

Neni 27

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

Neni 28

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

1773.

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

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Се прогласува Законот за заштита од вознемирување на работно место,
што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 29 мај 2013 година.

Бр. 07-2243/1
29 мај 2013 година
Скопје

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

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

ЗА К О Н ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на Законот

Член 1

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

Цел на Законот

Член 2

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

Примена на Законот

Член 3

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

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

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

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

Забрана на вознемирување на работно место

Член 4

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

Психичко и полово вознемирување
на работно место

Член 5

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

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

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

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

Вршител на вознемирување на
работно место

Член 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Работодавачот во текот на работата треба да:
- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,
- развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и

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

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

- се однесуваат коректно, пристojно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,
- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место и
- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

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

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

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

Известување на вработениот**Член 11**

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

Определување на посредник**Член 12**

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

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

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

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

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

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

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

Одговорност за штета**Член 13**

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

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

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

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

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

Злоупотреба на правата**Член 16**

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

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

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

Поведување на постапка**Член 18**

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

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

Поднесување на барање**Член 19**

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

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

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

Содржина на барањето**Член 20**

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

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

Рок за поднесување на барање**Член 21**

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

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

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

Избирање на посредник**Член 22**

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

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

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

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

Спроведување на постапка за посредување

Член 23

(1) Постапката за посредување кај работодавачот е итна.

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

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

(4) Постапката за посредување е затворена за јавноста.

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

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

Тек на постапката

Член 24

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

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

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

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

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

Успешно посредување

Член 25

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

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

(3) Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

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

Неуспешно посредување

Член 26

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

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

Запирање на постапката

Член 27

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

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

Спречување на вознемирување на работно место до завршувањето на постапката

Член 28

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

Мерки за утврдување на одговорност на вработениот

Член 29

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

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

Заштита на учесниците во постапката

Член 30

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

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

V. СУДСКА ЗАШТИТА

Тужба

Член 31

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

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

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

Видови на тужба

Член 32

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

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место,

- забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место,

- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и

- надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работно место.

Товар на докажување

Член 33

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

Привремени мерки

Член 34

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

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

- забрана за приближување до работното место на вработениот и

- забрана на телефонирање и комуницирање (вербално или електронски).

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

VI. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР

Член 35

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

VII. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

Член 36

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Член 37

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

VIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

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

Член 38

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

Рок за составување на листа на посредници

Член 39

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

Член 40

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

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

I. DISPOZITA TË PERGJITHSHME

Lenda e ligjit

Neni 1

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

Qellimi i ligjit

Neni 2

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

Zbatimi i ligjit

Neni 3

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

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

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

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

Ndalimi për shqetesim në vend të punes

Neni 4

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

Shqetesimi psikik dhe gjinor në vendin e punes

Neni 5

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

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

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

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

Kryeresi i shqetesimit në vendin e punes

Neni 6

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

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

Vendi dhe koha e kryerjes së shqetesimit në vendin e punes

Neni 7

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

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

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

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

Neni 8

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

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

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