjes për punësim, marrëveshjes kolektive përkatësisht aktit të përgjithshëm të punëdhënësit që janë në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni janë të pavlefshme.

Dita e pagesës

Neni 109

(1) Rroga paguhet për periudha që nuk mund të jenë më të gjata se një muaj.

(2) Rroga paguhet më së voni 15 ditë pas skadimit të periudhës për pagesë.

(3) Nëse dita e pagesës është ditë e lirë, rroga paguhet më së voni ditën e parë të ardhme të punës.

(4) Punëdhënësi obligohet që paraprakisht me shkrim t'i njoftojë punëtorët për ditën e pagesës dhe për çdo ndryshim të ditës së pagesës.

Vendi dhe mënyra e pagesës së rrogës**Neni 110**

(1) Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia paguajë rrogën deri në fund të ditës së pagesës në vendin e zakonshëm të pagesës.

(2) Nëse rroga paguhet përmes bankës në llogarinë e punëtorit ose në mënyrë tjetër jo me para të gatshme, rroga doemos duhet t'i jepet në dispozicion punëtorit në ditën e caktuar të pagesës, përveç nëse palët nuk janë marrë vesh ndryshe.

(3) Punëdhënësi obligohet që punëtorit gjatë çdo pagese të rrogës si dhe deri më 31 janar të vitit të ri kalendarik t'i lëshojë llogarinë me shkrim të rrogës, kontributeve të rrogës dhe kompensimeve të rrogës për periudhën e pagesës përkatësisht për vitin e kaluar, prej të cilave shihen gjithashtu edhe llogaritja dhe pagesa e tatimeve dhe kontributeve.

(4) Shpenzimet lidhur me pagesën e rrogës janë në llogari të punëdhënësit.

Mbajtja dhe barazimi i pagesës së rrogës**Neni 111**

(1) Punëdhënësi mund ta mbajë pagesën e rrogës vetëm në rastet e përcaktuara me ligj. Të gjitha dispozitat e marrëveshjes për punësim, të cilat përcaktojnë mënyra të tjera të mbajtjes së pagesës, janë të pavlefshme.

(2) Punëdhënësi nuk guxon që kërkesat e veta ndaj punëtorit pa pëlqimin e tij me shkrim t'i barazojë me obligimin e tij për pagesën e rrogës.

(3) Punëtori nuk guxon të japë pëlqim nga paragrafi (2) i këtij neni para paraqitjes së kërkesës së punëdhënësit.

Kompensimi i rrogës**Neni 112**

(1) Punëtori ka të drejtë për kompensim të rrogës për tërë kohën e mungesës në rastet dhe kohëzgjatje të përcaktuara me ligj, si dhe në rastet kur nuk punon për shkaqet e punëdhënësit.

(2) Punëdhënësi obligohet t'i paguajë kompensim të rrogës në rastet e mungesës nga puna për shkak të shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit të dhunshëm të paguar, arsimimit plotësues, festave të përcaktuara me ligj dhe ditëve të lira të punës dhe në rastet kur punëtori nuk punon për shkaqe të punëdhënësit.

(3) Punëdhënësi paguan kompensim të rrogës edhe në rastet e paafësisë së punëtorit për punë për shkak të sëmundjes ose lëndimeve deri në 21 ditë, ndërsa mbi 21 ditë paguhet në llogari të sigurimit shëndetësor. Në rast të hapjes së pushimit të ri mjekësor në afat prej tri ditësh nga ndërprerje e pushimit paraprak mjekësor, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga komisioni mjekësor i shkallës së parë, ta konfirmojë pushimin e ri mjekësor ose ta vazhdojë pushimin e vjetër mjekësor të shkurtuar.

(4) Punëdhënësi mund të paguajë edhe nga llogaria e obliguesit tjetër kompensimin për rrogë gjithashtu dhe në rast se kështu është përcaktuar me ligj ose rregull tjetër.

(5) Nëse punëtori nuk mund ta kryejë punën për shkak të fuqisë madhore, ka të drejtë në gjysmën e rrogës, për të cilën do të kishte të drejtë nëse do të punonte.

(6) Nëse me këtë ligj ose ligj tjetër nuk është përcaktuar ndryshe, punëtorit i takon kompensimi i rrogës në lartësinë e rrogës së tij mesatare nga dymbëdhjetë muajt e fundit. Nëse punëtori në këtë periudhë nuk ka marrë rrogë, i takon kompensimi në lartësinë e rrogës më të vogël.

(7) Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i paguajë kompensimin e rrogës për ditët dhe orët, aq sa është obligimi i punës së punëtorit për ditën kur për shkaqe të arsyeshme nuk punon.

(8) Në rast të ndërprerjes së procesit punues për shkaqe afariste, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i lëshojë aktvendim dhe t'i paguajë 70% të rrogës për periudhën deri në tre muajt në vitin vijues.

Kompensimi i shpenzimeve lidhur me punën**Neni 113**

(1) Punëtori ka të drejtë kompensimi për shpenzimet lidhur me punën për:

- 1) ushqim gjatë kohës së punës, nëse paguhet me shumë në para;
- 2) transport nga dhe deri në punë, nëse paguhet me shumë në para;
- 3) udhëtim zyrtar;
- 4) shtesë terreni;
- 5) shfrytëzimin e veturës private për udhëtime zyrtare;
- 6) jetën e ndarë nga familja, dhe
- 7) vdekjen e punëtorit ose anëtarit të familjes së tij.

(2) Punëtori ka të drejtë pagese për shkuarje në pension si dhe për shpërblime jubilarë.

(3) Lartësia, baza dhe afati për llogaritjen dhe pagesën e kompensimit të këtyre shpenzimeve përcaktohet me marrëveshjen kolektive.

Pagesa e praktikantëve**Neni 114**

Punëtori-praktikant ka të drejtë pagese të përcaktuara me ligj dhe marrëveshje kolektive, por jo më pak se 50% nga rroga më e ulët në vendin e punës për të cilin aftësohet.

Parashkrimi i kërkesave nga marrëdhënia e punës**Neni 115**

Kërkesat në para nga marrëdhënia e punës parashkruhen në afat prej tri vjetësh nga dita e paraqitjes së obligimit.

IX. ORARI I PUNËS**Orari i plotë i punës****Neni 116**

(1) Orari i plotë i punës nuk guxon të jetë më i gjatë se 40 orë në javë.

(2) Java e punës sipas rregullës zgjat pesë ditë pune;

(3) Me ligj përkatësisht me marrëveshje kolektive mund të caktohet si orari i plotë i punës, orari i punës që është më i shkurtër se 40 orë në javë, por jo më pak se 36 orë në javë.

(4) Me ligj ose me dispozita të tjera në pajtim me ligjin, ose me marrëveshjen kolektive për vendet e punës, ku ekzistojnë më tepër rreziqe nga lëndimet ose dëmtimet shëndetësore mund të përcaktohet që orari i plotë i punës të zgjasë më pak se 36 orë në javë.

(5) Nëse orari i plotë i punës nuk është përcaktuar me ligj ose marrëveshje kolektive, konsiderohet si orari i plotë i punës, orari i punës prej 40 orë në javë.

(6) Punëdhënësi obligohet të udhëheqë evidencë për orarin e plotë të punës.

(7) Punëdhënësi që ka mbi 25 të punësuar dhe te i cili procesi i punës zhvillohet në një vend, obligohet të udhëheqë evidencën elektronike të orarit të plotë të punës dhe të punës jashtë orarit.

Puna jashtë orarit**Neni 117**

(1) Punëtori obligohet me kërkesën e punëdhënësit të kryejë punë jashtë orarit të plotë të punës (puna jashtë orarit):

- 1) në rast të zmadhimit ekskluziv të vëllimit të punës;
- 2) nëse nevojitet vazhdimi i procesit të punës ose të prodhimit;

3) nëse është e domosdoshme, të mënjanohet dëmtimi i mjeteve të punës, që do të shkaktonte ndërprerjen e punës;

4) nëse nevojitet, të garantohet siguria e njerëzve dhe pronës si dhe siguria e qarkullimit, dhe

5) në raste të tjera të përcaktuara me ligj ose marrëveshje kolektive.

(2) Puna jashtë orarit mund të zgjasë më së shumti 10 orë gjatë një jave dhe më së shumti 190 orë në vit, përveç për punët të cilat për shkak të procesit specifik të punës nuk mund të ndërpriten ose për të cilat nuk ka kushte dhe mundësi të organizohet puna në ndërresa, në pajtim me aktin e Qeverisë të Republikës së Maqedonisë.

(3) Punëtorit që ka punuar mbi 150 orë më shumë se orari i plotë i punës, e nuk ka munguar nga puna më shumë se 21 ditë gjatë një vitit, të punëdhënësi i njëjtë, punëdhënësi obligohet që t'i paguajë përveç shtesës në rrogë edhe rrogë shtesë në lartësinë e një rroge mesatare në Republikë.

(4) Punëdhënësi obligohet të mbajë evidencë të veçantë për punën jashtë orarit dhe orët e punës jashtë orarit, veçanërisht t'i shënojë në llogaritjen mujore të rrogës së punëtorit.

(5) Nëse punëdhënësi organizon punë jashtë orarit më gjatë se nga paragrafi (2) i këtij neni, obligohet që të kryejë risistemimin e orarit të punës ose organizimin e ndërrimeve të reja.

Puna jashtë orarit në shëndetësi (kujdestaria)

Neni 118

Kujdestaria në institucionet shëndetësore si punë jashtë orarit rregullohet me dispozitat nga sfera e shëndetësisë.

Puna plotësuese në rast të fatkeqësisë natyrore ose ndonjë fatkeqësie tjetër

Neni 119

Punëtori obligohet që ta kryejë punën pas orarit të plotë ose orarit më të shkurtër të kontraktuar të punës në vendin e tij të punës ose punë të tjera lidhur me mënjanimin ose pengimin e pasojave, në rast të fatkeqësisë natyrore ose tjetër, nëse kjo fatkeqësi pritet drejtpërdrejt. Kjo punë mund të zgjasë derisa është e domosdoshme, që të shpëtohen jetët e njerëzve, të mbrohet shëndeti i njerëzve ose të pengohet dëmi i papërmirësueshëm material.

Ndalimi i kryerjes së punës më gjatë nga orari i plotë i punës

Neni 120

Punëdhënësi nuk guxon të urdhërojë punë më të gjatë nga orari i plotë i punës:

1) nëse puna mund të kryhet me organizimin ose sistemimin përkatës të punës, sistemimin e orarit të punës ose organizimin e ndërrimeve të reja;

2) për punëtoren femër, në pajtim me dispozitat e këtij ligji për mbrojtjen e shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë;

3) për nënën me fëmijë me moshe deri në tri vjet dhe prind vetëmbajtës me fëmijë me moshë deri në gjashtë vjet, përveç nëse punëtori jep deklaratë me shkrim që vullnetarisht pajtohet me punë jashtë orarit;

4) për punëtorin më të moshuar;

5) për punëtorin që nuk ka mbushur 18 vjet moshë;

6) për punëtorin, të cilin në bazë të mendimit të komisionit mjekësor për shkak të punës së atillë do t'i përkeqësohet gjendja shëndetësore;

7) për punëtorin i cili e ka orarin e plotë të punës më të shkurtër se 36 orë në javë për punë në vendin e punës, ku ekzistojnë rreziqe më të mëdha nga lëndimet ose dëmtimet shëndetësore, dhe

8) për punëtorin i cili punon më pak se orari i plotë i punës (orar të shkurtuar të punës) në pajtim me dispozitat për sigurim pensional dhe invalidor (invaliditet), dispozitat për sigurimin shëndetësor (rehabilitim mjekësor) ose dispozita të tjera (obligime prindërore).

Puna plotësuese

Neni 121

(1) Punëtori, i cili punon me orar të plotë të punës, mundet me përjashtim të lidhë marrëveshje për punësim me orar të shkurtuar të punës me punëdhënësit tjetër,

megjithatë më së shumti për dhjetë orë në javë, me pajtimin paraprak të punëdhënësit, ku është punësuar me orar të plotë të punës.

(2) Pjesë e obligueshme përbërëse e marrëveshjes për punësim sipas paragrafit (1) të këtij neni është marrëveshja për mënyrën e realizimit të të drejtave dhe obligimeve nga kjo marrëdhënie e punës duke pasur parasysh të drejtat dhe obligimet e punëtorit të punëdhënësi, ku është i punësuar me orar të plotë të punës.

(3) Punëtorit që lidh marrëveshje për punësim sipas paragrafit (1) të këtij neni, i pushon të vlejë marrëveshja për punësim në pajtim me këtë ligj, pas kalimit të kohës së kontraktuar, ose nëse tërhiqet pajtimi i punëdhënësit, ku punëtori është në marrëdhënie pune me orar të plotë të punës.

Orari i shkurtuar i punës në rastet e veçanta

Neni 122

(1) Punëtori i cili punon më pak se me orar të plotë të punës (orar të shkurtuar të punës) në pajtim me dispozitat për sigurim pensional dhe invalidor (invaliditet), dispozitat për sigurimin shëndetësor (rehabilitim mjekësor), i realizon të drejtat nga sigurimi social i detyrueshëm sikur të punohej me orar të plotë të punës.

(2) Punëtori nga paragrafi (1) i këtij neni, i cili punon më pak se orari i plotë i punës, ka të drejtë në pagesë për punën sipas obligimeve reale të punës si dhe të drejta dhe obligime të tjera nga marrëdhënia e punës si punëtori që punon me orar të plotë të punës, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

Sistemimi i orarit të punës

Neni 123

(1) Sistemimi dhe kushtet për risistemimin e përkohshëm të orarit të punës rregullohen me ligj, marrëveshje kolektive dhe marrëveshje për punësim.

(2) Punëdhënësi doemos duhet me shkrim ta njoftojë punëtorin për risistemimin e përkohshëm të orarit të punës së paku një ditë më parë.

(3) Gjatë rregullimit të orarit të plotë të punës, punëtorit nuk guxon t'i lihen më pak se katër ditë pune në javë.

(4) Sistemimi i orarit të punës bëhet sipas natyrës ose organizimit të punës ose sipas nevojave të shfrytëzuesve. Gjatë rregullimit si dhe rirregullimit të përkohshëm të orarit të plotë të punës, orari i punës nuk guxon të zgjasë me shumë se 40 orë në javë dhe jo më pak se katër orë në ditë.

(5) Gjatë rregullimit si dhe rirregullimit të përkohshëm të orarit të punës merret parasysh orari i punës si obligim mesatar i punës në periudhën e cila nuk guxon të jetë më e gjatë se gjashtë muaj.

(6) Dispozita nga neni 120 i këtij ligji për ndalimin e punës pas orarit të plotë të punës, vlen gjithashtu edhe në rast të rregullimit ose rirregullimit të pabarabartë të orarit të punës.

Përndarja e orarit të punës

Neni 124

(1) Përndarja e orarit të punës mund të kryhet edhe nëse këtë e kërkon natyra e veprimtarisë, përkatësisht punët dhe detyrat.

(2) Në rastet nga paragrafi (1) i këtij neni, përndarja e orarit të punës bëhet në mënyrë që orari i përgjithshëm i punës së punëtorit mesatarisht të mos jetë më i gjatë se 40 orë në javë të punës gjatë vitit.

Rregullimi i orarit të punës

Neni 125

(1) Rregullimin e orarit të punës e përcakton punëdhënësi.

(2) Rregullimi i orarit të punës në sferën e komunikacionit dhe lidhjeve, qarkullimin e mallrave, shëndetësi, mbrojtje sociale dhe të fëmijëve, arsim dhe në institucione të tjera publike, veprimtari komunale, hotelieri, turizëm dhe zëjtari përcaktohet me vendim të organit të administratës shtetërore nga sfera përkatëse.

Përlllogaritja e orarit të punës

Neni 126

(1) Punëtori i cili për shkak të rirregullimit të orarit të punës dhe i cili në kohën para shuarjes së marrëdhënies së punës në vitin kalendarik ka kaluar më tepër orë pune në punë, nga sa është përcaktuar për punën me orar të plotë të punës, mund të kërkojë që orët e punuara të punës t'i llogariten në ditë pune me orar të plotë të punës.

(2) Sipas paragrafit (1) të këtij neni, ditët e llogaritura futen në stazhin e punës të punëtorit, si t'i ketë kaluar në punë. Stazhi i përgjithshëm i punës në vitin kalendarik nuk guxon të tejkalojë 12 muaj.

Puna e natës

Neni 127

Si punë e natës konsiderohet puna në kohën ndërmjet orës 22,00 dhe 6,00 të ditës së ardhshme. Nëse me rregullimin e orarit të punës caktohet ndërimi punues i natës, si punë e natës konsiderohen tetë orë pandërprerë ndërmjet orës 22,00 dhe orës 7,00 shtatë të ditës së ardhshme.

Të drejtat e punëtorëve që punojnë natën

Neni 128

(1) Punëtori i cili punon natën së paku tri orë nga obligimi i tij punues ditor i rregullt, përkatësisht punëtori që punon natën një të tretën e orarit të plotë të punës nga obligimi i tij vjetor i punës, ka të drejtë për mbrojtje të veçantë për punën e natës.

(2) Nëse punëtorit për shkak të punës së natës sipas mendimit të komisionit mjekësor për shkak të punës së këtyllë do të mund t'i përkeqësohej gjendja shëndetësore, punëdhënësi obligohet që ta angazhojë në punë përkatëse ditën.

(3) Punëdhënësi obligohet që punëtorëve të cilët punojnë natën t'u sigurojë:

1) pushim më të gjatë;

2) ushqim përkatës;

3) udhëheqje profesionale të procesit të punës përkatësisht prodhimit, dhe

4) kontrollime mjekësore.

(4) Nëse puna zhvillohet me ndërresa, punëdhënësi obligohet që të sigurojë ndërrimin periodik të punëtorëve. Kështu punëtori në ndërresën e natës guxon të punojë më së shumti një javë.

(5) Punëdhënësi nuk guxon ta sistemojë punëtorin në punë nate, të cilit nuk do t'i sigurojë kushte për transport deri në punë dhe prej punës.

Kufizimi i punës së natës

Neni 129

(1) Orari i punës së punëtorit i cili punon natën deri në katër muaj nuk guxon të zgjasë mesatarisht më shumë se tetë orë në ditë.

(2) Orari i punës së punëtorit i cili punon natën në vendin e punës, ku ekzistojnë më tepër rreziqe nga lëndimet ose dëmtimet shëndetësore, nuk guxon të zgjasë më shumë se tetë orë në ditë.

Konsultimi me sindikatën

Neni 130

Punëdhënësi obligohet që para zbatimit të punës së natës, nëse puna e natës kryhet rregullisht me punëtorë që punojnë natën së paku një herë në vit, të konsultohet me

sindikatën përfaqësuese të punëdhënësi, e nëse këso nuk ka, me përfaqësuesin e punëtorëve për caktimin e kohës që konsiderohet si kohë pune e natës, për format e organizimit të punës së natës, për masat e mbrojtjes në punë si dhe masat e mbrojtjes sociale.

Puna e natës e femrave që punojnë në industri dhe ndërtimtari

Neni 131

(1) Punëtorja nga sfera e industrisë dhe ndërtimtarisë nuk mund të sistemohet në punë nate nëse puna në atë kohë do të pamundësojë të realizohet pushimi prej së paku shtatë orësh në kohën ndërmjet orës 22,00 dhe 5,00 të ditës së ardhshme.

(2) Ndalimi nga paragrafi (1) i këtij neni nuk ka të bëjë me punëtoren që ka autorizime dhe përgjegjësi të veçanta ose që kryen punë të mbrojtjes shëndetësore, sociale dhe tjetër të punëtorëve.

(3) Me përjashtim të dispozitës nga paragrafi (1) i këtij neni, punëtorja mund të caktohet të punojë natën, nëse është e domosdoshme të vazhdohet puna e ndërprerë nga fuqia madhore dhe nëse ka nevojë të pengohet dëmi i lëndëve të para dhe materialit tjetër.

(4) Punëtorja mund të sistemohet të punojë natën edhe nëse këtë veçanërisht e kërkojnë rrethanat serioze ekonomike, sociale e të ngjashme me kusht që punëdhënësi për organizimin e punës së këtyllë të marrë pëlqim nga organi i administratës shtetërore kompetent për çështjet e punës.

X. PAUZAT DHE PUSHIMET

Pauza gjatë orarit të punës

Neni 132

(1) Gjatë orarit ditor të punës, punëtori që punon me orar të plotë të punës, ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 30 minutash.

(2) Punëtori që punon me orar më të shkurtër të punës, por së paku 4 orë në ditë, ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 15 minutash.

(3) Kohëzgjatja e pauzës në rast të sistemimit të barabartë ose rirregullimit të përkohshëm të orarit të punës caktohet proporcionalisht me kohëzgjatjen e orarit ditor të punës.

(4) Pauza mund të caktohet pas një ore të punës e më së voni tri orë para përfundimit të orarit të punës.

(5) Koha e pauzës gjatë ditës së punës llogaritet në orarin e punës dhe për të njëjtën paguhet rrogë.

Pushimi ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës

Neni 133

(1) Punëtori ka të drejtë pushimi ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje të pandërprerë prej së paku 12 orësh.

(2) Punëtori që kryen punë gjatë rregullimit ose në rast të rirregullimit të përkohshëm të orarit të punës, ka të drejtë për pushim ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës, në kohëzgjatje të pandërprerë prej së paku 12 orësh.

Pushimi javor

Neni 134

(1) Punëtori ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej 24 orësh pa ndërprerë.

(2) Ditë e pushimit javor sipas rregullës është e diela.

(3) Për shkaqe objektive, teknike dhe organizative mund që punëtorit t'i sigurohet pushim javor në ndonjë ditë tjetër të javës.

Veçoritë e mënyrës së kryerjes së punës

Neni 135

Në rastet, kur koha e punës nuk është e mundur prej më parë të rregullohet, përkatësisht kur punëtori vetë e rregullon kohën e punës në mënyrë të pavarur (personat afaristë, punëtorët të cilët udhëheqin njësitë e punës dhe kanë autorizime për vendosje të pavarur, punëtorët të cilët bëjnë punë në shtëpi), punëdhënësi nuk është i detyruar t'i marrë parasysh dispozitat e këtij ligji për sa i përket kufizimeve të kohës së punës, punës së natës, pushimit, pushimit ditor dhe javor, me kusht që punëtorëve t'u sigurohet mbrojtja gjatë punës.

Mundësitë e rregullimit të ndryshëm me marrëveshjet kolektive

Neni 136

(1) Me marrëveshjet kolektive mund të përcaktohet kufizimi kohor i obligimeve të punës të punëtorit që punon natën, të përcaktuara me nenin 129 të këtij ligji, të merren parasysh si kufizim mesatar në periudhën më të gjatë se katër muaj, por jo më gjatë se gjashtë muaj.

(2) Me marrëveshjet kolektive mund të përcaktohet, pushimi ditor dhe javor në kohëzgjatje mesatarisht minimale, siç e përcakton Ligji, në rastet e punës në ndërresa ta sigurojë në periudhë më të gjatë kohore, por jo më shumë se gjashtë muaj.

(3) Në veprimtaritë, respektivisht për vendet e punës ose profesionet në rastet nga paragrafi (4) i këtij neni, mund të përcaktohet pushimi ditor ose javor në kohëzgjatje mesatarisht minimale, siç e përcakton ligji, ta sigurojë në periudhë më të gjatë kohore, që nuk mund të jetë më e gjatë se gjashtë muaj.

(4) Sipas paragrafit (3) të këtij neni mund të sigurohet e drejta e pushimit ditor ose pushimit javor në veprimtaritë, respektivisht për vendet e punës ose për profesionet në rastet:

1) ku natyra e punës kërkon prezencë të përhershme ose

2) ku natyra e veprimtarisë kërkon sigurim të vazhdueshëm të punës ose të shërbimit ose

3) në rastet e parapara të vëllimit të punës jo të barabartë ose të rritur.

Pushimi vjetor

Neni 137

(1) Punëtori ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje prej 20 deri 26 ditë pune.

(2) Punëtori më i moshuar, invalid, punëtori me së paku 60% dëmtim trupor dhe punëtori i cili kuron dhe ruan fëmijë me të meta trupore ose psikike ka të drejtë edhe në tri ditë pune pushim vjetor më shumë.

(3) Punëdhënësi është i detyruar punëtorit t'i japë vendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Caktimi i kohëzgjatjes së pushimit vjetor

Neni 138

(1) Kohëzgjatja e pushimit vjetor e përcaktuar me nenin 137 të këtij ligji, caktohet sipas kohës së kaluar në marrëdhënie pune, kushteve për punë dhe kritereve të tjera të përcaktuara me marrëveshjen kolektive.

(2) Festat, të shtunat dhe të dielat dhe ditët e lira, mungesat për shkak të pushimit mjekësor si dhe rastet tjera të mungesës së arsyeshme nga puna nuk llogariten në ditët e pushimit vjetor.

(3) Si ditë e pushimit vjetor konsiderohet çdo ditë pune, që është sipas orarit të kohës së punës të punëdhënësi për punëtorin konkret të caktuar si ditë pune.

Fitimi i të drejtës së pushimit vjetor

Neni 139

Punëtori fiton të drejtën e pushimit të plotë vjetor, kur do të realizojë punë të pandërprerë prej së paku gjashtë muajve, pa marrë parasysh se punëtori a punon me orar të plotë të punës ose orar të shkurtuar nga orari i plotë.

E drejta e pjesës proporcionale e pushimit vjetor

Neni 140

(1) Punëtori ka të drejtë në shfrytëzimin e pjesës proporcionale të pushimit vjetor në shumë të përgjithshme prej 1/12 nga pushimi vjetor nga secili muaj i punës:

1) nëse në vitin kalendarik, në të cilin ka lidhur marrëdhënie pune, nuk ka fituar të drejtën e pushimit të plotë vjetor,

2) nëse i ka pushuar marrëdhënia e punës para skadimit të afatit, pas skadimit në të cilën do të kishte fituar të drejtën e pushim të plotë vjetor,

3) nëse marrëdhënia e punës në vitin vijues kalendarik i pushon para një korrikut.

(2) Gjatë përlogaritjes së pjesës proporcionale të pushimit vjetor së paku gjysma e ditës rumbullakohet në një ditë të plotë nga pushimi vjetor.

Shfrytëzimi i pushimit vjetor

Neni 141

(1) Pushimi vjetor sipas rregullës shfrytëzohet gjatë vitit kalendarik.

(2) Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet edhe në dy pjesë, me atë që pjesa e parë doemos të zgjasë së paku 12 ditë pune.

(3) Punëdhënësi është i detyruar që punëtorit t'i sigurojë shfrytëzimin e 12 ditëve pune të pushimit vjetor deri në fund të vitit vijues kalendarik, kurse pjesën e ngelur deri më 30 korrik vitin e ardhshëm.

(4) Pushimi vjetor, i cili nuk ka qenë i shfrytëzuar gjatë vitit vijues kalendarik nga shkaku i mungesës për shkak të pushimit mjekësor ose lëndimit, pushimit të lehonisë ose pushimit për kurim dhe ruajtje të fëmijës, punëtori ka të drejtë ta shfrytëzojë deri më 30 qershor vitin e ardhshëm kalendarik, nëse në vitin kalendarik, në të cilin i është caktuar pushimi, ka punuar së paku gjashtë muaj.

(5) Punëtori, i cili punon jashtë vendit, mund ta shfrytëzojë në tërësi pushimin vjetor deri në fund të vitit të ardhshëm kalendarik, nëse ashtu është e përcaktuar me marrëveshjen kolektive të punëdhënësit.

Caktimi dhe shfrytëzimi i pushimit vjetor në fushën e arsimit dhe të shkencës

Neni 142

Kohëzgjatja dhe mënyra e shfrytëzimit të pushimit vjetor në institucionet nga fusha e arsimit dhe e shkencës përcaktohet me dispozitat nga fusha e arsimit dhe e shkencës.

Shfrytëzimi i pushimit vjetor në rast të lidhjes së marrëveshjes për punësim me punëdhënësit tjetër

Neni 143

(1) Punëtori e shfrytëzon pushimin vjetor te punëdhënësi, ku ka fituar të drejtën e shfrytëzimit të tij, përveç nëse me punëdhënësin nuk është marrë vesh ndryshe.

(2) Pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi është i detyruar t'i japë punëtorit vërtetim për pushimin vjetor të shfrytëzuar.

Mënyra e shfrytëzimit të pushimit vjetor

Neni 144

(1) Pushimi vjetor shfrytëzohet duke i marrë parasysh nevojat e procesit të punës si dhe mundësitë për pushim dhe rekreacion të punëtorit duke mbajtur llogari për obligimet e tija familjare.

(2) Punëtori ka të drejtë një ditë nga pushimi vjetor ta shfrytëzojë në ditën që vetë do ta caktojë, nëse ajo nuk e dëmton procesin e punës, për çka doemos duhet ta informojë punëdhënësin më së voni tri ditë para shfrytëzimit.

Pagesa e pjesës së pashfrytëzuar e pushimit vjetor

Neni 145

(1) Punëtori pas pushimit të marrëdhënies së punës ka të drejtë në dëmshpërblimin për pjesën e pashfrytëzuar të pushimit vjetor.

(2) Është e pavlefshme çfarëdo qoftë marrëveshje, me të cilën punëtori do të hiqte dorë nga e drejta e pushimit vjetor ose nga dëmshpërblimi për pushimin vjetor në rastet e paragrafit (1) të këtij neni.

Pushimi i paguar

Neni 146

(1) Punëtori ka të drejtë në pushim të paguar për shkak të rrethanave personale dhe familjare (për kurorëzim, lindje të fëmijës (vetëm për babanë) dhe/ose vdekje të familjarit të afërt), deri në shtatë ditë pune.

(2) Ditët e pushimit të paguar nga paragrafi (1) të këtij neni, përcaktohen me marrëveshje kolektive dhe sipas të gjitha bazave nga paragrafi (1) i këtij neni mund të zgjasë më shumë se shtatë ditë pune.

Mungesa e papaguar

Neni 147

(1) Punëtori mund të mungojë nga puna pa kompensim të rrogës dhe kontributeve nga rroga në raste dhe në kushte të caktuara me marrëveshjen kolektive, por më së gjati tre muaj gjatë vitit kalendarik.

(2) Gjatë kohës së mungesës së papaguar punëtorit i pezullohen të drejtat dhe obligimet e marrëdhënies së punës.

Mungesa nga puna për shkak të festimit

Neni 148

(1) Punëtori ka të drejtë në mungesë nga puna me kompensim të rrogës gjatë festave të Republikës së Maqedonisë, të cilat janë të përcaktuara si ditë të lira pune dhe për ditët e tjera, të përcaktuara me ligj si ditë të lira.

(2) E drejta nga paragrafi (1) i këtij neni punëtorit mund t'i kufizohet, nëse punëtori respektivisht procesi prodhues zhvillohet pa ndërprerë ose natyra e punës kërkon zhvillimin e punës edhe ditën e festës.

Mungesa nga puna për shkak të paaftësisë për punë nga sëmurja ose lëndimi

Neni 149

Punëtori ka të drejtë në mungesë nga puna me kompensim të rrogës në rastet e paaftësisë së përkohshme për punë për shkak të sëmurjes ose lëndimit dhe në raste të tjera në pajtim me dispozitat e sigurimit shëndetësor.

Mungesa nga puna për shkak të ushtrimit të funksioneve ose obligimeve nga ligjet e veçanta

Neni 150

(1) Të drejtë mungese nga puna me kompensim roge ka punëtori për shkak të ushtrimit të funksionit joprofesional, në të cilin është zgjedhur në zgjedhje të drejtpërdrejta shtetërore, funksione respektivisht detyra në të cilat është emëruar nga ana e gjyqit, si dhe punëtori, i cili është i thirrur në detyrë si obligues ushtarak, si dhe në ushtrimin e detyrave ushtarake mbrojtëse dhe detyrat e mbrojtjes dhe të shpëtimit, përveç shërbimit të afatit ushtarak, ose pa faj është thirrur nga organet administruese

ose gjyqësore (këshilltarët shtetërorë, anëtarët e këshillit komunal, këshilltarët e komunës, gjykatësit porotë, ekspertët gjyqësorë, vlerësuesit, përkthyesit, obliguesit ushtarak etj.), në barrë të organit ose të institucionit ku ushtron funksionin, përkatësisht ku e kryen obligimin nga ligji i veçantë.

(2) Punëtori i cili vullnetarisht jep gjak, ka të drejtë në mungesë nga puna në dy ditë pune të njëpasnjëshme për çdo dhënie gjaku.

Pezulimi i marrëdhënies së punës së punëtorit të zgjedhur ose të emëruar në funksion shtetëror ose publik

Neni 151

Punëtorit i cili është i zgjedhur ose i emëruar në funksion shtetëror ose publik të përcaktuar me ligj, që kërkon përkohësisht ta ndërpresë punën te punëdhënësi, i pezullohet marrëdhënia e punës gjatë kohës së kryerjes së funksionit dhe ka të drejtë, në afat prej 15 ditësh pas pushimit të funksionit që e ka ushtruar, të kthehet në punë te punëdhënësi për kryerjen e punëve që përgjigjet në shkallën e tij të përgatitjes profesionale.

Pezulimi i marrëdhënies së punës të punëtorit i dërguar me punë jashtë vendit

Neni 152

(1) Punëtorit që është dërguar me punë jashtë vendit në suazat e bashkëpunimit teknik-ndërkombëtar, bashkëpunimit kulturor-arsimor dhe shkencor, në përfaqësi diplomatike-konsullare, në aftësim profesional ose arsim me pajtim dhe për nevojat e punëdhënësit, i pezullohet marrëdhënia e punës dhe ka të drejtë në afat prej 15 ditësh nga dita e pushimit të punës jashtë vendit të kthehet në punë te punëdhënësi për kryerjen e punëve që i përgjigjet shkallës së tij të përgatitjes profesionale.

(2) Punëtorit, bashkëshorti i të cilit është dërguar me punë jashtë vendit në rastet nga paragrafi (1) të këtij neni, me kërkesë të tij, i pezullohet marrëdhënia e punës dhe ka të drejtë në afat prej 15 ditësh nga dita e pushimit të punës të çifitit të tij bashkëshortor jashtë vendit të kthehet në punë te punëdhënësi për kryerjen e punëve që përgjigjet në shkallën e përgatitjes së tij profesionale.

Obligimi për kryerjen e ndonjë pune tjetër për shkak të rrethanave të jashtëzakonshme (fatkeqësive natyrore dhe fatkeqësive tjera)

Neni 153

Në rastet e fatkeqësive natyrore ose fatkeqësive të tjera, nëse fatkeqësi e tillë pritet ose në rrethana të tjera të jashtëzakonshme, kur rrezikohet jeta dhe shëndeti i njerëzve ose prona e punëdhënësit, lloji dhe vendi i kryerjes së punës, të caktuara me marrëveshjen për punësim, përkohësisht mund të ndërrohen gjithashtu edhe pa pëlqimin e punëtorit, megjithatë vetëm deri sa të zgjasin rrethanat e tilla.

Arsimimi i punëtorëve

Neni 154

(1) Punëtori ka të drejtë dhe obligim në arsimim të vazhdueshëm, shkollim plotësues dhe aftësim në pajtim me nevojat e procesit të punës, me qëllim të ruajtjes respektivisht ngritjes së aftësisë për punë në vendin e punës si dhe ruajtjes së punës.

(2) Punëdhënësi është i detyruar t'u sigurojë arsimim, mbarim të shkollimit dhe aftësimin e punëtorëve, nëse atë e kërkojnë nevojat e procesin të punës ose, nëse më arsimimin, mbarimin e shkollimit ose me aftësimin mund të evitohet prishja e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale ose afariste. Në pajtim me nevojat e arsimit, mbarimit të shkollimit ose aftësimin të punëtorëve,

punëdhënësi ka të drejtë që punëtorin ta dërgojë në arsimim, mbarim të shkollimit ose aftësim, ndërsa punëtori ka të drejtë edhe vetë të paraqitet.

(3) Kohëzgjatja e arsimimit, mbarimi i arsimimit dhe aftësimi i punëtorëve, si dhe të drejtat e palëve në marrëveshje para dhe pas përfundimit të shkollimit, shkollimit plotësues dhe aftësimit të punëtorëve, rregullohen me marrëveshje të veçantë, ose me marrëveshje kolektive.

(4) Punëtori dhe përfaqësuesi i punëtorëve, kanë të drejtë në arsimim sindikal, në pajtim me marrëveshjen kolektive.

E drejta e mungesës së paguar nga puna për shkak të arsimimit

Neni 155

(1) Punëtori, i cili arsimohet, mbaron shkollimin ose aftësohet në pajtim me nenin 154 të këtij ligji, si dhe punëtori, i cili arsimohet, mbaron shkollimin ose aftësohet për interes të tij, ka të drejtë në mungesë të paguar nga puna për shkak të dhënies së provimeve.

(2) Nëse me marrëveshjen kolektive, marrëveshjen për punësim ose marrëveshje të veçantë për arsim, e drejta nga paragrafi (1) e këtij neni nuk është konkretisht e përcaktuar, punëtori ka të drejtë në mungesë të paguar nga puna për ditët, kur për herë të parë jep provim.

XI. KOMPENSIMI I DËMIT

Përgjegjësia e punëtorëve për dëmin

Neni 156

(1) Punëtori, i cili në punë ose në lidhje me punën qëllimisht ose nga pakujdesia e madhe i shkakton dëm punëdhënësit, është i detyruar ta kompensojë.

(2) Nëse dëmin e shkaktojnë më shumë punëtorë, secili prej tyre është përgjegjës për atë pjesë të dëmit, që e ka shkaktuar.

(3) Nëse për secilin punëtor nuk është e mundshme të përcaktohet se sa pjesë të dëmit ka shkaktuar, të gjithë punëtorët janë përgjegjës dhe e kompensojnë dëmin në pjesë të barabarta.

(4) Nëse më shumë punëtorë kanë shkaktuar dëm me veprim të dënueshëm me qëllimin, për dëmin janë përgjegjës solidar.

(5) Nëse punëtori në punë ose në lidhje me punën qëllimisht ose nga pakujdesia e madhe i shkakton dëm personit të tretë, punëdhënësi është i detyruar atij personi t'ia kompensojë dëmin, ndërsa punëtori është i detyruar t'ia kompensojë dëmin punëdhënësit.

Dëmshpërblimi paushall

Neni 157

Nëse përcaktimi i lartësisë së dëmit do të kishte shkaktuar shpenzime jo të barabarta, dëmshpërblimi mund të caktohet në shumë paushall, nëse rastet e veprimeve të dëmshme të punëtorit dhe lartësia e dëmshpërblimit paushall janë të përcaktuara me marrëveshjen kolektive.

Zvogëlimi i dëmshpërblimit dhe falja e pagimit të dëmshpërblimit

Neni 158

Me marrëveshje kolektive, për punëtorin mund të caktohen mënyra dhe kushte për zvogëlim ose falje nga pagimi i dëmshpërblimit.

Përgjegjësia e punëdhënësit për dëmshpërblimin

Neni 159

(1) Nëse punëtorit i është shkaktuar dëm gjatë punës ose në lidhje me punën, punëdhënësi është i detyruar t'ia kompensojë dëmin, sipas rregullave të përgjithshme të përgjegjësisë, kompensimin e dëmit.

(2) Përgjegjësia për dëmshpërblimin e punëdhënësit ka të bëjë gjithashtu edhe për dëmin, të cilin punëdhënësi e ka shkaktuar me cenimin e të drejtave të punëtorit nga marrëdhënia e punës.

XII. MBROJTJA E VEÇANTË

Ndalimi për kryerjen e punëve nëntokësore

Neni 160

(1) Punëtorët nuk guxojnë të bëjnë punë nëntokësore në miniera.

(2) Ndalimi nga paragrafi (1) i këtij neni nuk ka të bëjë për punëtorët:

1) që janë persona udhëheqës respektivisht që udhëheqin njësi pune dhe kanë autorizim për vendime të pavarura të plotfuqishme,

2) që doemos për shkak të arsimimit profesional të kenë kohë të caktuar të praktikës në punët nëntokësore në miniera,

3) kur janë të punësuar në shërbimet shëndetësore ose sociale dhe raste të tjera, kur detyrimisht duhet të shkojnë në punë nëntokësore në minierë për shkak të kryerjes së punëve, që nuk janë fizike.

Mbrojtja e punëtorëve për shkak shtatzënisë dhe prindësisë

Neni 161

(1) Punëtorët për shkak të shtatzënisë dhe prindësisë kanë të drejtë në mbrojtje të veçantë në marrëdhënien e punës.

(2) Punëdhënësi është i detyruar punëtorëve t'ua mundësojë harmonizim më të lehtë të obligimeve familjare dhe profesionale.

Ndalimi për kryerjen e punëve gjatë kohës së shtatzënisë dhe pas lindjes

Neni 162

(1) Gjatë kohës së shtatzënisë edhe një vit pas lindjes punëtorja nuk guxon të ushtrijë punë, nëse ato me rrezik të zmadhuar ndikojnë në shëndetin e saj ose shëndetin e fëmijës.

(2) Punët nga paragrafi (1) të këtij neni i përcakton ministri kompetent për çështjet nga fusha e punës, në pajtim me ministrin kompetent për çështjet nga fusha e shëndetësisë.

Mbrojtja e veçantë gjatë kohës së shtatzënisë

Neni 163

(1) Punëdhënësi nuk guxon të kërkojë çfarëdo të dhëna për shtatzëninë e punëtores, përveç nëse ajo vetë nuk i dorëzon për shkak të realizimit të të drejtave gjatë kohës së shtatzënisë.

(2) Nëse punëtorja ushtron punë, që gjatë shtatzënisë së saj dëmshëm mund të ndikojë në shëndetin e saj ose shëndetin e fëmijës, të përcaktuar në pajtim me nenin 162 të këtij ligji, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë kryerjen e punës dhe rrogës tjetër adekuate, si ta kishte bërë punën e vet, nëse ajo për atë është e volitshme.

(3) Në kontestin midis punëdhënësit dhe punëtores vendimtare është mendimi i mjekut të zgjedhur respektivisht komisionit mjekësor.

Mbrojtja gjatë shtatzënisë dhe prindësisë në lidhje me punën e natës dhe punën jashtë orarit

Neni 164

(1) Gjatë kohës së shtatzënisë ose me fëmijë në moshë deri në një vit, punëtorja nuk guxon të ushtrijë punë jashtë orarit ose të punojë natën.

(2) Punëtores, që ka fëmijë në moshë prej një deri tre vjet, mund t'i caktohet të ushtrijë punë jashtë orarit ose punë natën, vetëm me pëlqimin e saj paraprak me shkrim.

(3) Тë drejtën nga paragrafi (1) dhe (2) nga ky nen e ka punëtori-baba i fëmijës respektivisht punëtori, i cili fëmijën e kuron, nëse nëna vdes, e lëshon fëmijën respektivisht në bazë të mendimit të komisionit përkatës mjekësor sipas dispozitave të sigurimit shëndetësor është e paaftë për jetë dhe punë të pavarur.

(4) Njërit nga punëtorët-prindër, që ka fëmijë, më të ri se shtatë vjet ose fëmijë me sëmundje të rëndë ose fëmijë me të meta fizike ose psikike, dhe i cili jeton vetë me fëmijën dhe kujdeset për mbrojtjen dhe edukimin e tij, mund t'i mundësohet, të ushtrojë punë jashtë orarit ose punë natën, vetëm me pëlqim të tij paraprak me shkrim.

Mungesa nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë

Neni 165

(1) Punëtorja gjatë kohës së shtatzënisë, lindjes dhe amësisë ka të drejtë në pushim nga puna me pagesë në kohëzgjatje prej nëntë muajsh pandërprerë, e nëse lind më shumë fëmijë përnjëherë (binjakë, trinjakë dhe më shumë) një vit.

(2) Në bazë të diagnozës nga organi kompetent shëndetësor, punëtorja mund ta fillojë mungesën për shtatzëni, lindje dhe amësi 45 ditë para lindjes, ndërsa detyrimisht 28 ditë para lindjes.

(3) Punëtorja që adopton fëmijë ka të drejtë në mungesë deri në mbushjen e nëntë muajve moshë të fëmijë, e nëse ka adoptuar më shumë fëmijë (dy ose më shumë) një vit.

(4) Punëtorja që adopton fëmijë ka të drejtë në mungesë të paguar për kohëzgjatjen e periudhës së adoptimit të fëmijës, në pajtim me dispozitat për familjen.

Kthimi përsëri në punë nga pushimi nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë

Neni 166

(1) Punëtorja që shfrytëzon mungesë për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë, nëse dëshiron mund të kthehet në punë edhe para skadimit të mungesës.

(2) Punëtorja nga paragrafi (1) i këtij neni, përveç të drejtës në rrogë, ka të drejtë edhe në kompensim të rrogës për mungesë për shkak, shtatzënisë dhe amësisë, në lartësi prej 50% nga shuma e caktuar e kompensimit për mungesën nga paragrafi (1) të këtij neni sipas dispozitave për sigurim shëndetësor.

Shfrytëzimi i mungesës nga puna për prindërsi ana e babait dhe adoptuesit të fëmijës

Neni 167

Nëse mungesën nga puna për prindërsi nga neni 165 të këtij ligji nuk e shfrytëzon punëtorja, të drejtën për mungesë nga puna për grindësi e shfrytëzon babai ose adoptuesi i fëmijës.

Vazhdimi i mungesës për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë

Neni 168

(1) Nëse punëtorja lind fëmijë të vdekur ose nëse fëmija vdes para skadimit të mungesës për shkak të shtatzënisë, të lindjes dhe të prindërsisë, ka të drejtë ta vazhdojë mungesën aq kohë sa sipas diagnozës së mjekut është e duhur të shërohet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkakuar me humbjen e fëmijës, e më së paku 45 ditë, për të cilën kohë i takojnë të gjitha të drejtat në bazë të mungesës për shtatzëni, lindje dhe amësi.

(2) Gjatë kohës së mungesës nga paragrafi (1) të këtij neni dhe neni 165 paragrafi (2) i këtij ligji, punëtorja ka të drejtë në kompensim të rrogës sipas dispozitave për mbrojtje shëndetësore.

Koha e shkurtuar e punës së prindit të fëmijës me probleme zhvillimi dhe me nevoja të posaçme arsimore

Neni 169

(1) Njëri nga prindërit e fëmijës me probleme zhvillimi dhe nevoja të posaçme arsimore, ka të drejtë të punojë me orar të përgjysmuar nga koha e plotë e punës nëse të dy prindërit janë në marrëdhënie pune ose nëse prindi është vetëmbajtës, në bazë të diagnozës nga komisioni adekuat mjekësor, nëse fëmija nuk është i vendosur në institucion për asistencë sociale-shëndetësore.

(2) Koha e shkurtuar e punës nga paragrafi (1) i këtij neni konsiderohet si kohë e plotë e punës, ndërsa e drejta e kompensimit të rrogës plotësohet sipas dispozitave për mbrojtje sociale.

Kompensimi i rrogës

Neni 170

Punëtori, që shfrytëzon mungesë për shkak shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë, mungesë për kurim dhe mbrojtje të fëmijës ka të drejtë në kompensim të rrogës në pajtim me këtë dhe ligj tjetër dhe me marrëveshje kolektive.

E drejta e nënës mëndeshë

Neni 171

Punëtorja, që i jep gjë fëmijës dhe pas skadimit të mungesës për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë, dhe e cila fillon të punojë me orar të plotë të punës, ka të drejtë në pauzë të paguar gjatë kohës së punës, në kohëzgjatje prej një orë e gjysmë në ditë, në të cilën kohë llogaritet edhe pauza e ditës. Atë të drejtë e ka punëtorja deri në mbushjen e një viti të moshës së fëmijës.

XIII. MBROJTJA E PUNËTORËVE TË CILËT ENDE NUK I KANË MBUSHUR 18 VJET MOSHË

Mbrojtja e veçantë e punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë

Neni 172

Punëtorët, të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, në marrëdhënie pune kanë mbrojtje të veçantë.

Ndalimi për kryerjen e punëve

Neni 173

(1) Punëtorëve, të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, punëdhënësi nuk guxon t'u urdhërojë të kryejnë punë të rënda fizike, punë, të cilat bëhen nën tokë ose nën ujë, punë me burime të rrezatimit të jonizuar dhe punë të tjera, të cilat dëmshëm dhe me rrezik të zmadhuar mund të ndikojnë në shëndetin, respektivisht zhvillimin shëndetësor, duke marrë parasysh specifikat e tyre psikofizike.

(2) Punët nga paragrafi (1) të këtij neni i përcakton ministri kompetent për çështjet nga fusha e punës, në pajtim me ministrin, kompetent për çështjet nga fusha e shëndetësisë.

Orari i punës, pushimi, pauza

Neni 174

(1) Orari i punës i punëtorit, i cili ende nuk i ka plotësuar 18 vjet moshë, nuk guxon të jetë më i gjatë se tetë orë në ditë dhe 40 orë në javë.

(2) Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë dhe punon së paku katër orë e gjysmë në ditë, ka të drejtë në pauzë gjatë kohës së orarit të punës, në kohëzgjatje prej së paku 30 minutave.

(3) Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, ka të drejtën e pushimit midis dy ditëve në kohëzgjatje prej së paku 24 orëve pandërprerë.

Ndalimi i punës së natës

Neni 175

(1) Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, nuk guxon të punojë natën midis orës 22,00 dhe orës 6,00 ditën e ardhshme.

(2) Me përjashtim mund të caktohet, punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, të punojë natën në rast të forcës madhore, kur puna e tillë zgjat një kohë të caktuar dhe doemos menjëherë të kryhet, ndërsa punëtorët e moshës madhore nuk janë në disponim. Në atë rast doemos punëtorëve, të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, t'u sigurohet pushim gjatë tri ditëve të ardhshme.

(3) Në rastet nga paragrafi (2) të këtij neni punëdhënësi doemos të sigurojë mbikëqyrje nga ana e punëtorit të moshës madhore.

Pushimi vjetor i zmadhuar

Neni 176

Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, ka të drejtë në pushim vjetor të zmadhuar për shtatë ditë pune.

XIV. MBROJTJA E INVALIDËVE**Punësimi, aftësimi ose riaftësimi i invalidëve**

Neni 177

Punëdhënësi siguron mbrojtjen e invalidëve gjatë punësimit, aftësimit ose riaftësimit në pajtim me ligjin.

Të drejtat e invalidëve të punës

Neni 178

(1) Punëtorit-invalid me aftësinë e ngelur ose të ndryshuar të punës, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë kryerjen e ndonjë pune tjetër adekuate respektivisht punë me kohë më të shkurtër të punës duke marrë parasysh aftësinë e ngelur ose të ndryshuar të punës si dhe kompensimin adekuat në rrogë në lidhje me realizimin e këtyre të drejtave në pajtim me dispozitat e sigurimit pensional dhe invalidor.

(2) Punëtorit tek i cili ekziston rrezik i drejtpërdrejtë nga paraqitja e invaliditetit, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë kryerjen e punës tjetër adekuate si dhe kompensim adekuat të rrogës në lidhje me realizimin e kësaj të drejte në pajtim me dispozitat e sigurimit pensional dhe invalidor.

XV. SIGURIMI I VEÇANTË I PUNËTORËVE MË TË MOSHUAR

Neni 179

Punëtorët, më të moshuar se 57 vjet gra dhe 59 vjet burra, gëzojnë mbrojtje të veçantë, në pajtim me këtë dhe me ligj tjetër.

Kufizimi i punës jashtë orarit të punës dhe punës së natës

Neni 180

Punëtorit më të moshuar, punëdhënësi pa pëlqim të punëtorit nuk guxon t'i caktojë punë jashtë orarit të punës dhe punë gjatë natës.

XVI. REALIZIMI DHE MBROJTJA E TË DREJTAVE, TË OBLIGIMEVE DHE TË PËRGJEGJËSIVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS**Realizimi i të drejtave tek punëdhënësi dhe mbrojtja gjyqësore**

Neni 181

(1) Nëse punëtori konsideron se punëdhënësi nuk ia siguron të drejtat nga marrëdhënia e punës ose shkel cilëndo nga të drejtat e tij nga marrëdhënia e punës, ka të

drejtë të paraqesë kërkesë më shkrim tek punëdhënësi që shkeljen ta mënjanojë respektivisht obligimin e vet ta plotësojë.

(2) Nëse punëtori konsideron se me vendim me shkrim të punëdhënësit është shkelur e drejta e tij, ka të drejtë në afat prej tetë ditësh nga pranimi i vendimit, me të cilin është shkelur e drejta, të kërkojë nga punëdhënësi, të njëjtën ta mënjanojë.

(3) Nëse punëdhënësi në afatin e mëtejshëm prej tetë ditësh pas pranimi të kërkesës me shkrim, punëtorit nuk ia plotëson obligimet e veta nga marrëdhënia e punës, respektivisht nuk e mënjanon shkeljen e të drejtës, punëtori në afat prej 15 ditësh mund të kërkojë mbrojtje gjyqësore para gjyqit kompetent.

(4) Kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim, punëtori mund të paraqesë ankesë në afat prej 15 ditësh nga dorëzimi nga ana e punëdhënësit, para gjyqit kompetent.

(5) Pa marrë parasysh afatet nga paragrafët (2) dhe (3) të këtij neni, punëtori, kërkesat në para nga marrëdhënia e punës mund t'i realizojë drejtpërdrejtë në gjyqin kompetent.

(6) Kandidati i pazgjedhur për punësim, i cili konsideron se gjatë zgjedhjes ka qenë e shkelur ndalimi i diskriminimit, mundet në afat prej 15 ditëve nga pranimi i informimit nga ana e punëdhënësit të kërkojë kompensim të dëmit në gjyqin kompetent.

XVII. ZGJIDHJA PAQËSORE E KONTESTEVE INDIVIDUALE DHE KOLEKTIVE TË PUNËS**Zgjidhja paqësore kontesteve individuale dhe kolektive të punës**

Neni 182

(1) Në rast të kontestit individual ose kolektiv të punës, punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh që zgjidhjen e kontestit t'ia besojnë këshillit të veçantë të pajtimit i përbërë nga tre anëtarë, prej të cilëve nga një caktojnë punëdhënësi dhe punëtori dhe një të cilin bashkërisht do ta caktojnë.

(2) Kompensimi për punën e anëtarit të këshillit pajtues të zgjedhur bashkërisht është në barrë të palëve në kontest.

Zgjidhja e qetë e kontesteve kolektive të punës (arbitrazhi)

Neni 183

(1) Me marrëveshje kolektive mund të caktohet arbitrazhi për zgjidhjen e kontesteve kolektive të punës.

(2) Me marrëveshjen kolektive caktohet përbërja, procedura dhe çështjet tjera, të rëndësishme për punën e arbitrazhit.

(3) Nëse punëdhënësi dhe punëtori pajtohen me zgjidhjen e arbitrazhit të kontestit të punës, vendimi i arbitrazhit është definitiv dhe i detyrueshëm për të dy palët.

(4) Kundër vendimit të arbitrazhit nuk lejohet kontest para gjyqit kompetent.

XIX. SINDIKATAT DHE SHOQATAT E PUNËDHËNËSVE**Asociacionet e punëtorëve dhe punëdhënësve**

Neni 184

(1) Punëtorët kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë sindikatë dhe në atë të anëtarësohen, nën kushtet e përcaktuara me statutin ose dispozitat e asaj sindikate.

(2) Sindikata është organizatë e mëvetësishme, demokratike dhe e pavarur e punëtorëve, në të cilën vullnetarisht bashkohen për shkak të përfaqësimit, prezantimit, avancimit dhe mbrojtjes së interesave të veta ekonomike, sociale dhe interesave të tjera unike dhe kolektive.

(3) Punëdhënësit kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë shoqatë dhe në atë të anëtarësohen, me kushtet e përcaktuara me statutin ose dispozitat e asaj shoqate.

(4) Shoqata e punëdhënësve është organizatë e mëvetësishme, demokratike dhe e pavarur, në të cilën punëdhënësit vullnetarisht hyjnë për shkak të përfaqësimit, prezantimit, avancimit dhe mbrojtjes së interesave të veta ekonomike, sociale dhe interesave të tjera.

(5) Sindikatat dhe shoqatat nga paragrafët (1) dhe (3) të këtij neni mund të themelohen pa asnjë lloj leje paraprake.

Vullnetarizmi i anëtarësimit në sindikatë dhe në shoqatën e punëdhënësve

Neni 185

(1) Punëtori respektivisht punëdhënësi lirisht vendos për hyrjen dhe daljen nga sindikata respektivisht nga shoqata e punëdhënësve.

(2) Askush nuk guxon të vihet në pozitë të palakmueshme për shkak të anëtarësimit ose mosanëtarësimit, në sindikatë respektivisht në shoqatën e punëdhënësve, përkatësisht për shkak të pjesëmarrjes ose mospjesëmarrjes në veprimtarinë e sindikatës, respektivisht shoqatës së punëdhënësve.

Mbrojtja e sindikatës dhe shoqatës së punëdhënësve

Neni 186

(1) Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve nuk mund të prishen ose veprimtaria e tyre të ndërpritet përmes rrugës administrative, nëse janë të themeluara dhe nëse veprimtarinë e kryejnë në pajtim me ligjin.

(2) Aktiviteti i sindikatës dhe i përfaqësuesit të tyre nuk mund të kufizohet me akt të punëdhënësit, nëse ajo është në pajtim me ligjin dhe me marrëveshjen kolektive.

Bashkimi në nivele më të larta

Neni 187

(1) Sindikatat respektivisht shoqatat e punëdhënësve mund të themelojnë unione të tyre ose forma tjera të bashkimit në të cilat interesat e tyre lidhen në nivel më të lartë (sindikata dhe shoqata të punëdhënësve në nivele më të larta).

(2) Sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në nivel më të lartë i gëzojnë të gjitha të drejtat dhe liritë e garantuara për sindikatën respektivisht shoqatën e punëdhënësve.

(3) Sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve kanë të drejtë lirisht të bashkohen dhe bashkëpunojnë me organizatat ndërkombëtare të themeluara për shkak realizimit të të drejtave dhe interesave të tyre.

Statuti i sindikatave, respektivisht i shoqatave të punëdhënësve

Neni 188

(1) Sindikata, shoqata e punëdhënësve respektivisht sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në nivel më të lartë, doemos të kenë statut të bazuar dhe të miratuar në parimet e përfaqësimit demokratik dhe respektimit demokratik të vullnetit të anëtarëve.

(2) Me statut përcaktohen: qëllimi i shoqatës në sindikatë respektivisht në shoqatë të punëdhënësve, organizimi i brendshëm i sindikatës respektivisht i shoqatës, emri, selia, rajoni i veprimit, simboli, organet e sindikatës respektivisht shoqatës, mënyra e zgjedhjes dhe shkarkimit të atyre organeve, mandati i tyre, autorizimet e organeve, procedura për anëtarësim dhe ndërprerja e anëtarësisë, mënyra e caktimit të anëtarësimit, mënyra e sjelljes dhe ndryshimit të statutit, rregullat dhe aktet tjera të përgjithshme, mënyra e fitimit, disponimit dhe të mbikëqyrjes së pronës dhe pushimi i punës së sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve.

(3) Statuti doemos duhet të përmbajë dispozita për trupat e autorizuara për lidhjen e marrëveshjeve kolektive.

(4) Emri i sindikatës respektivisht shoqatës së punëdhënësve në nivel më të lartë duhet qartë të dallohet nga emri i sindikatave, i shoqatave të punëdhënësve tani më të regjistruara, respektivisht sindikata të regjistruara respektivisht shoqatave në nivel më të lartë.

Aftësia juridike e sindikatave, respektivisht e shoqatave të punëdhënësve

Neni 189

Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve dhe shoqatat e tyre në nivel më të lartë fitojnë cilësinë e personit juridik me ditën e regjistrimit në regjistrin e sindikatave respektivisht regjistrin e shoqatave të punëdhënësve.

Regjistri i sindikatave dhe i shoqatave të punëdhënësve

Neni 190

(1) Sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në nivel më të lartë, regjistrohen në regjistër që mbahet në ministrinë kompetente për çështjet nga fusha e punës.

(2) Në regjistrin regjistrohet: dita e themelimit, emri, selia, territori i veprimit, emri i trupit ekzekutiv, emri i personit të autorizuar për përfaqësim dhe pushimin e veprimit, pushimi i autorizimit të filialit respektivisht forma tjetër e organizimit të brendshëm në qarkullimin juridik.

Kërkesa për regjistrim në regjistër

Neni 191

(1) Me kërkesë të themeluesit, sindikata përkatësisht shoqata e punëdhënësve regjistrohet në regjistër të veçantë të cilin e mban ministria kompetente për çështjet nga sfera e punës.

(2) Me kërkesën për regjistrim doemos të bashkëngjitet: vendimi për themelim, procesverbali i kuvendit themelues, statuti, emri i themeluesit dhe anëtarët e trupit ekzekutiv, emri dhe mbiemri i personit ose personave të autorizuar për përfaqësim, të dhënat për numrin e anëtarëve të sindikatës në bazë të anëtarësisë së punës.

Vendimi për kërkesën për regjistrim në regjistër

Neni 192

(1) Në bazë të kërkesës për regjistrim të sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve në regjistër, merret vendim.

(2) Vendimi nga paragrafi (1) i këtij neni përmban: datën dhe regjistrimin dhe numrin me të cilin sindikata, përkatësisht shoqata e punëdhënësve është regjistruar në regjistër, emrin e sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve, selinë dhe emrin dhe mbiemrin e personit respektivisht personave të autorizuar për përfaqësim.

Paraqitja e ndryshimeve të të dhënave

Neni 193

(1) Në regjistër doemos duhet të paraqitet çdo ndryshim i emrit të sindikatës, përkatësisht shoqatës së punëdhënësve, respektivisht filialit ose formë tjetër e organizimit të brendshëm, selia, rajoni i veprimit, emri i trupit ekzekutiv, personi i autorizuar për përfaqësim, në pushimin e veprimit, respektivisht autorizimet në qarkullimin juridik.

(2) Personi i autorizuar për përfaqësim të sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve, është i detyruar që ndryshimet nga paragrafi (1) të këtij neni t'ia paraqesë organit i cili e udhëheq regjistrin, në afat prej 30 ditësh nga dita e paraqitjes së ndryshimeve.

Prona e sindikatës dhe e shoqatës së punëdhënësve

Neni 194

(1) Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve mund të grumbullojnë regjistrime dhe anëtarësi edhe me blerje, dhuratë ose në mënyrë tjetër ligjore të fitojnë pronë pa asnjë lloj leje paraprake.

(2) Ekzekutim i dhunshëm nuk mund të zbatohet mbi pronën e tundshme dhe të patundshme të sindikatës respektivisht të shoqatës së punëdhënësve e domosdoshme për mbajtjen e mbledhjeve.

(3) Nëse sindikata respektivisht shoqata pushon të veprojë, me pronën e sindikatës respektivisht të shoqatës veprohet në mënyrë të përcaktuar me statutin e sindikatës respektivisht të shoqatës.

(4) Nëse sindikata respektivisht shoqata pushon të veprojë, prona e sindikatës respektivisht e shoqatës nuk mund t'u ndahet anëtarëve të sindikatës respektivisht të shoqatës.

Veprimi i sindikatës, respektivisht i shoqatës së punëdhënësve dhe ndalimi i mbikëqyrjes mbi palën tjetër

Neni 195

Punëdhënësit dhe shoqatat e tyre nuk guxojnë të kenë mbikëqyrje mbi themelimin dhe veprimin e sindikatave, respektivisht shoqatave të tyre në nivel më të lartë, as që guxojnë me qëllim të mbikëqyrjes së tillë t'i financojnë ose në mënyrë tjetër të ndihmojnë sindikatat, respektivisht shoqatat e tyre në nivel më të lartë.

Mbrojtja gjyqësore e të drejtave të anëtarësisë

Neni 196

Anëtari i sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve mund të kërkojë mbrojtje gjyqësore në rast të cenimit të të drejtave të tij të përcaktuara me statutin ose dispozitave tjera të sindikatës respektivisht shoqatës.

Mbrojtja gjyqësore e të drejtës së bashkimit

Neni 197

(1) Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve dhe shoqatat e tyre në nivel më të lartë mund të kërkojnë nga gjyqi ta ndalojë veprimtarinë që është në kundërshtim me të drejtën e bashkimit të lirë të punëtorëve, respektivisht të punëdhënësve.

(2) Sindikata respektivisht shoqata dhe unioni i tyre në nivel më të lartë mund të kërkojë kompensimin e dëmit të cilin e kanë pësuar për shkak të veprimtarive nga paragrafi (1) të këtij neni.

Ndalimi i veprimit jo të barabartë për shkak të aktiviteteve ose anëtarësisimit sindikal

Neni 198

(1) Punëtori nuk guxon të vihet në pozitë të palakmueshme nga punëtorët e tjerë për shkak të anëtarësisimit në sindikatë, e veçmas nuk lejohet:

1) marrëveshje për punësim me ndonjë punëtor të lidhet me kushte që ai të mos hyjë në sindikatë respektivisht me kusht të dalë nga sindikata,

2) t'i priset marrëveshja për punësim ose në mënyrë tjetër ta vejë punëtorin në situatë të palakmueshme nga punëtorët tjerë, për shkak anëtarësisimit të tij në sindikatë ose pjesëmarrjes në aktivitete sindikale jashtë orarit të punës, ndërsa me pëlqim të punëdhënësit edhe gjatë kohës orarit të punës.

(2) Anëtarësimi në sindikatë dhe pjesëmarrja në aktivitete të sindikatës nuk guxon të jetë rrethanë në të cilën punëdhënësi do ta bazojë vendimin e tij për lidhjen e marrëveshjes për punësim, për ndërrimin e punës të cilën punëtori e bën respektivisht vendin e punës, arsimimin profesional, përparimin, pagesat, kompensimet sociale dhe pushimin e marrëveshjes për punësim.

(3) Punëdhënësi, drejtori ose ndonjë organ tjetër dhe përfaqësuesi i punëdhënësit, nuk guxon të ushtrojë dhunë kundër cilëso qoftë sindikatë.

Përfaqësuesi sindikal

Neni 199

(1) Sindikatat në mënyrë të mëvetësishme vendosin për mënyrën e përfaqësimit të tyre tek punëdhënësi.

(2) Sindikatat të cilët kanë anëtarë të punësuar te ndonjë punëdhënësi, mund të emërojnë ose të zgjedhin një ose më shumë përfaqësues sindikal, të cilët do t'i përfaqësojnë tek ai punëdhënësi.

(3) Përfaqësuesit sindikalë, kanë të drejtë te punëdhënësi t'i mbrojnë dhe t'i promovojnë të drejtat dhe interesat e anëtarëve të sindikatës.

(4) Punëdhënësi është i detyruar që sindikatës më të madhe reprezentative t'i sigurojë kushte hapësinore për kryerjen e veprimtarisë.

(5) Punëdhënësi është i detyruar që sindikatave dhe përfaqësuesve të tyre t'u mundësojë realizimin në kohë dhe të suksesshëm të të drejtave nga paragrafi (3) të këtij neni dhe qasje deri te të dhënat të rëndësishme për realizimin e kësaj të drejte.

(6) Përfaqësuesi sindikal është i detyruar të drejtën nga paragrafi (3) i këtij neni ta realizojë në kohë dhe mënyrë, në pajtim me marrëveshjen kolektive.

(7) Sindikata është e detyruar ta informojë punëdhënësin për emërimin e përfaqësuesit sindikal.

Mbrojtja e përfaqësuesve sindikal

Neni 200

(1) Përfaqësuesi sindikal është i mbrojtur nga pushimi nga puna në pajtim me këtë ligj.

(2) Përfaqësuesit sindikal, për shkak të aktivitetit sindikal, nuk guxon t'i zvogëlohet rroga ose t'i priset marrëveshja për punësim.

(3) Përfaqësuesit sindikal gjatë kohës së kryerjes së detyrës, punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim vetëm me pajtim paraprak të sindikatës.

(4) Nëse sindikata në afat prej tetë ditësh nuk deklarohe për dhënie ose mosdhënie e pëlqimit, konsiderohet se pajtohet me vendimin e punëdhënësit.

(5) Nëse sindikata nuk jep pëlqim, pëlqimi mund të kompensohet me vendim gjyqësor.

(6) Mbrojtja para pushimit nga puna për personat nga paragrafi (1) të këtij neni zgjat tërë kohën gjatë kohëzgjatjes së mandatit dhe së paku dy vjet pas skadimit të mandatit.

(7) Punëtorit, i cili është i zgjedhur ose i emëruar në funksion sindikal të përcaktuar me statut, që kërkon përkohësisht të ndërpret punën te punëdhënësi, i pushon marrëdhënien e punës dhe ka të drejtë, në afat prej 5 ditëve pas pushimit të funksionit që e ka bërë, të kthehet në punë për kryerjen e punëve që përgjigjen në shkallën e tij të përgatitjes profesionale.

Pushimi i veprimit të sindikatave respektivisht i shoqatave të punëdhënësve

Neni 201

Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve pushon të veprojë:

1) nëse ashtu vendos trupi ekzekutiv i sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve që është me statut i autorizuar të vendos për pushimin e veprimit të sindikatës respektivisht të shoqatës.

2) Nëse pa shkaqe veçanërisht të rëndësishme dhe të arsyeshme nga mbajtja e seancës së trupit më të lartë ekzekutiv të sindikatës respektivisht shoqatës ka kaluar dyfish më shumë kohë nga koha që me statutin është përcaktuar se seanca e tillë detyrimisht të mbahet.

3) nëse numri i anëtarëve të sindikatës respektivisht të shoqatës zvogëlohet nën numrin e caktuar me këtë ligj për themelimin të sindikatës respektivisht të shoqatës.

Ndalimi i veprimit të sindikatës, respektivisht i shoqatës së punëdhënësve

Neni 202

(1) Veprimi i sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve do të ndalohet me vendim të gjyqit të rregullt, kompetent sipas selisë së sindikatës respektivisht selisë së shoqatës së punëdhënësve, nëse veprimtaria e saj është në kundërshtim me Kushtetutën dhe ligjin.

(2) Procedura për ndalimin e veprimit të sindikatës respektivisht të shoqatës ngrihet me kërkesë të organit të autorizuar për regjistrim ose gjyqit kompetent.

(3) Në arsyetimin e aktgjykimit për ndalimin e veprimit të sindikatës respektivisht të shoqatës së punëdhënësve, doemos të shënohen veprimtaritë për shkak të së cilave veprimi i sindikatës respektivisht i shoqatës është ndaluar.

(4) Me aktgjykim me të cilin ndalohet veprimi i sindikatës respektivisht i shoqatës, gjyqi detyrimisht duhet të vendosë për pronën e sindikatës respektivisht shoqatës në pajtim me statutin e sindikatës respektivisht shoqatës.

(5) Shqiptimi i aktgjykimit të plotfuqishëm për ndalimin e veprimit të sindikatës respektivisht shoqatës botohet në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

XX. MARRËVESHJET KOLEKTIVE

Llojet e marrëveshjeve kolektive

Neni 203

Marrëveshja kolektive lidhet si akt i përgjithshëm në nivel të Republikës, i veçantë në nivel të degës dhe individual në nivel të punëdhënësit.

Marrëveshja e përgjithshme kolektive

Neni 204

Në nivel të Republikës së Maqedonisë lidhet:

- 1) Marrëveshja e përgjithshme kolektive;
- 2) Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin publik;

Zbatimi dhe rëndësia e marrëveshjeve kolektive

Neni 205

(1) Marrëveshja e përgjithshme kolektive zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe është e domosdoshme për punëdhënësit të cilët janë anëtarë të shoqatës së punëdhënësve, nënshkrues të marrëveshjes kolektive ose që plotësisht iu kanë bashkangjitur shoqatës.

(2) Marrëveshja kolektive në nivel të degës zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe është e domosdoshme për punëdhënësit që janë anëtarë të shoqatës së punëdhënësve, nënshkrues të marrëveshjes kolektive ose që plotësisht iu kanë bashkangjitur shoqatës.

Lënda e marrëveshjeve kolektive

Neni 206

(1) Me marrëveshjet kolektive përcaktohen të drejtat dhe obligimet e palëve në marrëveshje, të cilat e kanë lidhur atë marrëveshje, ndërsa mund të përfshijë edhe rregulla juridike me të cilat rregullohet lidhja, përmbajtja dhe pushimi i marrëdhënieve të punës dhe çështje të tjera nga marrëdhëniet e punës ose në lidhje me marrëdhëniet e punës.

(2) Normat juridike të përfshira në marrëveshjen kolektive zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe janë obligative për të gjithë personat mbi të cilët, në pajtim me dispozitat e këtij ligji, zbatohet marrëveshja kolektive.

Obligimi për marrëveshje kolektive

Neni 207

Personat të cilët sipas këtij ligji mund të jenë palë e marrëveshjes kolektive, janë të detyruar me vullnet të mirë të bisedojnë për lidhjen e marrëveshjes kolektive në lidhje me çështjet që sipas këtij ligji mund të jenë lëndë e marrëveshjes kolektive.

Personat të cilët i obligon marrëveshja kolektive

Neni 208

(1) Marrëveshja kolektive i obligon të gjithë personat të cilët e kanë lidhur dhe të gjithë personat të cilët në kohën e lidhjes së marrëveshjes kolektive kanë qenë ose në mënyrë plotësuese janë bërë anëtarë të shoqatës që e kanë lidhur marrëveshjen kolektive.

(2) Marrëveshja kolektive i obligon edhe të gjithë personat të cilët iu kanë bashkangjitur marrëveshjes kolektive dhe të gjithë personat të cilët në mënyrë plotësuese janë bërë anëtarë të shoqatës që iu kanë bashkangjitur marrëveshjes kolektive.

(3) Marrëveshja kolektive individuale i obligon – vlen edhe për punëtorët te punëdhënësit që nuk janë anëtarë të sindikatës ose sindikatës-nënshkruese e marrëveshjes kolektive.

Forma e marrëveshjes kolektive

Neni 209

Marrëveshja kolektive detyrimisht lidhet në formë të shkruar.

Pjesëmarrës në lidhjen e marrëveshjes kolektive

Neni 210

(1) Marrëveshje kolektive lidhin punëdhënësi ose shoqata reprezentative e punëdhënësve dhe sindikata reprezentative.

(2) Pjesëmarrësit në lidhjen e marrëveshjes kolektive janë të detyruar të zhvillojnë bisedime.

(3) Nëse gjatë bisedave nga paragrafi (2) të këtij neni nuk është arritur pëlqim për lidhjen e marrëveshjes kolektive, pjesëmarrësit mund të formojnë arbitrazh për zgjidhjen e çështjeve kontestuese.

Reprezentiviteti i sindikatës

Neni 211

Reprezentiviteti i sindikatës, në kuptim të këtij ligji përcaktohet sipas:

- 1) regjistrimit në regjistër, në pajtim me ligjin dhe dispozitat tjera;
- 2) numrit të anëtarëve në bazë të fletanëtarësimeve.

Kushtet për përcaktimin e reprezentivitetit të sindikatës

Neni 212

(1) Sindikata reprezentative për lidhje të marrëveshjes kolektive te punëdhënësi konsiderohet sindikata në të cilën janë anëtarësuar së paku 33% nga punëtorët te punëdhënësi ose sindikata që është anëtare e sindikatës reprezentative në nivel më të lartë të organizimit.

(2) sindikata reprezentative për lidhjen e marrëveshjes kolektive në nivel të degës dhe në nivel të Republikës konsiderohet sindikata në të cilën janë anëtarësuar së paku 33% nga numri i përgjithshëm i punëtorëve në degë ose veprimtari për të cilën lidhet marrëveshja kolektive ose sindikata është anëtare e sindikatës reprezentative në nivel më të lartë të organizimit.

Kushtet për përcaktimin e reprezentivitetit të punëdhënësve

Neni 213

Shoqata reprezentative e punëdhënësve, në kuptim të këtij ligji konsiderohet shoqata e punëdhënësve në të cilën janë anëtarësuar së paku 33% nga punëdhënësit dhe nga numri përgjithshëm i punëtorëve në degë ose veprimtari për të cilën lidhet marrëveshja kolektive.

Kontrata për bashkim për shkak pjesëmarrjes në lidhjen e marrëveshjes kolektive

Neni 214

Nëse asnjë nga sindikatat, respektivisht nga shoqata e punëdhënësve nuk i plotëson kushtet për reprezentivitetin në kuptim të këtij ligji, sindikatat, respektivisht shoqata e punëdhënësve, mund të lidhin kontratë për bashkim për shkak pjesëmarrjes në lidhjen e marrëveshjes kolektive.

Kompetenca për zgjidhjen e kontesteve për reprezentivitetin e sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve

Neni 215

Në rast të kontestit për reprezentivitetin e sindikatës, respektivisht të shoqatës së punëdhënësve, vendos gjyqi kompetent, në pajtim me ligjin, në afat prej tetë ditëve.

Palët për lidhjen e marrëveshjes së përgjithshme kolektive

Neni 216

Marrëveshjen e përgjithshme kolektive e lidhin shoqata reprezentative e punëdhënësve dhe sindikata reprezentative për territorin e Republikës së Maqedonisë.

Palët për lidhjen e marrëveshjes së veçantë kolektive për degën, respektivisht veprimtarinë

Neni 217

Marrëveshjen kolektive të veçantë për degën, respektivisht veprimtarinë e lidhin sindikata reprezentative dhe shoqata reprezentative e punëdhënësve, në nivel të degës respektivisht veprimtarisë.

Palët për lidhjen e marrëveshjes së veçantë kolektive për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike

Neni 218

(1) Marrëveshjen e veçantë kolektive për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike e nënshkruajnë themeluesi ose organi të cilin ai do ta autorizojë dhe sindikata reprezentative.

(2) Marrëveshjen e veçantë kolektive për personat të cilët në mënyrë të mëvetësishme bëjnë veprimtari në fushën e artit ose të kulturës (artist të mëvetësishëm) e lidhin sindikata reprezentative dhe shoqata reprezentative e punëdhënësve.

Palët për lidhjen e marrëveshjes kolektive individuale

Neni 219

(1) Marrëveshje kolektive individuale lidhin sindikata reprezentative të punëdhënësi dhe personi i autorizuar nga punëdhënësi.

(2) Nëse në lidhjen e marrëveshjes kolektive nga paragrafi (1) i këtij neni marrin pjesë më shumë sindikata reprezentative, formohet këshilli për negociata.

(3) Anëtarët e këshillit nga paragrafi (2) të këtij neni i caktojnë sindikatat reprezentative.

Palët për lidhjen e marrëveshjes kolektive individuale për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike

Neni 220

(1) Marrëveshje kolektive individuale për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike e nënshkruajnë themeluesi ose organi të cilin ai do ta autorizojë dhe sindikata reprezentative të punëdhënësi.

Këshilli për negociata

Neni 221

Nëse në lidhjen e marrëveshjes kolektive për territorin e Republikës respektivisht në nivel të degës marrin pjesë më shumë sindikata reprezentative, respektivisht më shumë shoqata reprezentative të punëdhënësve, formohet këshilli për negociata, përbërjen e të cilit e caktojnë sindikatat reprezentative, respektivisht shoqatat reprezentative të punëdhënësve.

Autorizimi për lidhjen e marrëveshjes kolektive

Neni 222

Përfaqësuesit e sindikatave dhe të shoqatave të punëdhënësve të cilët marrin pjesë në negociata për lidhjen e marrëveshjes kolektive dhe të cilët lidhin marrëveshje kolektive, doemos duhet të kenë autorizim nga organet e tyre.

Detyrimi për plotësimin e obligimeve nga marrëveshja kolektive

Neni 223

(1) Palët e marrëveshjes kolektive dhe personat për të cilët ajo zbatohet, janë të detyruar t'i ekzekutojnë dispozitat e saj.

(2) Për shkak të cenimit të obligimeve nga marrëveshja kolektive, pala e dëmtuar ose personi mbi të cilin ajo zbatohet mund të kërkojë kompensim për dëmin e shkaktuar.

Shënimi i personave, respektivisht rajoni i zbatimit

Neni 224

Në marrëveshjen kolektive detyrimisht shënohen personat dhe rajoni mbi të cilët ajo zbatohet.

Autorizimi për negociata dhe lidhja e marrëveshjes kolektive

Neni 225

(1) Personat të cilët i përfaqësojnë palët në marrëveshje kolektive, detyrimisht duhet të kenë autorizim për negociata kolektive dhe lidhja e marrëveshjes kolektive.

(2) Nëse pala e marrëveshjes kolektive është palë juridike, autorizimin nga paragrafi (1) i këtij neni detyrimisht duhet të jetë dhënë në pajtim me statutin e personit juridik.

Koha e lidhjes së marrëveshjes kolektive

Neni 226

Marrëveshje kolektive mund të lidhet në kohë të caktuar për periudhë prej dy viteve, me mundësi për vazhdim, me pëlqim me shkrim të palëve në marrëveshje.

Pushimi i vlefshmërisë së marrëveshjes kolektive

Neni 227

(1) Marrëveshja kolektive e lidhur në kohë të caktuar pushon të vlejë me skadimin e kohës për të cilën është lidhur.

(2) Vlefshmëria e marrëveshjes kolektive mund të pushojë edhe me ujdj të të gjithë pjesëmarrësve ose me heqje dorë, në mënyrën e përcaktuar me marrëveshjen kolektive.

Vazhdimi i vlefshmërisë së marrëveshjes kolektive

Neni 228

(1) Kur vlefshmëria e marrëveshjes kolektive vazhdohet me ujdinë e palëve në marrëveshje, kontrata lidhet më së voni 30 ditë para skadimit të vlefshmërisë së marrëveshjes kolektive.

(2) Nëse me marrëveshjen kolektive nuk është përcaktuar ndryshe, pas skadimit të afatit në të cilin është lidhur marrëveshja kolektive, dispozitat e saj edhe më tej zbatohen deri në lidhjen e marrëveshjes së re kolektive.

Prishja e marrëveshjes kolektive

Neni 229

(1) Marrëveshja kolektive detyrimisht duhet të përmbajë dispozita për afatin e pushimit dhe procedurës për prishjen, ndryshimin dhe plotësimin e marrëveshjes kolektive.

(2) Marrëveshja kolektive e lidhur për kohë të caktuar mund të priset vetëm nëse është paraparë mundësia për prishjen e marrëveshjes.

(3) Prishja e marrëveshjes detyrimisht t'u dërgohet palëve tjera të marrëveshjes.

(4) Në rast të prishjes, marrëveshja kolektive zbatohet më së gjati gjashtë muaj nga dita e paraqitjes së prishjes, nëse me ligjin nuk është përcaktuar ndryshe, me atë që pjesëmarrësit janë të detyruar procedurën për negociata ta fillojnë më së voni në afat prej 15 ditëve nga dita e paraqitjes së prishjes.

(5) Pas skadimit të afatit nga paragrafi (4) i këtij neni, marrëveshja kolektive pushon të vlejë nëse palët në marrëveshje nuk merren vesh ndryshe.

Ndikimi i ndryshimeve statusore i zbatimit të marrëveshjes kolektive

Neni 230

Gjatë ndryshimit statusor të punëdhënësit, për punëtorët deri në lidhjen e marrëveshjes së re kolektive, e më së gjati një vit, vazhdon të zbatohet marrëveshja kolektive, e cila është zbatuar për ata në kohën e ndryshimit statusor.

Dorëzimi dhe regjistrimi i marrëveshjeve kolektive

Neni 231

(1) Secila marrëveshje e përgjithshme kolektive dhe e degës dhe çdo ndryshim (ndryshim, plotësim, prishje ose hyrje) të marrëveshjes kolektive para botimit të saj doemos duhet të dorëzohet për regjistrim në ministrinë kompetente për çështjet nga sfera e punës.

(2) Marrëveshjen kolektive ose ndryshimin e marrëveshjes kolektive e dorëzon në organin kompetent pala e cila është shënuar e para në atë marrëveshje, respektivisht pala që e prish marrëveshjen kolektive.

(3) Ministri kompetent nga lëmi i punës, përcakton procedurën për dorëzimin dhe regjistrimin e marrëveshjeve kolektive dhe të ndryshimeve të tyre në organin kompetent shtetëror dhe mënyrën e mbajtjes së evidencës së marrëveshjeve të dorëzuara kolektive dhe ndryshimet e tyre.

Botimi i marrëveshjeve kolektive

Neni 232

(1) Marrëveshjet kolektive detyrimisht duhet të shpallen publikisht.

(2) Marrëveshjet kolektive të përgjithshme dhe të degëve dhe ndryshimet dhe plotësimet e tyre shpallen në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

(3) Marrëveshja individuale kolektive shpallet në mënyrë të përcaktuar me marrëveshjen.

Hyrja në marrëveshjet kolektive

Neni 233

(1) Marrëveshjes kolektive, në mënyrë plotësuese, mund t'i bashkëngjiten persona të cilët sipas dispozitave të këtij ligji mund të jenë palë të marrëveshjes kolektive

(2) Deklarata për bashkëngjitje marrëveshjes kolektive detyrimisht duhet t'u dorëzohet të gjitha palëve të cilat e kanë lidhur marrëveshjen kolektive dhe personave të cilët në mënyrë plotësuese iu kanë bashkëngjitur marrëveshjes kolektive.

(3) Personat të cilët në mënyrë plotësuese iu kanë bashkëngjitur marrëveshjes kolektive kanë të njëjtat të drejta dhe obligime si edhe palët që e kanë lidhur.

Mbrojtja gjyqësore e të drejtave të marrëveshjes kolektive

Neni 234

Pala e marrëveshjes kolektive, me padi në gjyqin kompetent, mund të kërkojë mbrojtjen e të drejtave të marrëveshjes kolektive.

Zgjidhja e kontesteve kolektive të punës

Neni 235

(1) Nëse lind kontest në procedurën e lidhjes, ndryshimit dhe plotësimin të marrëveshjes kolektive, kontesti zgjidhet me rrugë paqësore.

(2) Palët në kontest, zgjidhjen e kontestit kolektiv të punës me marrëveshje, mund t'ia besojnë arbitrazhit.

XXI. GREVA**Të drejtat dhe obligimet gjatë kohës së grevës**

Neni 236

(1) Sindikata dhe shoqatat e saj në nivel më të lartë kanë të drejtë të thërrasin në grevë dhe ta fillojnë me qëllim të mbrojtjes së të drejtave ekonomike dhe sociale të anëtarëve të vet nga marrëdhënia e punës, në pajtim me ligjin.

(2) Greva detyrimisht me shkrim t'i paralajmërohet punëdhënësit, respektivisht shoqatës së punëdhënësve kundër të cilëve është drejtuar, ndërsa greva e solidaritetit, punëdhënësit tek i cili ajo grevë organizohet.

(3) Greva nuk guxon të fillojë para skadimit të procedurës për pajtim, në pajtim të këtij ligji dhe aktin e ministrit kompetent nga sfera e punës. Obligimi për pajtim nuk guxon ta kufizojë të drejtën e grevës, kur procedura e tillë është paraparë me këtë ligj, respektivisht para realizimit të procedurës tjetër për zgjidhjen e qetë të kontestit për të cilin palët janë marrë vesh.

(4) Greva e solidaritetit mund të fillojë pa realizimin e procedurës për pajtim, por jo para skadimit të dy ditëve nga dita e fillimit të grevës për përkrahjen e së cilës organizohet.

(5) Në letërën me të cilën paralajmërohet greva detyrimisht duhet të shënohen shkaqet për grevën, vendi i mbajtjes së grevës, kohëzgjatja dhe dita dhe koha e fillimit të grevës.

(6) Greva doemos duhet të jetë e organizuar në mënyrë me të cilën nuk do të pamundësohet ose pengohet organizimi dhe zhvillimi i procesit të punës për punëtorët të cilët nuk marrin pjesë në grevë, ndalimi i hyrjes së punëtorëve dhe të personave përgjegjës në lokalet afariste të punëdhënësit.

Largimi nga procesi i punës

Neni 237

(1) Punëdhënësi mund të largojë punëtorë nga procesi i punës vetëm në përgjigje të grevës së filluar.

(2) Numri i punëtorëve të larguar nga puna nuk guxon të jetë më i madh se 2% nga numri i punëtorëve pjesëmarrës në grevë.

(3) Punëdhënësi mund t'i largojë nga procesi i punës, vetëm ata punëtorë të cilët me sjelljen e tyre nxisin sjellje të dhunshme dhe jodemokratike, me çka pamundësohen negociatat midis punëtorëve dhe punëdhënësve.

(4) Për punëtorët e larguar nga puna, gjatë kohës që janë të larguar nga puna, punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë kontributet e caktuara me dispozitat e veçanta për bazën më të ulët për pagimin e kontributeve.

Rregullat për punët të cilat nuk guxojnë të ndërpriten gjatë kohës së grevës

Neni 238

(1) Me propozim të punëdhënësit, sindikata dhe punëdhënësi me marrëveshje përgatisin dhe miratojnë rregulla për punët e prodhimit, të mirëmbajtjes dhe punët e domosdoshme të cilat nuk guxojnë të ndërpriten gjatë kohës së grevës.

(2) Dispozitat nga paragrafi (1) të këtij neni i përfshijnë veçanërisht dispozitat për punët dhe numrin e punëtorëve të cilët në ato duhet detyrimisht të punojnë gjatë kohës së grevës, kurse me qëllim që të mundësohet përtëritja e punës pas mbarimit të grevës (punët mirëmbajtëse-prodhuese), respektivisht me qëllim të kryerjes së punëve që janë të domosdoshme të nevojshme për shkak të pengimit të rrezikimit të jetës, sigurisë personale ose shëndetit të qytetarëve (punë të domosdoshme).

(3) Me përcaktimin e punëve nga paragrafi (1) të këtij neni nuk guxon të pamundësohet ose qenësisht të kufizohet e drejta e grevës.

(4) Nëse sindikata dhe punëdhënësi nuk merren vesh, në afat prej 15 ditëve nga dita e dorëzimit të propozimit të punëdhënësit sindikatës për caktimin e punëve nga paragrafi (1) të këtij neni, punëdhënësi ose sindikata, në afat prej 15 ditëve të ardhshme, mund të kërkojë që për ato punë të vendos arbitrazhi.

Pasojat nga organizimi dhe pjesëmarrja në grevë

Neni 239

(1) Organizimi ose pjesëmarrja në grevë e organizuar në pajtim me dispozitat e këtij ligji dhe marrëveshjen kolektive, nuk paraqet cenim të marrëveshjes për punësim.

(2) Punëtori nuk guxon të vihet në gjendje më të pavolitshme nga punëtorët e tjerë për shkak të organizimit ose pjesëmarrjes në grevë, të organizuar në pajtim me dispozitat e ligjit dhe marrëveshjes kolektive.

(3) Punëtori mund të pushohet nga puna vetëm nëse ka organizuar ose ka marrë pjesë në grevë që nuk është organizuar në pajtim me ligjin dhe me marrëveshjen kolektive ose nëse gjatë kohës së grevës ka bërë ndonjë cenim tjetër të rëndë të marrëveshjes për punësim.

(4) Punëtori nuk guxon në asnjë mënyrë të detyrohet të marrë pjesë në grevë.

Kontributet nga rroga

Neni 240

Punëtorëve pjesëmarrës në grevë, gjatë pjesëmarrësve në grevë, punëdhënësi është i detyruar t'u paguajë kontribute nga rroga të përcaktuara me dispozita të veçanta në bazën më të ulët për pagimin e kontributeve.

Kompensimi i rrogës gjatë kohës së grevës nga organizatori i grevës

Neni 241

Organizatori i grevës, nga mjetet e veta mund t'u sigurojë kompensim të rrogës gjatë kohës së grevës, punëtorëve të cilët kanë marrë pjesë në grevë.

Ndalimi gjyqësor i grevës së paligjshme dhe kompensimi i dëmit

Neni 242

(1) Punëdhënësi, respektivisht shoqata e punëdhënësve mund të kërkojë nga gjyqi kompetent të ndalojë organizimin dhe realizimin e grevës në kundërshtim me dispozitat e ligjit.

(2) Punëdhënësi mund të kërkojë kompensimin e dëmit që iu ka shkaktuar për shkak të grevës që nuk është organizuar dhe realizuar në pajtim me këtë ligj.

Ndalimi gjyqësor për përjashtim joligjor nga puna dhe kompensimi i dëmit

Neni 243

(1) Sindikata mund të kërkojë nga gjyqi kompetent të ndalojë përjashtimin nga puna gjatë kohës së grevës, në kundërshtim me dispozitat e ligjit.

(2) Sindikata mund të kërkojë kompensim të dëmit që i është shkaktuar asaj ose punëtorëve për shkak përjashtimit nga puna gjatë kohës së grevës që nuk është realizuar në pajtim me ligjin.

Kompetenca gjyqësore për ndalimin e grevës dhe të përjashtimit nga puna

Neni 244

(1) Vendim për ndalimin e grevës merr gjyqi kompetent për konteste pune në shkallë të parë.

(2) Ndaj ankesës kundër vendimit nga paragrafi (1) të këtij neni, vendos gjyqi kompetent.

(3) Procedura ndaj kërkesës për ndalimin e grevës, respektivisht përjashtimin nga puna, është urgjente.

Greva në forcat e armatosura, në polici, Organet e administratës shtetërore dhe në shërbimet publike

Neni 245

Greva në forcat e armatosura, në polici, në organet e administratës shtetërore, në ndërmarrjet publike dhe institucionet publike rregullohet me ligj të veçantë.

XXII. KËSHILLI EKONOMIK-SOCIAL

Autorizimet e Këshillit ekonomik-social

Neni 246

(1) Për shkak të përcaktimit dhe realizimit të veprimeve të harmonizuara me qëllim të mbrojtjes dhe promovimit të të drejtave ekonomike sociale, respektivisht interesave të punëtorëve dhe punëdhënësve, mbajtjes së politikës së harmonizuar ekonomike, zhvilluese dhe sociale, nxitjen e dialogut social dhe lidhjen dhe zbatimin e marrëveshjeve kolektive dhe harmonizimin e tyre me masat e politikës ekonomike, sociale dhe zhvilluese, themelohet Këshilli ekonomik-social.

(2) Veprimtaria e Këshillit ekonomik-social bazohet në nevojën për bashkëpunim tripalësh midis Qeverisë së Republikës së Maqedonisë (në tekstin e mëtejme: Qeveria), sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në zgjidhjen e çështjeve dhe problemeve ekonomike dhe sociale.

(3) Këshilli ekonomik-social:

1) i përcjell, studion dhe vlerëson ndikimet e politikës ekonomike dhe masat e politikës ekonomike në stabilitetin dhe zhvillimin social;

2) i përcjell, studion dhe vlerëson ndikimet e politikës sociale dhe masat e politikës sociale në stabilitetin dhe zhvillimin ekonomik;

3) i përcjell, studion dhe vlerëson ndikimet e ndryshimit të çmimeve dhe rrogave në stabilitetin dhe zhvillimin ekonomik;

4) i jep mendim të arsyetuar ministrin të Punës për çështjet dhe probleme që kanë të bëjnë me lidhjen dhe zbatimin e marrëveshjes kolektive;

5) u propozon Qeverisë, punëdhënësve dhe sindikatave, respektivisht shoqatave të tyre në nivele më të larta, udhëheqjen e politikës së harmonizuar të çmimeve dhe të rrogave;

6) jep mendime lidhur me propozimligjet nga sfera e punës dhe e sigurimit social;

7) e promovon dhe e nxit nevojën e bashkëpunimit tripalësh (dialogut social trepalësh) midis partnerëve socialë për zgjidhjen e çështjeve dhe problemeve ekonomike dhe sociale;

8) e nxit zgjidhjen paqësore të kontesteve kolektive të punës.

9) i jep mendime dhe propozime ministrin të Punës në lidhje me çështjet tjera të përcaktuara me këtë ligj.

(4) Këshilli ekonomik social themelohet me marrëveshje midis Qeverisë, sindikatës dhe shoqatës së punëdhënësve.

(5) Me marrëveshjen për themelimin e Këshillit ekonomik-social më për së afërmi përcaktohen autorizimet e tij.

(6) Këshilli ekonomik-social mund të themelojë këshilla dhe komisione për çështje të ndryshme nga fushëveprimi i tij.

(7) Këshilli ekonomik-social nxjerr rregullore me të cilën rregullohet mënyra e punës së këshillit.

Përbërja e Këshillit ekonomik-social

Neni 247

(1) Me marrëveshjen për themelimin e Këshillit ekonomik-social përcaktohen përbërja e tij.

(2) Gjatë përcaktimit të përbërjes detyrimisht duhet të mbahet llogari për përfaqësimin adekuat të partnerëve socialë.

XXIII. KRYERJA E PUNËVE JASHTË VENDIT

Dërgimi i punëtorit jashtë vendit

Neni 248

(1) Në pajtim me marrëveshjen për punësim, punëdhënësi mund ta dërgojë punëtorin me punë jashtë vendit.

(2) Punëtori mund ta refuzojë dërgimin me punë jashtë vendit për shkak të arsyeshme, siç janë:

- 1) shtatzënia;
- 2) invaliditeti;
- 3) shkaqet shëndetësore;

4) kujdesi për fëmijën i cili nuk i ka mbushur shtatë vjet moshë;

5) kujdesi për fëmijën i cili nuk i ka mbushur 15 vjet moshë, nëse punëtori jeton vetë me fëmijën dhe kujdeset për edukimin dhe mbrojtjen e tij;

6) shkaqe të tjera, të përcaktuara me marrëveshjen për punësim respektivisht me marrëveshjen kolektive, e cila drejtpërdrejt e obligon punëdhënësin.

(3) Nëse marrëveshja për punësim nuk parashihet mundësi për punë jashtë vendit, punëdhënësi dhe punëtori janë të detyruar të lidhin marrëveshje të re të ndryshuar për punësim. Marrëveshja mund të lidhet gjatë kohës së përfundimit të projektit respektivisht gjatë kohës së përfundimit të punëve, të cilat punëtori i dërguar i bën në vendin e huaj.

Marrëveshja për punësim për kryerjen e punëve jashtë vendit

Neni 249

(1) Nëse punëtori lidh marrëveshje për punësim për kryerjen e punës jashtë vendit për periudhë të kufizuar dhe gjatë asaj kohe për të drejtat dhe obligimet nga

marrëdhënia e punës zbatohen gjithashtu edhe dispozitat e vendit të huaj sipas të drejtës private ndërkombëtare, marrëveshja për punësim përveç normave obliguese sipas këtij ligji detyrimisht duhet të përfshijë edhe dispozita për:

1) kohëzgjatjen e punës jashtë vendit;

2) festat dhe ditët e lira të punës;

3) pushimi minimal vjetor;

4) lartësia e rrogës dhe valutës, në të cilën ajo paguhet;

5) të ardhurat tjera në para, për të cilat punëtori ka të drejtë gjatë kohës së punës jashtë vendit, dhe

6) kushtet për kthim në atdhe.

(2) Në vend të dispozitave nga paragrafi (1) pika 4 dhe 5 të këtij neni, marrëveshjen për punësim mund të thirrret në ligj tjetër, dispozitë tjetër ose marrëveshje kolektive, që e rregullon atë çështje.

XXIII. PUNA E FËMIJËVE MË TË VEGJËL SE 15 VJET, TË NXËNËSVE DHE STUDENTËVE

Neni 250

(1) Ndalohet punësimi i fëmijëve, më të vegjël se 15 vjet.

(2) Fëmija, që është më i vogël se 15 vjet, me pagesë në kompensim mund të marrë pjesë në incizimin e filmave, përgatitjen dhe realizimin e veprave artistike, të skenës dhe veprave të tjera të ngjashme (kulturore, artistike, sportive, aktivitetet reklamuese).

(3) Leja nga paragrafi (2) i këtij neni jepet në bazë të kërkesës së përfaqësuesit ligjor dhe pas kontrollit të kryer paraprak në vendin e punës të fëmijës.

(4) Te punëdhënësi, nxënësit të cilët kanë mbushur 14 vjet moshë dhe studentët, mund të kryejnë punë praktike në suazat e programit arsimor.

(5) Në rastet nga paragrafët (2) dhe (4) të këtij neni, në mënyrë adekuate, zbatohen dispozitat e këtij ligji për orarin e punës, pushimet dhe pauzat, për mbrojtjen e veçantë të punëtorëve, të cilët ende nuk e kanë arritur moshën 18 vjeçare, si dhe për përgjegjësinë për kompensimin e dëmit.

Çirakët

Neni 251

(1) Çiraku, i cili profesionalisht aftësohet te punëdhënësi ka librezë pune.

(2) Për çirakun, gjatë kohës së aftësimin profesional te punëdhënësi, zbatohen edhe dispozitat e këtij ligji edhe të ligjit tjetër, me të cilat rregullohet mbrojtje e veçantë e punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, ndarja e orarit të punës, pushimi gjatë orarit të punës, pushimi javor, pushimi i paguar, mungesa nga puna për shkak të festave, mungesa nga puna për shkak të paafëtisë për punë për shkak të sëmundjes, mungesa nga puna për shkak kryerjes së funksionit ose obligimeve sipas ligjeve të veçanta dhe përgjegjësisë për kompensimin e dëmit.

Marrëveshjet e veçanta

Neni 252

(1) Punëdhënësi, me personin e caktuar, mund të lidhë marrëveshje, për shkak të kryerjes së punëve që janë jashtë veprimtarisë së punëdhënësit, e që kanë për lëndë përpunimin e mëvetësishëm ose përmirësimin e lëndëve të caktuara, kryerjen e mëvetësishme të punës së caktuar intelektuale ose fizike.

(2) Marrëveshje nga paragrafi (1) i këtij ligji mund të lidhet edhe për punë kulturore-artistike me person që ushtron veprimtari kulturore-artistike.

XXIV. LIBREZA E PUNËS

Dhënia e librezës së punës

Neni 253

(1) Punëtori ka librezë pune, e cila është dokument publik.

(2) Librezen e punës e jep shërbimi kompetent për ndërmjetësim për punësim, që mban regjistër për librezat e punës të dhëna.

(3) Ministri kompetent nga sfera e punës, e rregullon përmbajtjen dhe formën e librezës së punës, procedurën e dhënies, mënyrën e futjes së të dhënave dhe procedurën e ndërrimit të librezës së punës si dhe mbajtjen e regjistrit për librezat e dhëna të punës.

Përmbajtja e librezës së punës

Neni 254

(1) Libreza e punës i përmban këto të dhëna personale:
1) numrin serik dhe regjistruar si dhe vendin dhe datën e dhënies së letërnjoftimit personit respektivisht dokumentet e vlefshme udhëtimi të vendit të huaj,

2) numrin unik të amzës të qytetarit;
3) numrin tatimor,
4) emrin dhe mbiemrin,
5) ditën, muajin dhe vitin e lindjes,
6) vendin e lindjes, komunën, shtetin,
7) shtetësinë,
8) të dhënat për arsimin, shkollimin profesional dhe aftësimin,

(2) Regjistri i librezave të lëshuara të punës i përmban këto të dhëna personale:

1) numrin unik të amzës të qytetarit;
2) emrin dhe mbiemrin,
3) ditën, muajin dhe vitin e lindjes,
4) vendin e lindjes, komunën, shtetin,
5) shtetësinë,
6) të dhënat për arsimin, shkollimin profesional dhe aftësimin.

Obligimet e punëtorit dhe punëdhënësit

Neni 255

(1) Punëtori, gjatë themelimit të marrëdhënies së punës, është i detyruar t'ia japë punëdhënësit librezën e punës.

(2) Punëdhënësi e ruan librezën e punës të punëtorit gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

(3) Punëdhënësi është i detyruar që pas pushimit të marrëdhënies së punës t'ia kthejë punëtorit librezën e punës dhe ta çregjistrojë nga sigurimi social.

(4) Nëse punëdhënësi pas pushimit të marrëdhënies së punës, në afat prej tre ditëve nuk mund t'ia dorëzojë punëtorit librezën e punës, e dërgon në shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit në vendqëndrimin e përhershëm të punëtorit. Nëse vendqëndrimi i përhershëm i punëtorit nuk është i njohur, atëherë libreza i dërgohet shërbimit për ndërmjetësim gjatë punësimit, që e ka dhënë librezën e punës.

(5) Nëse punëdhënësi pas pushimit të marrëdhënies së punës në afat prej tre ditëve nuk ia kthen punëtorit librezën e punës dhe nuk çregjistrohet nga sigurimi social, çregjistrimi nga sigurimi social mund të kryhet edhe me kërkesë të punëtorit në bazë të procesverbalit paraprak të dorëzuar nga inspektori i punës.

XXV. MBIKËQYRJA INSPEKTUESE NË SFERËN E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Mbikëqyrja nga ana e inspeksionit të punës

Neni 256

(1) Mbikëqyrjen mbi zbatimin e këtij ligji, ligjeve të tjera dhe punësimin, dispozitat për marrëdhëniet e punës, marrëveshjet kolektive dhe marrëveshjet për punë, me të cilat rregullohen të drejtat dhe obligimet e punëtorit dhe punëdhënësit nga marrëdhënia e punës, e bën organi i drejtorisë shtetërore kompetent për çështjet e inspeksionit të punës.

(2) Punët e mbikëqyrjes inspektuese nga paragrafi (1) të këtij neni i bën inspektori i punës.

Autorizimet e inspeksionit të punës

Neni 257

(1) Në zbatimin e mbikëqyrjes inspektuese, inspektori i punës i ka autorizimet të përcaktuara me ligj dhe në bazë të ligjit dispozitat e miratuara.

(2) Punëtori, sindikata dhe punëdhënësi, mund të kërkojnë nga inspektori i punës të bëjë mbikëqyrje inspektuese.

Të treguarit në mënjanimin e cenimeve të ligjit dhe dispozitave të tjera

Neni 258

(1) Nëse inspektori i punës konstaton cenimin e ligjit, dispozitës tjetër, marrëveshjes kolektive, marrëveshjes për punësim dhe akteve të tjera, mbi zbatimin e të cilëve bën mbikëqyrje inspektuese, me vendim do t'i urdhërojë punëdhënësit të nxjerrë ose shfuqizojë akt me të cilin do t'i mënjanojë parregullsitë dhe mangësitë e konstatuara.

(2) Për veprimin sipas vendimit të marrë, punëdhënësi është i detyruar ta informojë inspektorin e punës.

Ndalimi për kryerjen e punëve të punëdhënësit

Neni 259

Inspektori i punës me vendim, do ta ndalojë kryerjen e punëve të punëdhënësit:

1) nëse takon që punon person me të cilin nuk është themeluar marrëdhënie pune në pajtim me ligjin dhe marrëveshjen kolektive;

2) nëse punëdhënësi nuk ka paraqitur fletëparaqitje për sigurim të detyrueshëm social, respektivisht nuk ka përlllogaritur dhe nuk ka paguar kontribute nga rroga;

3) nëse nuk ka paguar rrogë, respektivisht rrogë më të ulët, për tre muaj;

4) nëse nuk e respekton, përkatësisht e thyen orarin e punës dhe renditjen e orarit të punës;

5) nëse nuk mban evidentim elektronik të orarit të plotë të punës edhe për punën jashtë orarit të punës;

(2) Ndalimi nga paragrafi (1) i këtij neni zgjat deri në mënjanimin e parregullsive, ndërsa për mosrespektimin e kohës së punës, shtatë ditë.

(3) Nëse punëdhënësi i përsërit parregullsitë nga paragrafi (1) i këtij neni, ndalimi zgjat 30 ditë nga dita e dorëzimit të vendimit.

(4) Ndalimi nga paragrafi (3) i këtij neni, me kërkesë të punëdhënësit, mund të zëvendësohet me kompensim në para në shumë prej 150.000 denarë, pas dorëzimit të dëshmisë se punëdhënësi i ka derdhur mjetet në Buxhetin e Republikës së Maqedonisë.

(5) Ndalimi për punë nuk mund të zëvendësohet me dënim me para nga paragrafi (4) i këtij neni, nëse inspektori i punës për herë të dytë konstaton cenime nga paragrafi (1) i këtij neni.

Autorizimi i institucionit për të hyrat publike

Neni 260

(1) Organizata kompetente për çështjet e të hyrave publike është e detyruar ta informojë inspektorin kompetent të punës për punëdhënësit të cilët nuk kanë bërë përlllogaritjen dhe pagesën e rrogave, respektivisht rrogë më të ulët për muajin e kaluar.

(2) Informimi nga paragrafi (1) i këtij neni i dorëzohet inspektorit të punës sipas selisë së punëdhënësit.

Ngritja e procedurës kundërvajtëse

Neni 261

Inspektori i punës do të paraqesë kërkesë për ngritjen e procedurës kundërvajtëse, nëse konstaton se punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës me cenimin e ligjit ose dispozitave të tjera, marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjes për punësim me të cilën përcaktohen marrëdhëniet e punës, ka bërë kundërvajtje.