

Në bazë të nenit 55 paragrafi 2 të Ligjit për organizim dhe punë të organeve të administratës shtetërore („Gazeta zyrtare e RM” nr. 58./00; 44/02; 82/08; 167/10; 51/11 dhe „Gazeta zyrtare e RMV nr. 96/19; dhe 110/19), ndërsa në lidhje me nenin 11 të Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës („Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr.79/2013 dhe 147/15) drejtori u.d. i Drejtorisë për siguri të informatave të klasifikuara , Stojan Sllaveski solli:

LAJMËRIM

Deri te të punësuarit e Drejtorisë për siguri të informatave të klasifikuara

Në pajtim me obligimin i cili del nga neni 11 i Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, punëdhënësit janë të obliguar t'i njoftojnë të gjithë të punësuarit me masat dhe procedurën në lidhje me mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës dhe me të drejtat, obligimet dhe përgjegjësit e punëdhënësit dhe të punësuarit gjatë punës.

Qëllimi i ligjit është ndalimi dhe mbrojtja nga shqetësimi psikik dhe gjinor në vendin e punës gjegjësisht vendin e punës dhe të siguruarit e mjedisit të shëndosh të punës.

Ky ligj zbatohet te punëdhënësit, te të punësuarit, kandidatët për punësim si dhe te personat të cilët janë të angazhuar me marrëveshje dhe marrin pjesë në aktivitetet e punës te punëdhënësi.

Ky ligj i përfshin dhe zbatohet te të gjithë llojet e shqetësimit psikik dhe gjinor në vendin e punës. Në pajtim me Ligjin për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, është i ndaluar çdo lloj i shqetësimit në vendin e punës.

Shqetësimi psikik në vendin e punës, në kuptim të këtij ligji është, çdo sjellje negative nga ana e një personi ose grup, e cila përsëritet dhe është e drejtuar kah dinjiteti, reputacioni, nderi dhe integriteti i të punësuarit dhe te ai shkakton ndjenjë jo të mirë, nënçmim dhe frikë dhe qëllimi i fundit mund të jetë lëndim i shëndetit fizik dhe mental, komprometim i ardhmërisë profesionale e të punësuarit që mund të rezultojë me lëshimin e punës ose ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Shqetësimi gjinor në kuptim të këtij ligji është çdo sjellje jo e përshtatshme verbale ose jo verbale ose fizike me karakter gjinor e cila paraqet lëndim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punësuarit i cili ka për qëllim të shkaktoj ndjenjë jo të mirë, nënçmim dhe frik.

Kryerësi i shqetësimit në vendin e punës mund të jetë një person ose grup njerëzish me sjellje negative pa marr parasysh cilësinë e tyre në personin juridik:

- Punëdhënës në cilësinë e personit fizik;
- Personi përgjegjës te personi juridik;
- I punësuar ose grup të punësuar te punëdhënësi ose
- Person i tretë me të cilin punëdhënësi ose i punësuar vjen në kontakt gjatë kryerjes së punëve nga vendi i punës.

Në ligjin në fjalë janë të përcaktuara edhe sjelljet dhe aktivitetet të cilët nuk llogariten për shqetësim në vendin e punës dhe ato janë:

1. Akte të veçuara të miratuara nga ana e punëdhënësit me të cilët vendoset për të drejtat, obligimet përgjegjësitë nga marrëveshja e punës, kundër të cilëve i punësuari ka të drejtë të mbrojtjes në procedurë të përcaktuar me ligj;
2. Pamundësia e realizimit dhe shfrytëzimi i të drejtave të rregulluara me ligj, marrëveshje kolektive dhe marrëveshje për punësim, mbrojtje e cila realizohet në procedurë të punëdhënësi dhe para gjykate;
3. Çdo bërje dallim ose veprim jo i barabartë ndaj të punësuarit (diskriminim) i cili është i ndaluar dhe në lidhje me të cilin sigurohet mbrojtje në pajtim me ligj;
4. Dallime kohë pas kohe në mendime në lidhje me çështje dhe probleme të lidhura me kryerjen e punëve dhe obligimeve të punës, vetëm në rast kur të njëjtat kanë për qëllim ta lëndojnë ose me qëllim ta ofendojnë të punësuarin.

PROCEDURA PËR MBROJTJE NGA SHQETËSIMI NË VENDIN E PUNËS TE PUNËDHËNËSI

Të punësuarit dhe personat që janë të angazhuar me marrëveshje të cilët kryejnë aktivitete të punës kanë të drejtë të mbrojtjes nga shqetësimi në vendin e punës dhe të njëjtat obligohen ta informojnë punëdhënësin nëse vërejnë ekzistimin e shqetësimit në vendin e punës.

I punësuari ose personi i angazhuar me marrëveshje i cili merr pjesë në punë të punëdhënësi kur të kuptoj për sjelljen për të cilën me arsye mendon se paraqet shqetësim në vendin e punës ose është nën shqetësimi në vendin e punës, në pajtim me rregulloret e këtij ligji ka të drejtë ngritjen e procedurës për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

I punësuari ose personi i angazhuar me marrëveshje i cili mendon se është viktimë e shqetësimit në vendin e punës, njëherë duhet me shkrim të drejtohet deri te personi që e llogarit se e shqetëson ti tregoj se sjellja e tij është joadekuate dhe e pa pranueshme.

Këtu flitet për rast kur nga ana e të punësuarit ose personi i angazhuar me marrëveshje dhe i cili është viktimë e shqetësimit nuk është ngrit procedurë për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, por prandaj me lajmërim me shkrim e paralajmëron personin kryerës i shqetësimit se do të jetë e kërkuar mbrojtje me ligj nëse sjellja e tij menjëherë nuk ndalet.

I punësuari ose personi i angazhuar me marrëveshje të punëdhënësi i cili vlerëson se është viktimë e shqetësimit në pajtim me këtë ligj para se të ngrit aktpadi në gjykatë, parashtron kërkesë me shkrim për mbrojtje nga shqetësimi deri te punëdhënësi.

Gjithashtu, i punësuari që vlerëson se është viktimë e shqetësimit nga personi përgjegjës në personin juridik, mund të paraqes aktpadi para gjykatës pas paralajmërimit me shkrim deri te kryerësi i shqetësimit edhe pa procedurë paraprake për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës të punëdhënësi.

Kërkesë me shkrim për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës parashtrohet deri te personi përgjegjës i personit juridik në cilësi të punëdhënësit ose nga ai personi i autorizuar.

Kërkesa e këtillë mund të parashtrohet jo më vonë se 6 (gjashtë) muaj nga dita kur herën e fundit ka qenë e kryer sjellja e cila paraqet shqetësim në vendin e punës.

Personi përgjegjës në personin juridik (punëdhënësi) ose nga ai personi i autorizuar është i obliguar në afat prej 8 (tetë) ditësh nga dita e pranimit të kërkesës për mbrojtje në vendin e punës t'ju propozoj ndërmjetësim si mënyrë e zgjidhjes së çështjes dhe t'ju propozoj të caktoj në një person nga radhët e të punësuarave i cili do të marr pjesë si ndërmjetësues.

Procedura paraprake për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës te punëdhënësi nuk është e obliguar dhe nuk paraqet bazë për ngritjen e procedurës gjyqësore për mbrojtje nga shqetësimi në pajtim me këtë ligj.

Nëse procedura për ndërmjetësim e cila zbatohet te punëdhënësi është me sukses gjegjësisht palët janë pajtuar, ndërmjetësuesi në afat prej 3 (tre) ditësh nga dita e fillimit të procedurës për ndërmjetësim përgatit marrëveshje e cila përmban këshilla për kryerësin e shqetësimit në vendin e punës edhe për punëdhënësin, për ndalimin e shqetësimit dhe për mënyrën e largimit të mundësive për vazhdimin e shqetësimit në vendin e punës, transferimin e të punësuarit në mjedis tjetër të punës etj.

Nëse palët nuk arrijnë marrëveshje për ndërmjetësim, ndërmjetësuesi është i obliguar në afat prej 3 (tre) ditësh nga përfundimi i procedurës për ndërmjetësim të përgatit lajmërim me shkrim se nuk është arrit marrëveshja gjegjësisht se ndërmjetësimi ka qenë pa sukses.

Ngritja e procedurës për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, si dhe pjesëmarrja në atë procedurë si dëshmitar nuk mund të jetë bazë për vendosjen e të punësuarit në pozitë të pakëndshme në kuptim të realizimit e të drejtave dhe obligimet nga marrëdhënia e punës dhe ngritja e procedurës për vërtetimin e masave disiplinore materiale ose përgjegjësi tjetër e të punësuarit, ndërprerja e marrëveshjes për punësim gjegjësisht ndërprerja e punës nga arsye zyrtare në afat prej 2 (dy) viteve nga dita kur është ngrit procedura për mbrojtje nga shqetësimi ose nga dita kur ka marr pjesë si dëshmitar në procedurë për mbrojtje nga shqetësim në vendim e punës.

MBROJTJE GJYQËSORE

I punësuarit i cili vlerëson se është viktimë e shqetësimit në vendin e punës dhe i cili nuk është i kënaqur me ecurinë e procedurës për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës te punëdhënësi, mund të parashtroj aktpadi deri te gjykata dhe ky lloj i mosmarrëveshjes në pajtim me këtë ligj ka karakter të mosmarrëveshjeve të punës.

Me aktpadinë e paraparë në këtë ligj i punësuarit i cili llogarit se është viktimë e shqetësimit në vendin e punës mund të kërkoj:

- Vërtetimi se ka përjetuar shqetësim në vendin e punës;
- Ndalim për kryerjen e sjelljes e cila paraqet shqetësim në vendin e punës gjegjësisht ndalim i përsëritjes së shqetësimit në vendin e punës;
- Ndërmarrja e veprimeve me qëllim të largimit të pasojave nga shqetësimi në vendin e punës;

PËRKTHIM JOZYRTAR

- Kompensim i dëmit material dhe jo material i shkaktuar nga shqetësimi në vendin e punës.

Shkup 17.02.2023

Drejtör u.d
Stojan Sllaveski

E shpallur në:

- Tabelën e shpalljeve
- Në faqen e rrjetit të DSIK