



UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE
УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА
SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY

PUNIM MAGJSTRATURE

**“VEPRAT PENALE KUNDËR TË DREJTAVE NË MARDHËNIE TË PUNËS NË RRETHIN
E GJYKATËS THEMELORE SHKUPI-I NË SHKUP PËR PERIU DHËN (2014-2019)”**

KANDIDATI:

Enver Amzai

MENTORI:

Prof-dr.Ismail Zejneli

Lënda e hulmtimit –

Mardhëniet e punës si dhe të drejtat që dalin nga to, për shkak të rëndësisë dhe veçorive që kanë janë të garantuara me kushtetutë dhe të mbrojtura me ligje.

Sipas n.32, të Kushtetutës së RMV-iut, secili ka të drejtë në punë, në zgjedhjen e lirë të punësimit, në mbrojtje në punë dhe në sigurim social në kohën e papunësisë së përkohëshme.

Përveç ligjit mbi mardhëniet e punës, ligjit mbi sigurim shëndetësor, ligjit mbi sigurim social dhe invalidor, si dhe në bazë të disa ligjeve dhe akteve nënligjore që e rregullojnë materien e mardhënieve të punës, shfrytëzimi i disa të drejtave përcaktohen edhe me marëveshje kolektive.

Objekt mbrojtjes janë të drejtat e punëtorit.Me së shpeshti këto vepra penale kryhen me cënimin e ligjeve, akteve nënligjore ose kontratave kolektive me çka pushohet, ndalohet apo i kufizohet një e drejtë e cila i takon punëtorit.

Qëllimet e hulmtimit-

Mardhënie të punës mund të themelojë secili person që i plotëson kushtet e parapara me ligj. Vendi i punës mbulon të gjitha vendet ku punëmarrësi duhet të jetë ose duhet të shkojë për qëllimet e punës dhe që janë nën kontrollin e drejtpërdrejt ose jo të drejtpërdrejt të punëdhënesit.

Personat të cilat janë në mardhënie të punës, përveç detyrimeve kanë edhe të drejta.Të drejta që dalin nga mardhënia e punës janë të përcaktuara me ligj.

Sa kohë që zgjat mardhënia e punës te punëdhënesi, punëtori ka të drejtën e kërkesës për realizimin e të drejtave të tij nga mardhënia e punës, si dhe të drejtën e kundërshtimit të vendimit të marrë në lidhje me të drejtat, detyrimeve dhe përgjegjësitë e tij.

Çdo i punësuar i cili është i pakënaqur me vendimit përfundimtar të organit kompetent me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk mer përgjigje mbrenda afatit të paraparë

me ligj, punëtori ka të drejtë të kërkojë mbrojtjen e të drejtave të tij në afat të përcaktuar ligjor duke iu drejtuar gjykatës kompetente.

Rëndësia e punimit

Pasojë e këtyre veprave është mohimi apo kufizimi i të drejtave të punëtorëve. Për të ekzistuar vepra penale duhet të shkaktohet pasoja e jo vetëm të çënohet ndonjë dispozitë ligjore.

Kryerës të këtyre veprave penale janë personat të cilët janë të ngarkuar me zbatimin e ligjit, akteve nenligjore dhe kontratave. Zakonisht janë personat përgjegjës të cilët kanë autorizime të caktuara.

Këto vepra penale kryhen me dashje, ndërsa nëse kryhen nga pakujdesia atëhere është fjala për përgjegjësi disiplinore apo administrative.

Veprat penale kundër të drejtave të mardheniëve të punës paraqesin cënim të të drejtave individuale të cilat rrjedhin nga mardhënia e punës në mes punëdhënesit dhe punëtorit. Për shkak të rëndësisë që kanë këto të drejta, ligjdhënësi duke i zbatuar normat e kushtetutës ka caktuar edhe vepra penale me të cilat i mbron këto të drejta të cilat burojnë nga mardhënia e punës.

Veprat penale të cilat përfshijnë cënimin e të drejtave apo kufizimin e tyre që sipas ligjit u takojnë sa i përket, punësimit, pushimit nga puna, paga, kohëzgjatjen e orarit të punës, për pushim apo mungesë nga puna, mbrojtjen e grave, fëmijëve apo personave me paaftësi, për punë jashtë orarit etj.

1. Strukturimi i punimit

Hyrje

Metodat e studimit

Rëndësia e punimit

Kapitulli I -rë

Mardhëniet e punës.....	8
Vështrime të përgjithshme	8
1. Nocioni i mardhënieve te punës.....	9
2. Korniza ligjore që rregullojnë mardhëniet e punës.....	10
2.1. Kushtetuta e RMV-iut.....	10
2.1.1. Kushtetuta e R.Shqipërisë.....	11
2.2. Ligji mbi mardhëniet e punës i RMV-iut.....	12
2.3. Konventa Evropiane mbi të drejtat e njeriut.....	14
3. Liritë dhe të drejtat e njeriut.....	15
4. Ndalimi i diskriminimit.....	19
4.1. Diskriminimi direkt.....	21
4.2. Diskriminimi indirekt.....	22
5. Mobingu.....	22

Kapitulli II-të

Veprat penale kundër mardheniëve të punës në Kodin Penal të RMV-iut

1. Cënimi i të drejtave nga mardhëniet e punës.....	24
2. Cënimi i të drejtave nga sigurimi social.....	25
3. Keqpërdorimi i të drejtës në sigurim social.....	33
4. Cënimi i të drejtave për kohën e caktuar të papunësisë.....	34
5. Mosndërmarrja e masave për siguri në punë.....	35
6. Cënimi i të drejtës për pjesëmarrje në udhëheqje.....	37

Kapitulli III-të

Natyra e kontratës së punës

1.Kontrata e punës.....	39
2.Mardhëniet ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit.....	40
2.1.Elementet e marrdhënies së punës.....	42
3. Rregullimi i mardhënieve të punës.....	43
4. Mbrojtja e punëtorëve në punë.....	44
4.1. Mbrojtja e posaçme e grave.....	45
5. Përfundimi i marrëdhënies së punës.....	47
6.Sindikata dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve	47
6.1.Kushtet për punë të Sindikatës.....	47

Kapitulli IV-të

Praktika gjyqësore për peridhën 2014-2019 në rrethin e Gjykatës Themelore Shkupi-I në Shkup...

1. Parandalimi i veprave penale nga mardhëniet e punës.....	49
2. Të dhëna statistikore për veprën penale kundër mardhënieve të punës në rrethin e Gjykatës themelore Shkupi-I në Shkup.....	49
3. Hulumtimi i rasteve për veprën penale kundër mardhënieve të punës.....	51
4. Raste nga praktika gjyqësore.....	53
Perfundimi.....	
Literatura.....	

Hyrje-

Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës të papunësisë së përkohshme, secili, në kushte të barabarta, e ka të arritshëm çdo vend pune, dhe të drejtë në përfitim përkatës, pushim të paguar ditor, javor dhe vjetor.

Realizimi i të drejtave të të punësuarve dhe pozita e tyre, rregullohen me ligj dhe me marrëveshje kolektive. Të punësuarit nuk mund të heqin dorë nga këto të drejta.

Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.

Në këtë punim të masterit, do të përpiqemi të evidentojmë edhe shkaqet e shkeljes të drejtave në punë, si dhe ndërprerjen e kontratës së punës dhe largimeve nga puna. Nga studimi I temës do të evidentohen shkaqet e kryerjes së veprave penale kundër marrdhënies të punës, cënimi i të drejtave nga marrdhëniet e punës, cënimi i të drejtave nga sigurimi social, keqpërdorimi i të drejtës në sigurim social, cënimi i të drejtave për kohën e caktuar të papunësisë, mosndërmarrja e masave për siguri në punë, cënimi i të drejtës për pjesëmarrje në udhëheqje.

Paralelisht me këto shkaqe do ti trajtojmë edhe shkaqe të tjera, si diskriminimi për shkak të gjinisë apo për shkak të përkatësive politike apo fetare, Liritë dhe të drejtat e njeriut, ndalimi i diskriminimit, diskriminimi direkt, diskriminimi indirekt, mobingu etj.

Poashtu, do të trajtohen mardhëniet në mes të punëdhënësit dhe punëtorëve, mbrojtjen e punëtorëve në punë e veçanërisht mbrojtjen e veçant të grave në punë, përfundimin e mardhënies së punës, sindikatat dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve- kushtet për punë të sindikatave.

KAPITULLI I-rë

MARDHËNIET E PUNËS

Veshtrime të përgjithshme-

1. Nocioni i mardhënieve te punës

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut përmban një varg të të drejtave të njeriut të ndërlidhura me punën dhe mardhëniet e punës.

« Asnjëri nuk duhet të mbahet si skllav ose çifçi, gjithkush ka të drejtën e lirisë së mbledhjes dhe bashkimit paqësor. Gjithkush ka të drejtë për punë, të zgjedhë lirisht profesionin, të ketë kushte të favorshme pune dhe të jetë i mbrojtur nga papunësia, gjithkush, pa kurrfarë diskriminimi, ka të drejtë që për punë të njëjtë të marrë rrogë të njëjtë, gjithkush që punon ka të drejtën për shpërblim të drejtë dhe të favorshëm, në mënyrë që t'i sigurojë atij dhe familjes së tij një jetë që i përgjigjet dinjitetit njerëzor dhe, në qoftë se do të jetë e nevojshme, ky shpërblim të plotësohet edhe me mjete të tjera të sigurimit shoqëror. Gjithkush ka të drejtë të formojë sindikatë dhe bëjë pjesë në të për mbrojtjen e interesave të veta, gjithkush ka të drejtë për pushim dhe kohë të lirë, duke përfshirë kufizimin e arsyeshëm të orarit të punës. Çdo kush ka të drejtë për një nivel të mjaftueshëm jetese, i cili i përgjigjet shëndetit dhe jetës së përshtatshme, si të atij personalisht, ashtu edhe të familjes së tij edhe të drejtën për të qenë i siguruar në rast sëmundjeje, papunësie, paaftësie dhe raste të tjera të humbjeve të mjeteve për jetesë.(Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut).

Sipas ONP ekziston një lidhje e dukshme për strukturat jodemokratike. Miliona burra, gra dhe fëmijë në botë janë të detyruar që t'i jetojnë jetërat e tyre si skllavë. Ndonëse ky shfrytëzim nuk quhet skllavëri, kushtet janë të njëjta.

Skillavi është:

- i detyruar të punojë – nëpërmjet kërcënimit fizik dhe psikik;
- i poseduar apo i kontrolluar nga “punëdhënësi” zakonisht nga keqpërdorimi psikik apo fizik apo kërcënimit për keqpërdorim;
- i çnjerëzuar, i trajtuar si mall apo i blerë dhe i shitur si “pronë”;
- i detyruar fizikisht apo ka ndalesa për lirinë e lëvizjes për ata apo ato.

E drejta për punë Neni 6 i KNDESK ofron të drejtën e punës, e cila përfshin të drejtën e çdonjërit për mundësinë që ta realizojë jetesën e vet duke punuar lirshëm punë të zgjedhur dhe të pranuar. Hapat që duhet ndërmarrë për të arritur realizimin e plotë të kësaj të drejte duhet të përfshijnë udhëheqësi teknike dhe profesionale dhe programe të trajnimit.¹

Puna: E drejtë apo Obligim? Pse na duhet e drejta e njeriut për të bërë diçka që është detyrë, e ndërlidhur me tendosjen apo çështjen fizike apo psikike? Për këto ngatërime negative, është një konfuzion i shpeshtë sa i përket konceptit mbi të drejtën për punë. Puna megjithatë, është e ndërlidhur ngushtë me dinjitetin njerëzor dhe të atyre që marrin pjesë në shoqëri, përderisa papunësia mund të shkaktojë frustrime të rënda dhe ndoshta edhe depresion. Puna po ashtu mund të jetë mjet për vetërealizim dhe kontribut të zhvillimit të personalitetit. E drejta për punë siguron se askush nuk është i përjashtuar nga bota e punës vetvetiu - e drejta merret kryesisht me qasjen për të punuar, por po ashtu mbulon mbrojtjen e përjashtimit të padrejtë. Megjithatë, në fakt ajo nuk përfshin garancinë për të punuar, papunësia ekziston në të gjitha shpalljet, por qeveritë duhet të marrin hapa me të gjitha mjetet e mundshme për të arritur realizimin e plotë të të drejtës (Neni 2 KNDESK).

Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.² Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të

¹ Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore

² N.7, I ligjit për mardhenie të punës I R.Kosoves

lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.

2. Korniza ligjore që rregullojnë mardhëniet e punës

2.1. Kushtetuta e RMV-iut

Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës të papunësisë së përkohshme. Secili, në kushte të barabarta, e ka të arritshëm çdo vend pune. Secili i punësuar ka të drejtë në përfitim përkatës. Secili i punësuar ka të drejtë në pushim të paguar ditor, javor dhe vjetor. Të punësuarit nuk mund të heqin dorë nga këto të drejta. Realizimi i të drejtave të të punësuarve dhe pozita e tyre, rregullohen me ligj dhe me marrëveshje kolektive.(n.32)

Republika kujdeset për mbrojtjen sociale dhe sigurinë sociale të qytetarëve në pajtim me parimin e drejtësisë sociale. Republika ua garanton të drejtën e ndihmës qytetarëve të pafuqishëm dhe të paaftë për punë. Republika u siguron mbrojtje të veçantë invalidëve dhe kushte për inkuadrimin e tyre në jetën shoqërore(n.35)

Me qëllim të realizimit të të drejtave të tyre ekonomike dhe sociale, qytetarët kanë të drejtë të themelojnë sindikata. Sindikatat mund të themelojnë shoqata të tyre dhe të aderojnë në organizata sindikale ndërkombëtare. Me ligj mund të kufizohen kushtet për realizimin e të drejtës së organizimit sindikal në forcat e armatosura, në polici dhe në organet e administratës.(n.37)

Garantohet e drejta e grevës. Me ligj mund të kufizohen kushtet për realizimin e të drejtës së grevës në forcat e armatosura, në polici dhe në organet e administratës.(n.38)

Secilit qytetar i garantohet e drejta e mbrojtjes shëndetësore. Qytetari ka të drejtë dhe detyrë që të ruajë dhe ta përparojë shëndetin e tij dhe shëndetin e të tjerëve(n.39)

Republika veçanërisht i mbron amësinë, fëmijët dhe personat e mitur. Personi më i ri se 15 vjeç nuk mund të punësohet. Personat e mitur dhe nënat kanë të drejtë në mbrojtje të veçantë

gjatë punës. Personat e mitur nuk guxojnë të punësohen në vendet e punës, të cilat janë të dëmshme për shëndetin dhe moralin e tyre.(n.42).

Çdo qytetar mund të thirret në mbrojtjen e lirive dhe të drejtave të përcaktuara me Kushtetutë, para gjykatave dhe para Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë, në procedurë të mbështetur mbi parimet e prioritetit dhe urgjencës. Garantohet mbrojtja gjyqësore e ligshmërisë së akteve të veçanta të administratës shtetërore dhe të institucioneve të tjera që ushtrojnë autorizime publike. Qytetari ka të drejtë të njoftohet me të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe në mënyrë aktive të kontribuojë, individualisht ose bashkë me të tjerët, për përparimin dhe mbrojtjen e tyre.(n.50)

2.1.1. Kushtetuta e R.Shqipërisë

Lidhur me marrëdhëniet e punës si dhe marrëdhënie të tjera që lidhen me to, Kushtetuta ka një grup dispozitash që sanksionojnë parimet më të rëndësishme që lidhen me të drejtat e njeriut me natyrë ekonomike, sociale dhe kulturore. Sipas saj, çdo shtetas ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës. Po ashtu, të gjithë të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata. sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës. E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar. Kushdo ka të drejtën e sigurimeve shoqërore në pleqëri ose kur është i paaftë për punë, sipas një sistemi të caktuar me ligj. Kushdo, kur mbetet pa punë për shkaqe të pavarura nga vullneti i tij dhe kur nuk ka mjete të tjera jetese, ka të drejtën e ndihmës në kushtet e parashikuara me ligj.³Po ashtu, Kushtetuta jep ndalimin për të detyruar një shtetas për të kryer punë të detyrueshme jashtë vullnetit dhe dëshirës së tij/saj.Më konkretisht, Kushtetuta parashikon se, askujt nuk mund t'i kërkohet të kryejë një punë të detyruar, përveçse në rastet e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor, të kryerjes së shërbimit ushtarak, të një shërbimi që rrjedh

³ Për më shumë, shih, nenin 26 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

nga një gjendje lufte, nga një gjendje e jashtëzakonshme ose nga një fatkeqësi natyrore, që kërcënon jetën ose shëndetin e njerëzve.

2.2. Ligji mbi mardhëniet e punës i RMV-iut

Me ligjin për mardhënie të punës janë të rregulluara mardhëniet ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit.

Mardhënia e punës është mardhënie e bazuar në marrëveshtjen midis punëtorit dhe punëdhënësit, në të cilën punëtori futet me dëshirën e vet në procesin e organizuar të punës te punëdhënësi, për pagë dhe për të ardhura të tjera, personalisht pa ndërrprerje e kryen punën sipas udhëzimeve dhe nën mbikëqyrjen e punëdhënësit.

Punëtorë është çdo person fizik i cili është në mardhënie pune në bazë të kontratës së lidhur për punësim.

Punëtorë në një kohë të caktuar nënkupton personin me kontratë për punësim e lidhur drejtpërdrejt midis punëtorit dhe punëdhënësit, ku skadimi i kontratës për punësim është i parashikuar për shkak të kushteve objektive.

Punëtor në kohë të pacaktuar është personi me kontratë për punësim për një kohë të pacaktuar.

Punëdhënësi është subjekti juridik ose individ (organ shtetëror, organ i njësisë së vetëqeverisjes lokale) që punësojnë punëtorë me kontratë pune.

Kohë pune është koha në të cilën punëtori punon dhe i realizon punët e tij dhe detyrat e punës në përputhje me ligjin , me marrëveshjen kolektive dhe me kontratën e punës.

Kohë për pushim është çdo periudhë që nuk është kohë pune.

Mbrojtje e veçantë e dhënë me Ligjin për marrëdhënie pune:

- mbrojtja e punëtorëve në rast të shtatëzanisë dhe prindërimit;
- ndalohet kryerja e punës gjatë shtatëzanisë dhe pas lindjes;

- mbrojtja speciale gjatë shtatëzanisë; “e drejta e pushimit të paguar nga puna për shkak të shtatëzanisë, lindjes dhe prindërimit”;
- e drejta e punëtores për tu kthyer në punën e saj pas pushimit të shtatëzanisë, lindjes ose prindërimit;
- e drejta e përdorimit të pushimit atëror ose kujdestarit të fëmijës;
- e drejta për orar të shkurtuar pune për prindërin e fëmiut me probleme në zhvillim dhe nevoja të posaçme edukuese;
- mbrojtja e punëtorëve nën moshën 18 vjeçare;
- mbrojtje e invalidëve me të drejtë për rehabilitim profesional;
- mbrojtje speciale e punëtorëve më të moshuar;
- zgjidhje paqësore e mosëmarrëveshjeve punuese individuale dhe kolektive;
- çështje të lidhura me “sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve”
- e drejta e punonjësit që lirisht të krijojë sindikatë dhe të anëtarsohet në ta sipas kushteve të përcaktuara nga statusi ose rregulla e asaj sindikate”;
- marrëveshjet kolektive;
- të drejtat dhe detyrat gjatë grevës;
- e drejta e sindikatave dhe shoqatave të tyre për të bërë grevë për hir të mbrojtjes së të drejtave ekonomike dhe sociale të anëtarëve lidhur me marrëdhëniet e punës.

2.3. Konventa Evropiane mbi të drejtat e njeriut

Këshilli i Evropës u krijua pas përfundimit të Luftës së Dytë Botërore, për të bashkuar shtetet e Evropës, për të promovuar shtetin e së drejtës, demokracinë, të drejtat e njeriut dhe zhvillimet shoqërore. Për këtë qëllim, ai miratoi Konventën Evropiane të së Drejtave të Njeriut (KEDNj) në 1950-ën, e cila hyri në fuqi në 1953-shin.

Sipas n.4, te Konventës Evropiane për të drejtat e njeriut ndalohet skllavëria dhe puna e detyruar.

- Askush nuk do të mbahet në skllavëri ose në robëri.⁴
- Askush nuk do të shtrëngohet të kryejë një punë me dhunë ose të detyruar.
- Në kuptim të këtij neni, termi “punë e kryer me dhunë ose e detyruar”, nuk përfshin:
 - a.) çdo lloj pune që i kërkohet të kryejë zakonisht një personi të ndaluar në kushtet e parashikuara nga neni 5 i kësaj Konvente ose gjatë lirit të tij me kusht;
 - b.) çdo lloj shërbimi i karakterit ushtarak ose, në rastin e kundërshtarëve të ndërgjegjes në vendet ku kundërshtimi i ndërgjegjes është i njohur me ligj, shërbimi që kryhet në vend të shërbimit ushtarak të detyrueshëm;
 - c.) çdo lloj shërbimi që kërkohet në rast krizash ose fatkeqësish, që kërcënojnë jetën ose mirëqenien e bashkësisë;
 - d.) çdo lloj pune ose shërbimi që është pjesë e detyrimeve normale qytetare.

Këshilli i Evropës në vitin 1999, gjithashtu ka themeluar “Komesarin për të Drejtat e Njeriut”, i cili informon mbi punën e tij/saj në raport vjetor. Përveç kësaj, për punën e anëtarëve nga fushat e ndryshme të të drejtave të njeriut, ekziston “sistemi i monitorimit konfidencial” për të cilin, në bazë të raporteve të përgatitura nga Sekretariati është përgjegjës Këshilli i Ministrave.

Republika e Maqedonisë së Veriut si anëtare e Këshillit të Evropës e ka pranuar dhe pjesërisht e ka transponuar në legjislacionin e vet Kartën Sociale Evropiane të rishikuar të Këshillit të Evropës numër 163 të vitit 1988.9 Kjo Kartë, e cila në versionin e saj fillestar të vitit 1950 i ka mbrojtur të drejtat themelore të njeriut, në versione të njëpasnjëshme është mbi ndërtuar dhe bëhet një nga dokumentet themelore ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit dhe kushteve për punë. Për fat të keq, Republika e Maqedonisë së Veriut nuk e ka ratifikuar protokollin plotësues të kësaj Karte të vitit 1955 për zbatimin e së cilës, kujdeset Komiteti Evropian për të drejta sociale. Ky Protokoll mundëson Komiteti Evropian për të Drejtat

⁴ Konventa Evropiane për të drejtat e njeriut n.4

Sociale të vendosë për procedura ankimore kundër shteteve anëtare të Këshillit të cilat janë parashtruar nga organizata vendase ose ndërkombëtare.

3. Liritë dhe të drejtat e njeriut

TE DREJTAT E NJERIUT kanë të bëjnë me të drejtën e cila mbrohet me ligj dhe lirinë e barazinë ndërmjet njerëzve. Këtë e gjejmë në nenin e parë të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut; të gjithë njerëzit lindin të lirë e të barabartë në dinjitet e në te drejta. Ata kanë arsye dhe ndërgjegje dhe duhet të sillen ndaj njëri-tjetrit me frymë vëllazërimi. TE DREJTAT POLITIKE DHE EKONOMIKE kane të bejne me të drejtën e votës, të cilën e gëzon çdo person që ka mbushur moshën 18 vjeçare; të drejtën për tu organizuar për çfarëdo qëllimi të ligjshëm; të drejtën e çdo personi për të drejtuar ankesa ose vërejtje instuticoneve shtetërore, të cilat janë të detyruara të pergjigjen në afatet dhe kushtet e përcaktuara me ligj; e drejta për të hapur një biznes etj. TE DREJTAT SOCIALE DHE KULTURORE kane te bejne me te drejten per punesim ; te drejten per shkollim; të drejtën për sigurime shoqërore etj. keto te drejta jane te lidhura ngusht me njera-tjetren. **TË DREJTAT PERSONALE** kanë të bëjnë me të drejtën e jetës e cila mbrohet me ligj dhe lirinë e barazinë ndërmjet njerëzve. Këtë e gjejmë në nenin e parë të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut; *të gjithë njerëzit lindin të lirë e të barabartë në dinjitet e në të drejta. Ata kanë arsye dhe ndërgjegje dhe duhet te sillen ndaj njeri-tjetrit me fryme vellazerimi.* TË DREJTAT SOCIALE DHE KULTURORE kanë të bëjnë me të drejtën për punësim; të drejtën për shkollim; të drejtën për sigurime shoqërore etj, të drejta që janë të lidhura ngusht me njëra-tjetrën. Të drejtat e njeriut **janë një pjesë e rëndësishme e teorive të së drejtës dhe një koncept i rëndësishëm filozofiko-politik.** Mes të drejtave themelore të qenies njerëzore janë e drejta e lirisë individuale, e drejta për jetën, e drejta e vetvendosjes, e drejta e fesë etj.⁵

“Të gjitha të drejtat e njeriut për të gjithë” ishte parulla e Konferencës Botërore për të Drejtat e Njeriut në Vjenë, të vitit 1993. Të drejtat e njeriut, janë ato që u japin fuqi individëve dhe bashkësive të kërkojnë transformimin e plotë të shoqërisë në drejtim të realizimit të plotë të të gjitha të drejtave të njeriut. Konfliktet duhet të zgjidhen me mjete paqësore, duke u bazuar në sundimin e ligjit dhe në strukturën e të drejtave të njeriut. Sidoqoftë, të drejtat e

⁵ Wikipedia, të drejtat e njeriut

njeriut mund të ngatërrohen mes vete; ato kufizohen nga të drejtat dhe liritë e të tjerëve ose nga kërkesat morale, publike, ose të rendit publik dhe mirëqenies së përgjithshme të një shoqërie demokratike (Neni 29 i UDHR). Të drejtat e të tjerëve, jo vetëm që duhet të tolerohen, por edhe duhet të respektohen. Të drejtat e njeriut nuk mund të përdoren për shkeljen e të drejtave njerëzore të të tjerëve (Neni 30 UDHR); kështu që, edhe pse në disa situata të jashtëzakonshme dhe raste ekstreme, mund të vihen disa kufizime, të gjitha konfliktet duhet të zgjidhen në frymën e të drejtave të njeriut

Dhuna dhe ngacmimi: Disa gazetarë kanë raportuar se kanë qenë nën presion për ta pranuar raportimin e vështirimeve pro-qeveritare, nën kërcënimin e humbjes së vendit të punës. Ndërsa, disa tjerë kanë raportuar kërcënime dhe frikësime kundër tyre, duke përfshirë edhe zyrtarë politikë.

Ngacmimi seksual: Ligji e ndalon ngacmimin seksual në vendin e punës dhe jep udhëzime për shqiptimin e dënimit prej tre muaj deri në tre vite burg. Ngacmimi seksual i femrave në vendin e punës ka qenë problem dhe në përgjithësi, viktimat nuk i kanë denoncuar rastet e këtilla për shkak të frikës nga publiciteti dhe humbja e mundshme e vendit të punës.

Të drejtat e punëtorëve- Liria e Shoqërimit dhe e drejta për marrëveshje kolektive, Ligji e parasheh të drejtën e themelimit dhe anëtarësimit në sindikata të pavarura, marrëveshje kolektive dhe të drejtën e grevës. Ligji ndalon diskriminimin për aktivitete sindikaliste dhe siguron kthimin në punë të punëtorëve të larguar nga puna për këtë arsye. Ligji kërkon që sindikatat të regjistrohen në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale dhe në Regjistrin Qendror të Shtetit. Udhëheqësit e sindikatave janë ankuar për rastet kur ministria e ka zgatur procesin e regjistrimit për muaj të tërë pa shpjegim. Një gjykatë e juridiksionit të përgjithshëm mund të ndërpresë aktivitetet sindikale me kërkesë të Regjistrimit Qendror ose gjykatës kompetente, kur këto aktivitete konsiderohen të jenë "kundër kushtetutës dhe ligjit." Sindikatat janë të detyruara të ndërpresin veprimtarinë e tyre, kur anëtarësia e tyre bie nën një prag minimal, por ligji nuk e përcakton këtë prag minimal. Nuk ka kufizime shtetësie për anëtarësimin në sindikata, ndonëse shtetasit e huaj duhet të kenë leje të vlefshme pune dhe të jenë të punësuar nga kompania ose organi qeveritar i përcaktuar në lejen. Qeveria dhe punëdhënësit nuk kanë

respektuar gjithmonë lirinë e shoqërimit, duke përfshirë të drejtën e grevës dhe të Marrëveshjes Kolektive. Punëtorët e kanë ushtruar të drejtën e grevës, por sindikatat kanë pohuar se dispozita "përrjashtuese" e ligjit ka lejuar punëdhënësit të përjashtojnë deri në 2 për qind të udhëheqësve të sindikatave nga negociatat kolektive gjatë grevës. Marrëveshja kolektive lejohet vetëm për sindikatat që përfaqësojnë të paktën 20 për qind të të punësuarve dhe shoqatat e punëdhënësve që përfaqësojnë të paktën 10 për qind të punëdhënësve në nivel në të cilin është lidhur Marrëveshja (kompani, sektori, ose vendi). Mjetet qeveritare të ekzekutimit dhe mjetet juridike kanë qenë të pamjaftueshme. Dënimet për shkelje të ligjit kanë lëvizur nga 100 deri në 7,000 euro (\$ 110 në \$ 7,700); ato nuk kanë mjaftuar për të penguar shkeljet. Procedurat administrative dhe gjyqësore përgjithësisht kanë pësuar vonesa të gjata.

Ndalimi i punës së detyruar- Kushtetuta dhe ligji i ndalojnë të gjitha format e punës së detyruar, ndërsa Qeveria ka zbatuar në masë të madhe ligjet në fuqi. Ligji parashikon një dënim minimal prej katër vjet burg për punë të detyruar apo për shkatërrimin ose heqjen e dokumentit të identifikimit, pasaportës apo dokumenteve të tjera të udhëtimit. Ka pasur raste në të cilat gratë dhe fëmijët i janë nënshtruar punës së detyruar dhe prostitucionit në restorante, bare, klube nate në disa pjesë të vendit. Disa fëmijë romë kanë qenë të detyruar të lypin, shpesh nga të afërmit.⁶ Moshë minimale për punësim është 15 vjeç, ndonëse fëmijët e moshës 14-vjeçare mund të punojnë si praktikantë ose si pjesë e programit zyrtar edukativ. Ligji e ndalon punësimin e të miturve nën moshën 18-vjeçare në vendet e punës që e dëmtojnë shëndetin e tyre psikik ose psikologjik, si dhe moralin. Ligji gjithashtu e ndalon punën e të miturve gjatë orarit të natës ose punën më të gjatë se tetë orë në ditë ose 40 orë në javë. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (MPPS) është përgjegjëse për zbatimin e ligjeve që e rregullojnë punësimin e fëmijëve. Policia dhe ministria, përmes qendrave për punë sociale, janë përgjegjëse për zbatimin e ligjeve mbi lypjen e detyruar dhe trafikimin. Ligji parasheh dënim me burg prej të paktën 12 vjet për personat që blejnë, shesin, mbajnë, ose marrin të mitur me

⁶ Raporti për të drejtat e njeriut në R.Maqedonisë, për vitin 2016-

qëllim të shfrytëzimit. Nëse zbatohen, këto dënime do të jenë të mjaftueshme për të parandaluar shkeljet. Edhe pse puna e fëmijëve nuk është e përhapur në vend, ka pasur raporte se individë në ekonominë joformale kanë përdorur punën e fëmijëve. Shembujt më të zakonshëm kanë qenë përdorimi i fëmijëve për të lypur, pastrimi i xhamave të makinave, dhe shitja e cigareve dhe sendeve të tjera të vogla në tregjet e hapura, rrugët, apo në bare dhe restorante të natës. Ndonëse ekzistojnë ligjet e nevojshme në vend, përpjekjet e Qeverisë për eliminimin e keqpërdorimit të punës së fëmijëve kanë qenë kryesisht të paefektshme. Fëmijët e përfshirë në këto aktivitete kanë qenë kryesisht romë dhe kanë punuar për prindërit e tyre ose familjarët. Zyrtarët shpesh nuk kanë arritur të marrin në përgjegjësi ata që i kanë shfrytëzuar fëmijët, ndërkaq fëmijët romë kanë mbetur të pambrojtur nga shfrytëzimi dhe puna e detyruar. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale ka financuar tre qendra të kujdesit ditor ku është siguruar edukimi, shërbimet mjekësore dhe psikologjike për fëmijët që kërkojnë lëmshë në rrugë. Ministria gjithashtu ka financuar një qendër të kujdesit ditor që drejtohet nga një OJQ në lagjen e Shkupit, Shuto Orizarë. Sipas Qeverisë, deri më 5 shtator, patrullat e lëvizshme kanë larguar fëmijët e rrugës dhe i kanë vendosur në qendrat e kujdesit ditor.⁷

4. Ndalimi i diskriminimit

Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

Ndalesa për diskriminim direct ose indirekt në ka të bëjë në lidhje me diskriminim e kandidatit për punësim dhe punëtorit.⁸ Punëdhënësi punëtorin ose kërkuesin e punës nuk duhet ta vë në pozitë jo të barabartë për arsye të prejardhjes, racës ose etnisë, ngjyrës së lëkurës,

⁷ Po aty

⁸ Nenin 6, të ligjit për marrdhënie të punës i Republikës së Maqedonisë së Veriut

gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, fesë, bindjes politike, statusit familjar, gjendjes ekonomike, orientimit seksual ose për arësye të rrethanave të tjera personale.

E drejta për mbledhje kolektive e bën lirinë e shoqërorizimit më efektive në botën e punës. Këto të drejta janë konsideruar shumë të rëndësishme, sepse ato shumë shpesh e mbajnë çelësin e realizimit të të drejtave të tjera themelore dhe të titullimeve në punë.⁹

Lufta kundër punës së fëmijëve edhe sot e kësaj dite nuk ka angazhimin e njëjtë publik, për shembull. Trajtimi i barabartë dhe të drejtat jodiskriminuese Kur flasim për të drejtat të lidhura me punën, masat mbi parimet e mosdiskriminimit dhe trajtimit të barabartë nuk mund të lihen anash. Rregullat e mosdiskriminimit dhe trajtimit të barabartë mbizotërojnë të gjithë ligjin e të drejtave sociale. Kujdes të veçantë duhet të kemi për rregullat të cilat sigurojnë trajtim të barabartë të femrës në tregun e punës. Moduli i të drejtave të njeriut për femrën. Një moment historik i rëndësishëm për njohjen e të drejtave të femrave në përfshirjen e saj në mundësitë ekonomike, ka qenë miratimi i Konventës së KB mbi eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit kundrejt femrës, një instrument ndërkombëtar i cili i shqyrton të drejtat e shtimit të femrat. Në mënyrë që të parandalojnë diskriminimin e femrës në kushte të martesës apo amësisë dhe t'i sigurojnë të drejtën e tyre për punë, palët shtetërore duhet ndalojnë përjashtimin nga puna për shkak të shtatzanësisë, pushimit të lindjes dhe diskriminimit mbi bazën e jetës bashkëshortore. Gjithashtu, ata duhet ta fusin pushimin e lindjes nën pagë apo të ketë përfitime të ngjashme shoqërore, pa e humbur vendin e punës.

Ndalohet diskriminimi në lidhje me të drejtën në punësim.¹⁰ Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet që ka të bëjë me;

- Shpalljen e vendeve të lira të punës,
- Rrekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve
- Trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e

⁹ Neni 8 KNDESK është i lidhur ngushtë me të drejtën e lirisë së shoqërorizimit.

¹⁰ Ligji për mbrojtje nga diskriminimi I R.Shqipërisë, n.12,

punës, trajtimin lidhur me trajtimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës,

- Antarësimin në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo antarësi.

Detyrimet e punëdhënësit janë;¹¹

- Punëdhënësi është i detyruar të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimet e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi,
- Të marrë masat e nevojshme përfshirë edhe masat disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, mbrenda një muaji nga marrja e dijenisë.

Ministria për shoqëri informatike dhe administratë në faqën e saj të internetit mundëson mjetin ku mund të raportoni presionin në vendin e punës. Ministri merr përsipër të përcjellë gjitha raportimet e marra tek organet kompetente për veprim të mëtejshëm.

Raportimi është anonim por përderisa personi i cili raporton dëshiron të ndajë të dhënat tij personale ato do të jenë të mbrojtura me Ligjin për mbrojtje të të dhënave personale për të cilën tashmë janë marrë masa përkatëse teknike dhe organizative.

Në pajtim me Ligjin për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës:

“I punësuari ose personi i angazhuar me marrëveshje, i cili merr pjesë në punën tek punëdhënësi, e që konsiderojnë se i ekspozohet shqetësimit në vendin e punës, duhet me shkrim t’i drejtohet personit për të cilin konsiderojnë se e shqetëson dhe t’i sugjerojë se sjellja e tij është e papërshtatshme, e papranueshme dhe e padëshiruar, me qëllim të zgjidhjes së gjendjes së kontestuar, përkatësisht rastit, pa ngritje të procedurës për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës dhe ta paralajmërojë se do të kërkojë mbrojtje ligjore nëse sjellja e tillë menjëherë nuk ndërpritet. Kërkesa për mbrojtje nga shqetësimi parashtrohet deri tek personi përgjegjës te punëdhënësi ose person tjetër i autorizuar te punëdhënësi. Kërkesë mund të

¹¹ Po aty

parashtrorë edhe përfaqësuesi i sindikatës, personi kompetent për punët për siguri dhe shëndet gjatë punës ose për menaxhim me resurse njerëzore dhe përfaqësuesi i punëtorve, pas pëlqimit me shkrim të të punësuarit i cili konsideron se i ekspozohet shqetësimit në vendin e punës”.

4.1. Diskriminimi direkt

Diskriminimi i drejtpërdrejtë përkufizohet më mënyrë të ngjashme nga KEDN-ja dhe e drejta e BE-së. Neni 2(2) i Direktivës së BE-së për Barazinë Raciale thotë se diskriminimi i drejtpërdrejtë “ndodh kur një person trajtohet, është trajtuar ose do të trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa një tjetër.¹²

Diskriminimi i drejtpërdrejtë ndodh kur:¹³

- një individ trajtohet në mënyrë të pafavorshme;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë është një karakteristikë të veçantë që kanë, e cila përfshihet në një “shkak të mbrojtur”.

4.2. Diskriminimi indirekt

Edhe e drejta e BE-së edhe jurisprudenca e KEDNJ-së pranojnë se diskriminimi mund të rezultojë jo vetëm nga trajtimi i ndryshëm i njerëzve në situata të njëjta, por gjithashtu duke ofruar të njëjtin trajtim për njerëzit në situata të ndryshme. Ky i fundit quhet diskriminim “i tërthortë”, sepse nuk është trajtimi që ndryshon por janë më tepër pasojat e atij trajtimi, që do të ndjehen ndryshe nga njerëzit me karakteristika të ndryshme.

Diskriminimi i tërthortë do të çmohet se ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë në dukje neutrale do t’i vendoste personat me përkatësi etnike ose raciale në një disavantazh të veçantë në krahasim me persona të tjerë.¹⁴

¹² Direktiva për Barazinë në Punësim, Neni 2(2)(a)

¹³ Po aty

¹⁴ Neni 2(2)(b) i Direktivës për Barazinë Raciale

Dhuna ndaj grave kuptohet si shkelje e të drejtave të njeriut dhe një formë diskriminimi ndaj grave. Konventa e Stambollit i urdhëron shtetet që të udhëhiqen nga parimet e kujdesit të veçantë, respektivisht, parashikon obligim për shtetet që të përmbahen nga çdo pjesëmarrje në çfarëdo akti të dhunës ndaj grave dhe të sigurojnë se organet shtetërore, funksionarët, institucionet dhe palët e tjera që veprojnë në emër të shtetit, të veprojnë në përputhje me këtë obligim. Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut pret që të gjithë institucionet kompetente, të angazhohen me seriozitet dhe me urgjencë në zbardhjen e rasteve me bazë gjinore dhe me kujdes të veçantë ta konstatojnë përgjegjësinë e të gjithë personave të përfshirë.

5. Mobingu

Mobingu është një nga llojet e dhunës në vend të punës.¹⁵ Është një lloj i presionit psikik ose fizik që ushtrohet nga një grup individësh ose nga një individ i caktuar kundrejt një personi tjetër.

Njëri nga shkenctarët që e identifikoi këtë dukuri dhe e kategorizoi në pesë fusha ishte suedezi Heinz Leymann.¹⁶ Ai flet për mobingun në vendin e punës i cili vjen përmes komunikimit (injorimi i emailave, refuzimi i telefonatave dhe fshehja e informatave), sulm ndaj lidhjeve sociale të personit (thirrje emrash, izolim, bërtitje etj), sulm ndaj reputacionit të individit (thashetheme, gënjeshtër, shantazhe etj), sulm ndaj kualiteteve profesionale (sabotim i projekteve në punë, afatizimi joreal për kryerjen e punëve, mosdhenia e avancimeve dhe rritja e pages etj), sulm direkt në shëndetin e personit (të quajtur person të çmendur ose i sëmurë psikik, rritja e stresit ndaj atij personi në mënyrë që ai të sëmurë mentalisht) etj. Kur këto dukuri ushtrohen ndaj një individi mund të krijoj stres, panik, shqetësim etj.

Suedia ishte shteti i parë që e rregulloi me anë të legjislacionit definicionin e mobingut, kështu sipas Entit Suedez për Shëndetësi dhe Siguri i vitit 1994, mobing-u përkufizohet, “Veprime të përsëritura të qortueshme ose qartësisht armiqësore kundrejt punëmarrësve individual, në mënyrë ofenduese të cilat kanë si pasojë largimin e këtyre punëmarrësve. Në

¹⁵ Mobingu dhe nepotizmi në Kosovë, fq,5- Instituti per Kriminologji dhe Kriminalistikë Kosovë, Prishtinë, 2014

¹⁶ Po aty

shtetit skandinav mobingu është cilësuar si sjellje e paligjshme, dënohet penalisht dhe pasojat e tij quhen sëmundje profesionale.

Në legjislacionin francez¹⁷ mobingu paraqitet si: ngacmim psikologjik i përsëritshëm, përmes veprimeve që kanë për qëllim apo pasojë, degradimin e kushteve të punës dhe të punonjësve, të cilat mund të rrezikojnë edhe të shkaktojnë shkelejen e të drejtave të njeriut .

Komiteti i Helsinkit apelon deri te gjykatat e vendit që të bazohen në nenin 33 të Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës, me të cilën do mundësohej mbrojtje efikase e viktimave të mobingut. Ky nen, qartë thekson se nëse gjatë procedurës, paditësi arrin që ta dëshmojë ekzistimin e shqetësimit në vendin e punës, obligimi për të dëshmuar se nuk ka pasur sjellje konkrete që paraqet shqetësim në vendin e punës, bie mbi palën e paditur.

¹⁷ Po aty

KAPITULLI I II-të

Veprat penale kundër mardheniëve të punës në Kodin Penal të RMV-iut

Veprat penale të këtij kapitulli sipas natyrës së tyre janë të lidhura ngushtë me mbrojtjen e lirive dhe të drejtat e njeriut dhe të shtetasit.

1. Cënimi i të drejtave nga mardhëniet e punës

Objekti i mbrojtjes së kësaj vepre penale janë të drejtat e caktuara nga marrëdhënia e punës. Këto janë kryesisht të drejtat që e përcaktojnë pozitën e të punësuarit, e drejta për themelimin dhe kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, të drejtat lidhur me pagën, kohën e punës, pushimin apo mungesën në punë, mbrojtjen e grave, rinisë dhe invalidëve, punën jashtë orarit ose punën e natës.¹⁸

Kryerës i kësaj vepre penale mund të jetë ai person i cili ka një pozitë apo mundësi të tillë që të merr vendime për njohjen e disa të drejtave nga marrëdhënia e punës.¹⁹ Nga ana subjektive, kjo vepër penale mund të kryhet me dashje që në vete përfshin vetëdijen e kryerësit për mos respektimin e ligjit apo marrëveshjes kolektive si dhe vetëdijen se me sjelljen e tillë dikujt mund t'i mohohet apo kufizohet ndonjë e drejtë që i takon.

Kushdo që me vetëdije nuk zbaton ligjin apo kontratën kolektive për punësimin apo ndërrprerjen e marrëdhënies së punës, pagat apo të ardhurat e tjera, kohëzgjatjen e orarit të punës, punës jashtë orarit apo punës me nderime, pushime apo mungesë nga puna do të dënohet.²⁰ Qëllimi i kësaj norme penale është që të sigurohen dhe të realizohen të drejtat e punëtorit. Të drejtat e punëtorit janë themelimi dhe pushimi i marrëdhënies së punës, e drejta për pagën etj.

¹⁸ Ismail Zejneli, E drejta penale pjesa e posaçme (cikël leksionesh) Tetovë, 2007, fq-72

¹⁹ Po aty

²⁰ Grup autorësh, Kodi Penal i Republikës së Kosovës, 2014, fq-591

Sipas veprimit të kryerjes vepra kryhet me veprim dhe me mosveprim, ia kufizon apo ia mohon punëtorit ndonjë të drejtë që i takon në bazë të ligjit.²¹ Veprimi i kryerjes do të ishte në shkeljen e ndonjë dispozite ligjore me të cilën parashihet ndonjë e drejtë e punëtorit, psh, mosmarrja e aktvendimit mbi themelimin e mardhënies së punës, pëer pushimin vjetor, ndërmarrja e ndonjë vendimi me të cilin çënohet ndonjë e drejtë, si psh; caktimi i punës jashtë orarit ose punës së natës kur ajo është e ndaluar.

2. Cënimi i të drejtave nga sigurimi social

Sigurimet sociale i mbështesin njerëzit në situatë të caktuara, ata i paguajnë pensionet, pagat ditore, apo edhe shpenzimet e aksidenteve dhe sëmundjeve të caktuara.

Sigurimi social financohet nga banoret e shteteve nacionale, ku punëtoret paguajnë pergjatë kohës sa janë në mardhënie të punës. Sigurimet sociale janë të detyrueshme ndërsa kontributet zbriten prej të punësuarve direkt nga pagat e punëtorëve.

Objekti i mbrojtjes janë të drejtat nga sigurimi social, sigurimi shëndetësor, sigurimi invalidor dhe pensional si dhe lloje tjera të sigurimit social.²²

Kjo vepër kryhet në rastet kur ndonjë person me vetëdije nuk e respekton ligjin apo marrëveshjen kolektive dhe me këtë punëtorit ia mohon të drejtën që i takon. Mohimi i të drejtave do të thotë bërja tërësisht e pa mundshme që ndonjë person t'i shfrytëzojë të drejtat nga sigurimi social.²³ Pasoja e kësaj vepre penale konsiston në lëndimin, marrjen apo kufizimin e të drejtave që i takojnë në bazë të sigurimit social (e drejta në mbrojtje shëndetësore, e drejta e pensionit, pensionit familjar, pensionit invalidor, rehabilitimit profesional, etj).

Në vijim vijim do të paraqesim një vendim gjyqësor të shqyptuar nga Gjykata Themelore në Manastir për veprë e kryer penale” **Shkelja e së drejtës së sigurimit social**”.

²¹ Po aty

²² Ismail Zejneli, E drejta penale pjesa e posaçme(cikël leksionesh) Tetovë, 2007, fq-73

²³ Po aty

NË EMER TË QYTETARËVE TË REPUBLIKËS SË MAQEDONISË

GJYKATA THEMELORE MANASTIR gjykatë penale e shkallës së parë kryesuar nga gjyqtarja mr. **T.P** gjyqtare e vetme si dhe procesmabjtsja D.M, duke iu referuar lëndës penale kundër të akuzuarit I.F nga Komuna Gazi Babë-Shkup për veprën penale “ **Shkelje e së drejtës në marrdhëni të punës**” nga neni 166 par.1 i Kodit Penal si dhe për vepër penale të vazhduar penale” **Shkelje e së drejtës së sigurimit social**” të nenit ----par.----, n.----i KP, përpiluar sipas propozim akuzës së Prokurorisë Themelore Publike Manastir Ap nr.332/17 të datës-----, pas mbajtjes së shqyrtimit publik në prezencë të përfaqësuesit të aktakuzës, prokurorë publik dr.P.J, mbrojtjen e caktuar sipas detyrës zyrtare për të akuzuarin avokat T.I nga Manastiri, e dëmtuara A.D nga Manastiri me autorizuesin avokat D.B nga Manastiri në mungesë të akuzuarit me vendim nga ana e gjykatës është caktuar që i njëjti të dënohet në mungesë me datë-----, morri dhe shpalli-

A K T G J Y K I M

I AKUZUARI

I.B nga i ati M dhe e ëma XH, e lindur me dt-----si person përgjegjës-drejtues i Shoqërisë për tregti afarizëm dhe shërbime “SÇ FA SHPK-Dega Manastir, me vedije nuk u është përmbajtur rregullave për themelimin e mardhënies së punës, rrogës, sigurimit shëndetësor invalid-pensional për të punësuarin paraparë në Ligjin për mardhënie Pune duke iu shkelur të drejtat që I takojnë të dëmtuarës A.D nga Manastiri, kështu që-

- nuk ka lidhur kontratë për punësim e as që ka parashtuar fletëparaqitje në Agjencinë për punësim edhe pse e dëmtuara në muajin Shtator –Tetor dhe Nëntor ka punuar me orar të plotë 40 orë në javë,

- më pak i janë paguar në emër të rrogës neto për muajin Shtator vlerë prej 6.800.00 den për muajin nëntor 4.800.00 den për muajin dhjetor 1.500.00 den dhe vlera e përgjithshme 13.100.00 den duke i shkelur të drejtat për pagesën e rrogës gjatë marrdhënies së punës.

- nuk i ka paguar kontributet në sigurimin pensional shëndetësor si dhe kontributet në rast papunësie për muajin shtator, tetor dhe nëntor për vitin 2016 me vlerë të përgjithshme 4.629.00 den për çdo muaj e në veçanti ose përgjithësisht 13.887.00 den duke i shkelur të drejtat e sigurimit shëndetësor dhe të pensionit, sëmundje dhe kompensim në rast të papunësisë.

Me çka ka kryer veprë penale “Shkelje e së drejtës së marrdhënies së punës” të nenit---- par..... dhe neni 45 i KP.

Për veprën e pare të vazhduar penale” Shkelje e së drejtës së marrdhënies së punës” i përcaktohet dënim me të holla në vlerë prej 60 gjoba ditore.

Për veprën e dytë të vazhduar penale “Shkelje e së drejtës së sigurimit social”i përcaktohet dënim me të holla në vlerë prej 50 gjoba ditore.

Në përputhje me nenin..... par.....të Kodit Penal.

G J Y K O H E T

DËNOHET ME DËNIM ME TË HOLLA në vlerë prej 100 gjoba ditore

Vlera e një gjobe ditore është 10 euro në kundëvlerë të den prej 615.00

Lartësia e dënimit me të holla është 61.500.00 den

I akuzuari detyrohet dënimin me të holla ta paguaj mbrenda 15 ditësh pas plotëfuqishmërisë së aktgjykimit.

Në rast se i akuzuari nuk e paguan dënimin me të holla në afatin e paraparë kohor të njëjtin do ta paguaj me detyrim, e në rast se edhe kjo nuk është e mundshme do të zëvendësohet me denim me burg, për çdo gjobë ditore do të përcaktohet një ditë burg.

DETYROHET i akuzuari të paguajë edhe harxhimet e procedurës penale në vlerë prej 4.500.00 den dhe në vlerë prej 7.800.00 për harxhime për mbrojtësin të përcaktuar në bazë të detyrës zyrtare në xhirollogarinë e gjykatës si dhe të paguaj harxhime tjera gjatë procedurës në vlerë prej 1.111.00 den në emër të shpenzimeve për ekspertizën ekonomike buxhetit të R.M-së

të gjitha këto mbrenda periudhës kohore 15 ditësh pasi që aktgjkimi të bëhet i plotëfuqishëm në përputhje me nenin....par...dhe nenet... të Ligjit të Procedurës Penale.

DETYROHET i akuzuari I.F nga Komuna Gazi Babë Shkup të dëmtuarës A.D nga Manastiri ti paguaj shumën në vlerë prej 15.600.00 den, për harxhime për mbrojtësin në bazë të detyrës zyrtare mbrenda periudhës kohore 15 ditë pasi aktgjkimi të bëhet i plotëfuqishëm në përputhje me n...par....dhe nenet.....të Ligjit për Procedurë Penale.

E dëmtuara A.D nga Manastiri kërkesën juridiko-pronësore KËSHILLOHET ta realizojë me inicim në procedure kontestimore në pajtim me n....të Ligjit për Procedurë Penale.

Mbrojtësit të caktuar sipas detyrës zyrtare T.I avokat nga Manastiri i caktuar nga ana e kryetarit të gjykatës S.U, nr..... të datës....ti paguhet vlera prej 7.800.00 den në emër të shpërblimeve si dhe harxhimeve të detyrueshme.

A r s y e t i m

Prokuroria Themelore Publike Manastir deri te kjo gjykatë dërgoi propozim akuzë AP, nr.....të dates....., kundër të akuzuarit I.F nga Komuna Gazi Babë Shkup për vepër penale "Shkelje e së drejtës së mardhënies së punës", nga neni.....par. me nenin... të KP si dhe për vepër penale "Shkelje e së drejtës së sigurimit social", nga neni.....par..... me nenin.....të KP.

Duke iu referuar propozimakuzës përshkruar në shqiptimin e këtij aktgjkimi gjykata caktoi dhe mbajti shqyrtim kryesor publik dhe gojor.

Në shqyrtimin kryesor u paraqit përfaqësuesi i aktakuzës, mbrojtësi i caktuar me detyrë zyrtare për të akuzuarin si dhe e dëmtuara me autorizuesin e saj.

Të akuzuarit me vendim nga ana e Këshillit të gjykatës KS-KR nr... 7/18 të dates.....është përcaktuar të gjykohet në mungesë.Mbrojtësi i caktuar me detyrë zyrtareT.I avokat nga Manastiri i caktuar me vendim nga ana e kryetarit të kësaj gjykate SU nr..... nga data.....

Shqyrtimi kryesor fillon me deklarimin e përmbajtjes së propozimakuzës nga ana e përfaqësuesit të aktakuzës.

Mbrojtësi i caktuar me detyrë zyrtare T.I avokat nga Manastiri për të akuzuarin u pajtua të provohen provat.

E dëmtuara dhe autorizuesi i saj avokat D.B paralajmëruan kërkesën pasurore- juridike.

Në fjalën përfundimtare prokurori publik qëndroi në aktakuzën e parashtruar kundër të akuzuarit I.F, theksoi se i akuzuari i ka kryer veprat e vauhduara penale dhe propozoi gjykata ta shpall për dy vepra penale të vazhduara nga neni.... nga KP.

Në fjalën përfundimtare autorizuesi i të dëmtuarës deklaroi se i bashkangjitet fjalëve përfundimtare të prokurorit publik, tregoi për të drejtën pronësore juridike të shkohet në kontest tjetër dhe kërkoi harxhime 15.600.00 den për dy përfaqësime nga 7.800.00 den.

Në fjalën përfundimtare mbrojtësi i caktuar me detyrë zyrtare për të akuzuarin propozoi që gjykata gjatë vlerësimit dhe provimit të provave të ketë parasysh rrethanat lehtësuese për të akuzuarin.

Gjatë procedurës së provave është marrë në pyetje e dëmtuara A.D, janë lexuar provat me shkrim edhe atë, me pajtim të palëve konstatimi dhe mendimi i ekspertit Ap.nr....., urdhëresa për ekspertiza Ap,nr.....të datës.....vërtetimi nga SPB MPB OKP, nr..... të datës.....lista nga evidenca ndëshkuese për të akuzuarin në Gjykatën Themelore Manastir të datës.....situata aktuale nga Regjistri Qendror në R.Maqedonisë nr.....të dates....., harxhimet nga Prokuroria Thmelore Publike Manastir Ap.nr.....të datës....si dhe raportet nga Agjencia për punësim në RM nr.....të datës.....

Pas vërtetimit të të gjitha provave në veçanti dhe së bashku me provat tjera gjykata vërtetoi gjendjen faktike në vijim-

I akuzuari I.B nga Komuna Gazi Babë- Shkup i lindur me dt..... në Shkup ku edhe jeton, shtetas i RMV, i dënuar si person përgjegjës-drejtues i Shoqërisë për tregti, afarizëm dhe shërbime "S.Ç FA"- SHPK, filijala Manastir.

E dëmtuara A.D nga Manastiri ka filluar me punë në shoqërinë për afarizëm, tregti dhe shërbime "S.Ç FA"- ShPK-Shkup, Dega Manastir nga muaji Shtator i vitit..... shtatë ditët e para ka qenë në trajnim dhe e angazhuar me mëditje 100.00 den, ndërsa pas trajnimit duhej të fillonte me punë si dhe të marrë edhe rrogë prej 12.500.00 den, sigurim shëndetësor pensional dhe invalidor sipas LMP.

I akuzuari në muajin Nëntori ka paguar të dëmtuarës vetëm 8.000.00 den dhe për mujain Dhjetor..... i ka paguar vetëm 9.000.00 den.

I akuzuari në periudhën kohore gjatë muajit Nëntorsi person përgjegjës – drejtues i Shoqërisë për tregti, afarizëm dhe shërbime “S.Ç FA” SHPK Shkup, Dega Manastir me vetëdije nuk u është përmbajtur rregullave për themelimin e mardhënies së punës, rrogës, sigurimit shëndetësor, pensional invalidor për të punësuarit paraparë në Ligjin për Mardhënie Pune, duke i shkelur të drejtat që i takojnë të dëmtuarës A.D nga Manastiri, kështu që nuk ka lidhur kontratë për punësim, e as që ka paraqitur fletëparaqitje në Agjensinë për punësim, edhe pse e dëmtuara në muajt, Shtator, Tetor dhe Nëntor ka punuar me orar të plotë 40-orë në javë, me këto veprime ka kryer shkelje për themelimin e mardhënies së punës – më pak i paguar në emër të rrogës neto për muajin Shtator në vlerë prej 6.800.00 den, për muajin Nëntor 4.800.00 den, për muajin Dhjetor 1.500.00 den, vlera e përgjithshme 13.100.00 den, duke i shkelur të drejtat për pagesën në mardhënie pune, si dhe nuk i ka paguar kontributet për sigurim shëndetësor dhe pensional, si dhe kontributet në rast papunësimi për muajt, Shtator, Tetor dhe Nëntor të vitit me vlerë të përgjithëshme prej 4.629.00 den, për çdo muaj në veçanti ose përgjithësisht 13.887.00 den duke i shkelur të drejtat e sigurimit shëndetësor dhe pensional dhe kompensime në rast të papunësisë.

Të dhënat personale për të akuzuarin janë vërtetuar nga propozimakuza si dhe nga gjendja reale në Rregjistrin qendror të RMV-ut.

Nga deklarata e të dëmtuarës A.D u vërtetua se në S.Ç, ka filluar me punë nga muaji Shtator i vitit.....Javën e parë ka qenë në trajnim me mëditje ditore prej 100.00 den, pas së cilës periudhë menjëherë duhet të fillonte me rrogë dhe të pranojë rrogë prej 12.500.00 den, sigurim shëndetësor, pensional dhe invalidor sipas LMP.I akuzuari në muajin Nëntori ka paguar vetëm 8.000.00 den, në vitin.....në muajin Dhjetor i ka paguar vetëm 9.000.00 den.Të njëjtën nuk e ka paraqitur në Agjencinë për punësim si person i punësuar edhe pse të njëjtës i ka thënë se e kaparaqitur si person të punësuar dhe se i ka paguar kontributet në bazë të rrogës. Vlerën që i ka paguar për muajin Tetor dhe Nëntor i ka paguar me para në dorë duke u arsyetuar se kontabilistin nuk e ka pasur në punë dhe për këtë arsye pagesa bëhet në këtë formë, por më vonë do të rregullohet. Edhe për muajin Nëntor pagesa është bërë me para në dorë, që ka qenë edhe aryeja që e dëmtuara e ka lëshuar vendin e punës dhe më pas rastin e ka paraqit në Inspektoratin e punës dhe në Prokurorinë Publike Themelore Manastir.

Në bazë të provave u vërtetua se i akuzuari është pronar përgjegjës-drejtues i Shoqërisë për tregti afarizëm dhe shërbime "S.Ç FA" SHPK-Dega Manastir.

Nga vërtetimi SPB Manastir me dt.....u vërtetua se të dëmtuarën e kanë takuar si të punësuar në SHPK S.Ç kur atje ka rënë zjarr. E gjithë kjo përputhet me deklaratën e të dëmtuarës.

Lartësia e vlerës së paguar për muajin Shtator, Tetor dhe Nëntor për vitindhe rrogat vërtetohen nga konstatimi dhe mendimi i personit ekspert ekonomist.

Nga raporti i Agjencisë për punësim u vërtetua se numri amë i të dëmtuarës nuk ka qenë valid.

Në veprimet e të akuzuarit gjenden të gjitha elementet e veprës penale të vazhduar, me vetëdije nuk u është përmbajtur rregullave për themelimin e marrëdhënies së punës, rrogës, sigurimit shëndetësor, pensional dhe invalidor për të punësuarit sipas Ligjit për Marrëdhënie Punë duke i shkelur të drejtat që i takojnë të dëmtuarës A.D, nga Manastiri, pasi që nuk lidhur kontratë për punësim, e as që ka paraqitur fletëparaqitje në Agjencinë për punësim edhe pse e dëmtuara në muajt Shtator, Tetor dhe Nëntor ka punuar me orar të plotë 40-orë në javë. I akuzuari me paramendim ka kryer më tepër veprime që janë të ndërlidhura mes veti si vepra penale duke i shfrytëzuar rrethanat e ngjajshme dhe mundësitë e njëjta.

Gjykata gjatë përcaktimit të lartësisë dhe llojit të sanksionit penal plotësisht i kishte parasysht dispozitat e përgjithshme për matjen e dënimit, rrethana të rëndësishme për përcaktimin e së njëjtës në përputhje me n....39 të KP.

Si rrethana rënduese gjykata kishte parasysht shkallën e përgjegjësisë penale, pasi që personat përgjegjës dhe personat juridik -gjejnë persona që do të kryejnë detyrime në punë edhe pa themeluar marrëdhënie pune dhe pa mos paguar kontributet, rëndësinë e veprës penale, rrethanat nën të cilat është kryer vepra penale, mos pagesa ndaj të punësuarit dhe shtetit, ndërsa si rrethana lehtësuese gjykata kishte marrë parasysht gjendjen e tij.

Për veprat e kryera penale, gjykata të akuzuarin e shpall fajtor në pajtim me dispozitat nga neni.....të KP, për veprën " Shkelje e së drejtës në marrëdhënie të punës" nga neni....par...., gjykata i përcaktoi dënim prej 60 gjobave ditore. Për veprën e dytë penale-vepër të vazhduar penale" Shkelja e së drejtës së sigurimit social" ngadhe....., gjykata i përcaktoi dënim prej 50

gjobave ditore. Në pajtim me nenet....par...dhe parg....dënohet me dënim me të holla prej 100 gjobave ditore. Vlera e një gjobe ditore është 10 euro në kundërvlerë të denarit 615.00 den. Vlera e dënimit me të holla është 61.500.00 den dhe i akuzuari duhet ta paguajë në afat prej 15 ditësh pasi aktgjykimi ta merr formën e prerë. Në rast se i akuzuari nuk e paguan dënimin mbrenda afatit kohor do të obligohet që të njëjtën ta paguaj me detyrim ose do të zëvendësohet i njëti me dënim me burgim, ashtu që për çdo gjobë do të përcaktohet një ditë burgim.

Me dënimin e shqiptuar pritet që arrihet qëllimi i dënimit nga neni..... i KP dhe pritet të ndikoj te i akuzuari që në të ardhmen të mos kryej vepra penale.

I akuzuari detyrohet të paguaj harxhimet e procedurës penale në vlerë paushalle prej 4.500,00 den, në pajtim me kohezigjatjen e procedurës në emër të shpërblimit si dhe harxhimeve të mbrojtjes shumë prej 7.800,00 den, në xhiro llogarinë e Gjykatës Themelore Manastir, si dhe të paguaj harxhime tjera gjatë procedurës penale me vlerë prej 1.11.00 den në emër të ekspertizës, në buxhetin e RMV,të gjitha këto në afat prej 15 ditësh pasi që aktgjykimi të merr formën e prerë në përputhje me nenin....par.... të Ligjit të procedurës penale.

I akuzuari I.F nga Gazi Baba Shkup, obligohet që të dëmtuarës A.D nga Manastiri ti paguajë në vlerë prej 15.600.00 den në emër të shpërblimit si dhe harxhimeve të mbrojtjes të përcaktuara me detyrë zyrtare për përfaqësime(7.800.00 denx2) në afat prej 15 ditësh pasi që aktgjykimi të merr formën e prerë në përputhje me neninpar..... me nenin.... nga LPP.

E dëmtuara A.D nga Manastiri të drejtën e kompensimit të dëmit këshillohet ta realizojë në procedurë kontestimore në përputhje me nenin....nga LPP.

Mbrojtësit me detyrë zyrtare T.I avokat nga Manastiri i caktuar me vendim nga ana e gjykatës Su, nr.....të datës....., ti paguhet vlerë prej 7.800.00 den në emër të shpërblimit si dhe harxhimeve tjera procedurale, si mbrojtës i të akuzuarit I.F nga Komuna Gazi Babë të cilit me vendim të kësaj gjykate KS-KR nr.....është caktuar që i njëjti të mbrohet në mungesë.

Duke pasur parasysh nga më lartë u vendos si në dispozitiv

GJYKATA THEMELORE MANASTIR P, NR.....të datës

Procesmajtësi

Gjykatëse

D.M

T.P

KËSHILLË JURIDIKE- Kundër këtij aktgjykimi palët kanë të drejtë të parashtrojnë ankesë mbrenda periudhës kohore prej 8 ditësh nga dita e pranimit të kësaj gjykate deri te gjykata e Apelit Manastir.

3. Keqpërdorimi i të drejtës në sigurim social

Qytetarët kanë të drejtë në siguri sociale dhe sigurim social të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive. (n.34 i Kushtetutës së R.Maqedonisë së Veriut).

Kjo vepër konsiston në lëndimin, cungimin apo marrjen e disa të drejtave të punëtorit. Këtë vepër e kryen ai i cili simulon, shkakton sëmundje apo pa aftësi për punë dhe në këtë mënyrë dëshiron të sigurojë të drejtën në sigurimin shëndetësor, invalidor, pensional apo llojet tjera të sigurimit social, që sipas ligjit, dispozitës tjetër apo marrëveshjes kolektive nuk i takon.²⁴

Vepra kryhet me dashje-pasi bëhet fjalë për një rast special të mashtrimit, andaj, kjo vepër mund të kryhet vetëm me dashje direkte, ndersa pasoja e veprës konsiston në fitimin e disa të drejtave.²⁵

I Siguruari i cili ka qenë në marrëdhënie të rregullt të punës, përkatësisht në punë në bazë të cilës ka qenë i paraqitur për sigurim të detyrueshëm social, ndërsa nga ana e detyrësit për llogaritjen dhe pagimin e kontributit nuk është paguar kontributi për sigurim pensional dhe invalidor, mundet vetë për veten të kryejë pagesë të kontributit për sigurim pensional dhe invalidor.²⁶ Pagesa për kontributin nga paragrafi (1) të këtij neni ka të bëjë për atë periudhë për të cilën i siguruari dorëzon kërkesë për pagimin e kontributit, me kusht që të ketë qenë i paraqitur në sigurimin e detyrueshëm social. Baza për llogaritje dhe pagesë të kontributeve

²⁴ Ismail Zejneli, E drejta penale pjesa e posaçme(cikel leksionesh) Tetovë, 2007, fq-74

²⁵ Po aty

²⁶ n.107, para.1-l ligjit per sigurim pensional dhe invalidor

është 20% nga rroga mesatare për vitin paraprak nga viti në të cilin është dorëzuar kërkesa për pagim të kontributeve për sigurim pensional dhe invalidor, të shpallur nga Enti Shtetëror i Statistikës.

E drejta për pagimin e kontributit realizohet në bazë të kërkesës së dorëzuar në Fond nga i siguruari ose nga anëtarët e familjes. Formën dhe përmbajtjen e kërkesës i përcakton ministri i Punës dhe Politikës Sociale.

4. Cënimi i të drejtave për kohën e caktuar të papunësisë

Sipas Kushtetutes se Republikes se Maqedonise se Veriut, qytetarët e Republikës së Maqedonisë janë të barabartë në liritë dhe të drejtat pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja kombëtare dhe sociale, bindja politike dhe fetare, pozita pronësore dhe shoqërore. Secili ka të drejtë në punë, zgjedhje të lirë të punësimit, mbrojtje gjatë punës dhe në sigurim material gjatë kohës të papunësisë së përkohshme.

Veprimi i kryerjes së veprës penale konsiston në mos respektimin e ligjit, dispozitës tjetër apo aktit të përgjithshëm për të drejtat e shtetasve gjatë kohës së caktuar të pa punësisë. Me Ligjin mbi marrëdhëniet e punës në rast të ngeljes së punëtoreve pa punë, janë të përcaktuara disa të drejta dhe obligime, si p.sh.: e drejta e aftësisimit profesional, e drejta në ndihmë në të holla për këtë qëllim, e drejta në ndihmë në të holla për gratë gjatë kohës së shtatzënisë dhe lehonisë, etj.²⁷

Këtë vepër penale e kryen ai që nuk zbaton ligjin, dispozitën tjetër apo marrëveshjen kolektive për të drejtat e shtetasve gjatë kohës së përkohshme të personave të papunë, duke e keqpërdorë detyrën zyrtare.²⁸ Kryerës i kësaj vepre penale mund të jetë ai person që sipas detyrës zyrtare ka obligim që t'i zbatojë dispozitat mbi të drejtat e shtetasve gjatë kohës së caktuar të pa punësisë.

Veprimi i kryerjes së kësaj vepre shprehet në dy forma;

a-në mohimin e punësimit të lirë nën kushte të njëjta ashtu sikurse është përcaktuar me ligj dhe

²⁷ Po aty-fq,75

²⁸ Po aty

b-në mohimin apo kufizimin e të drejtave që iu takojnë personave të papunësuar sipas ligjit.²⁹

Me shprehjen punësim të lirë nënkuptohet e drejta e qytetarit që lirisht të zgjedh dhe të vendos se me cilin profesion do të merret dhe në cilin vend të punës. Është e drejtë e qytetarit të paraqiten në konkurs, për çdo vend të punës nëse konsiderohen se i plotëson kushtet e përcaktuara.³⁰ E drejta e punësimi të barabartë do të thotë se nuk mund të diskriminohet në krahasim me personat tjerë. Me shprehjen mohim duhet nënkuptuar si pamundësi e plotë në realizimin e të drejtës në punësim të lirë nën kushte të njëjta të përcaktuara me ligj apo akte tjera juridike. Ndërsa me kufizim duhet kuptuar si pamundësim të kufizuar në realizimin e të drejtës në punësim të lirë dhe nën kushte të njëjta të përcaktuara me ligj.

5. Mosndërmarrja e masave për siguri në punë

Punëdhënësi e ka për detyrë që për të punësuarit e tij të sigurojë siguri dhe shëndet gjatë punës edhe atë nga çdo aspekt që ka të bëjë me punën. Në kuadër të detyrimeve të tij, punëdhënësi medoemos duhet t'i ndërmerr masat e nevojshme për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve gjatë punës, përfshirë këtu edhe mbrojtjen nga rreziqet profesionale, sigurimin e informatave dhe trajnimeve dhe sigurimin e organizimit përkatës dhe mjeteve të nevojshme, përkatësisht të inkorporojë masa mbrojtëse dhe të zgjedh metoda të atilla të punës dhe prodhimtarisë, me të cilat do të përmirësohet niveli i sigurisë dhe shëndetit gjatë punës, ndërkaq do të përfshihen në të gjitha veprimtaritë e punëdhënësit, si dhe në të gjitha nivelet e organizimit.³¹ Punëdhënësi i zbaton masat e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës mbi bazë të parimeve themelore si vijon:

- shmangien e rreziqeve;
- vlerësimin e rreziqeve të cilët nuk mund të shmangen;
- ballafaqimin me rreziqet që nga fillimi;

²⁹ Grup autoresh, Kodi Penal I Republikës së Kosovës, 2014, fq-593

³⁰ Po aty

³¹ Doracak për Ligjin për shëndetin dhe sigurinë në punë. 2009

përshtatjen e punës ndaj individit veçanërisht sa u përket karakteristikave të vendit të punës dhe mjedisit të punës;

- zgjedhjen e pajisjes për mbrojtje personale;

- zgjedhjen e substancave kimike ose preparateve;

- zgjedhjen e metodave të punës dhe atyre prodhuese;

- zbatimin e masave të cilat janë të nevojshme për mirëmbajtjen dhe mirëqenien e shëndetit;

- përshtatjen drejt përparimit teknologjik;

Ushtrimi i disa veprimtarive për nga natyra dhe specifika e tyre është i rrezikshëm për shëndetin e punëtorëve, andaj, për punëtorët që ushtrojnë veprimtari të tilla, me ligj dhe dispozita tjera, është paraparë mbrojtja e shëndetit dhe jetës së tyre.³²

Objekti i mbrojtjes i kësaj vepre është siguria e punëtorëve në punë. Do të ndëshkohen personat juridikë që në mënyrë të vetëdijshme nuk respektojnë ligjin, dispozitën tjetër apo marrëveshjen kolektive për masat mbrojtëse gjatë punës.³³ Kryerës i kësaj vepre penale mund të jetë personi përgjegjës i cili është i obliguar t'i mirëmbajë pajisjet për sigurinë e punëtorëve. Personi përgjegjës këtë vepër mund ta kryejë si në sipërmarrjet publike ashtu edhe në ato private.

Shumë vëmendje i kushtohet sigurisë në punë në Evropë . Punëdhënësit janë përgjegjës për sigurinë e të gjithëve derisa ata punojnë. Një punëdhënës duhet të organizojë induksion në vendin e punës për një punonjës të ri. Një punëdhënës gjithashtu është i detyruar të njohë punonjësit me udhëzimet e sigurisë në një vend pune dhe t'u mësojë atyre metodat e duhura të punës.³⁴

Çdo punëdhënës ka për detyrë që vazhdimisht dhe në mënyrë sistematike të monitorojë mjedisin e punës së punonjësve, të kujdeset për rreziqet dhe efektet e dëmshme të punës, si

³² Ismail Zejneli, E drejta penale pjesa e posaçme(cikël leksionesh) Tetovë, 2007, fq-75

³³ Po aty

³⁴ ICC-International Council of Certification

dhe të vlerësojë rreziqet që paraqiten për shëndetin dhe sigurinë e punonjësve. Vlerësimi dhe analiza e rrezikut i lejojnë punëdhënësit të identifikojnë ndonjë dobësi në kushtet e punës së punonjësve të tyre që duhet të përmirësohen.³⁵

6. Cënimi i të drejtës për pjesëmarrje në udhëheqje

Çdo qytetar e ka të drejtën e qasjes në punësim pa ndonjë kufizim, në pajtim me parimin e trajtimit të barabartë.³⁶ Në pajtim me parimin e trajtimit të barabartë në qasjen e punësimit, diskriminimi është i ndaluar edhe në bazë të statusit martesor, statusit familjar, ngjyrës së lëkurës, gjuhës, bindjes politike ose bindjeve tjera, aktiviteteve në sindikata, përkatësisë nacionale ose statusit social, invaliditetit, moshës, pronësisë, statusit shoqëror ose statusi tjetër.

Në suazat e Bashkimit Evropian (BE), të drejtat e punëtorit trajtohen si pjesë përbërëse e të drejtave të njeriut, ndërsa mbrojtja e tyre është e lidhur ngushtë me mekanizmat për mbrojtjen e të drejtave të njeriut.³⁷ Mbrojtja e të drejtave të punëtorit de mundësimi i kushteve minimale për punë paraqesin pjesë të procesit të harmonizimit të legjislacionit kombëtar me BE rregullativat dhe standardet ndërkombëtare. Republika e Maqedonisë së Veriut nga pavarësimi i saj, nëpërmjet fitimit të statusit kandidat për anëtarësim në BE, dhe deri më sot, ka bërë shumë ndryshime në rregullativën për sa i përket përkufizimit të të drejtave të punëtorit dhe krijimin e mekanizmave efektive për mbrojtjen e tyre.

Pronësia dhe puna janë bazë për qeverisje dhe pjesëmarrje në vendim-marrje. Pjesëmarrja në qeverisje dhe vendim-marrje në institucionet dhe shërbimet publike rregullohet me ligj, në bazë të parimeve të profesionizmit dhe të kompetencës. (n. 58 i Kushtetutës së RM-së).

Veprimi i kryerjes së kësaj vepre penale është cënimi apo kufizimi i të drejtës së tjetrit për pjesëmarrje në udhëheqje. Vepra konsiderohet se është kryer në momentin kur personit

³⁵ Po aty

³⁶ LIGJI PËR MUNDËSI BARABARTA TË FEMRAVE DHE MESHKUJVE, n.3, par.5

³⁷ ANALIZA E STANDARDEVE TË TË DREJTAVE TË PUNËTORIT DHE APLIKIMI I TYRE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT, Shkup, 2019, fq-2

tjetër i pamundësohet që të merr pjesë në udhëheqje.³⁸ Kryerës i kësaj vepre penale mund të jetë personi që është kompetent për zbatimin e dispozitave apo akteve të përgjithshme për pjesëmarrjen në udhëheqje.

³⁸ Ismail Zejneli, E drejta penale pjesa e posaçme(cikël leksionesh) Tetovë, 2007, fq--76

KAPITULLI I III-të

Natyra e kontratës së punës

1. Kontrata e punës

Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Kontrata e punës³⁹ mund të lidhet dhe ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm në marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar, në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëdhënësi pranon kryerjen e punës për një kohë të caktuar ose të pacaktuar, në kuadrin e organizimit dhe nën urdhrat e tij dhe që në bazë të këtyre rrethanave kryhet vetëm kundrejt pagesës.⁴⁰ Kontrata e punës e lidhur me shkrim duhet të përmbajë sidomos: identitetin e palëve; vendin e punës; përshkrimin e përgjithshëm të punës; datën e fillimit të punës; kohëzgjatjen kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar; kohëzgjatjen e pushimeve të paguara; afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës; elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj; kohën normale javore të punës; kontrata e punës duhet të përmbajë dhe kontratën kolektive në fuqi.

Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe

³⁹ Mariana SEMINI-TUTULA, Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës PARË NËN PERSPEKTIVËN E BARAZISË GJINORE, Tiranë, 2014,

⁴⁰ Po aty

sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës. Kontrata e punës duhet të përmbajë:

- a) identitetin e palëve;
- b) vendin e punës;
- c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;
- ç) datën e fillimit të punës;
- d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;
- dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;
- e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;
- ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;
- f) kohën normale javore të punës;
- g) referenca në kontratën kolektive në fuqi;
- gj) periudhën e provës;
- h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive;

2. Mardhëniet ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit

Marrëdhënien e punës punëtori mund ta themelojë te punëdhënësi vetëm me nënshkrimin e marrëveshjes për punësim në formë të shkruar. Pas nënshkrimit e marrëveshjes, punëdhënësi është i detyruar t'ju jep një kopje të marrëveshjes dhe t'ju paraqit në sigurimin sociale të detyruar.⁴¹ Çdo marrëveshje duhet të përmbajë- të dhënat e punëtorit dhe të dhënat e punëdhënësi, datën e fillimit të punës, përshkrimin e vendit të punës, rreziqet që mund të ndodhin për shkak të punës kohëzgjatja e mardhënies së punës, lartësia e pages, të ardhurat tjera si kompensimi i pagave gjatë pushimit për shkak të shtatëzaniës, arsimimit,

⁴¹ Puna ime - të drejtat e mia : doracak për punëtorët dhe punëtoret, Shkup : Komiteti i Helsinkit për të drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019.

festave, pushimeve dhe në rastet kur punëtori nuk punon për arsye nga ana e punëdhënësit, pushimi vjetor etj.

Punëdhënësi punëson në mënyrë të drejtpërdrejtë punëmarrësin.⁴² Punëdhënësi, për të punësuar punëmarrësin, mund të përdorë shërbimet e zyrave shtetërore të punësimit ose të agjencive private të punësimit, ndersa të drejtë të lidhin kontratë pune kane:

a) personat që gëzojnë zotësi të plotë për të vepruar;

b) personat me zotësi të kufizuar, por të autorizuar shprehimisht ose në heshtje për të kryer punë nga përfaqësuesi i tyre ligjor.

Punëtori ka për detyrë të realizojë detyrimet që dalin nga Ligji për marrdhëni e punës⁴³ si më poshtë,

- Punët ti kryeje me ndërgjegje, në kohë dhe me cilësi, duke e rrespektuar organizimin e punës dhe aktivitetin e punës së punëdhënësit,
- Të respektojë urdhërat, udhëzimet dhe vendimet e punëdhënësit, të organeve drejtuese dhe udhëheqësit të drejtpërdrejt,
- Mjetet e punës ti përdor ekonomikisht, në përputhje me qëllimet dhe përgjegjësitë,
- Të respektojë orarin e punës dhe masat e përcaktuara për mbrojtjen në punë
- Të dhënat që konsiderohen sekrete nuk duhet ti përdorë për vete ose ti shrytëzojë ose tia jep personit të tretë,
- Të punojë në edukimin e tij ose në përsosjen profesionale për nevoja të punëdhënësit si dhe për ruajtjen e vendit të punës,
- Me sjelljen e tij duhet të mbrojë imazhin e punëdhënësit, në mënyrë të drejtë dhe ndërgjegjëshme
- Të njoftojë punëdhënësin për të gjitha rreziqet që kanosen mbi jetën ose shëndetin ose për mundësinë e shkaktimit të dëmit material

Punëdhënësi ka për detyrë që punëtorit ti sigurojë⁴⁴

⁴² Kodi i punës i R.Shqiperisë, Tiranë, 2016

⁴³ Gazeta zyrtare e R.M, nr.62/05

- mjete për punë dhe kushte tjera të nevojshme për kryerjen e punës, për vendin e punës sipas kontratës,
- realizimin e pagës mujore, në proporcion me pagën bazë dhe me suksesin në punë dhe shtesat tjera në përputhje me kontratën,
- kohën e punës, pushimet dhe mungesa nga puna në përputhje me kontratën,
- ruajtja e të dhënave personale të punëtorit, respektimin e personalitetit, dinjitetin dhe pavarësinë e punëtorit,
- përmirsimin profesional, kualifikimin ose rikualifikimin e mëtijshëm në përputhje me nevojat e vendit të punës,
- detyrimet të tjera të punëdhënësit që dalin nga ligji, marrëveshtja kolektive .

Punëtori ka të drejtë pushimi vjetor të paguar në kohëzgjatje prej 20 ditë pune, në varësi të kohës në marrdhënie pune, nga kushtet e punës dhe kriteret e tjera të përcaktuara ma marrëveshje kolektive.⁴⁵ Nëse punëtori në vitin kalendarik në të cilin ka lidhur kontratë për marrdhënie pune nuk ka 6-muaj stazh pune, ai ka të drejtë shfytëzimi një pjese proporcionale të pushimit vjetor.

2.1. Elementet e marrdhënies së punës

Në këndvështrimin e ligjit, punëmarrësi ka të gjitha të drejtat që janë parashikuar në ligj, por vetëm kaq. Kjo do të thotë që minimumi i të drejtave që ligji u jep punëmarrësve janë të garantuara edhe nëse nuk egziston një kontratë e shkruar. Punëmarrësi në rastet e një largimi të mundshëm duhet të ketë disa dokumente që të provojnë egzistencën e kësaj marrëdhënie pune dhe kohën kur kjo ka nisur.⁴⁶ Elementet që punëmarrësi mund të sigurojë që të provojnë këtë marrëdhënie punësimi janë: Libreza e punës, libreza e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, llogaria bankare ku kalon paga mujore, listpagesa, që dorëzohet nga

⁴⁴ Po aty

⁴⁵ N.137, i ligjit për marrdhënie pune i RMV-ut

⁴⁶ MANUAL PËR TË PUNËSUARIT DHE SINDIKATAT MBROJTJA INDIVIDUALE DHE KOLEKTIVE NË PUNË, Fondacioni “Friedrich Ebert”

punëdhënësi pranë organeve tatimore, ose deklarimet pranë zyrave të punësimit nga punëdhënësit

Elementet e mardhënies së punës paraqesin elemente të cilët mundësojnë përcaktim sa më të sakt të nocionit të mardhënies së punës. Ato janë ato supozimet e drejtësisë, nga përmbushja ose mospërmbushja, varet ekzistimi ose mosekzistimi i mardhënies së punës.

Aspekti ligjor- mardhënia e punës është mardhënie e rregulluar ligjërisht, që krijohet në lidhje me punën dhe për arsye të punës dhe e cila bazohet në mënyrë dhe në kushte të përcaktuara me ligj dhe me marëveshje kolektive.

Aspekti vullnetar-mardhënien e karakterizon pëlqimi i punëtorit i shprehur vullnetarisht për lidhjen e amardhënies së punës

Lidhja personale-mardhënia e punës nënkupton një raport personal i punëtorit dhe si i tillë implementohet si një lidhje personale midis subjekteve të raportit konkret. Në këtë mënyrë punëtori fiton obligim personal me kushte dhe në një mënyrë konkrete në të cilën ai mund ta realizojë punën për të cilën është lidhur mardhënia e punës dhe askush tjetër në vend të tij nuk mund ta realizojë punën e tij.

Profesionalizimi-marrdhënia e punës paraqet edhe një mardhënie profesionale e punëtorit ndaj punës, që dtht, se ai punën e kryen si profesionist. Punët në një vend të përcaktuar duhet të realizohen në mënyrë profesionale, në varësi nga mundësitë individuale të punëtorit, të cilët janë rezultat të një profesioni të caktuar.

Paga dhe të ardhurat tjera-punëtori themelon mardhënie pune për kryerjen e një pune të caktuar për të cilën fiton të drejtën e përfitimit, pagë dhe të ardhura tjera. Punëtori ka të drejtë për pagë që i takon për punën e bërë dhe për rezultatet e arritura gjatë kohës së punës.

Kohëzgjatja-mardhënia e punës sipas rregullave paraqet mardhënie të vazhdueshme.

Kontuniteti-realizimi i pandrprerë i punës , punonjësi është i detyruar ti realizojë detyrat e punës pandërprerë gjatë ditës (8)-orë, që dtht, 40-orë në javë në mënyrë të përcaktuar me orarin e punës nga ana e punëdhënësit.

3. Rregullimi i mardhënieve të punës

Marrëdhënia e punës duhet të themelohet për kohë të caktuar si përjashtim dhe vetëm kur ka baza të arsyeshme për ta bërë këtë.⁴⁷ Nëse jeni në marrëdhënie të punës me kohë të caktuar, ju keni të njëjtin pozicion në lidhje me të drejtat dhe detyrimet me ata punonjës që kanë themeluar marrëdhënie të punës për kohë të pacaktuar.

Marrëdhënien e punës mund ta themeloni të punëdhënësit për kohë të caktuar ose për kohë të pacaktuar.

Marrëdhënia e punësimit, rregullohet nga dispozitat e legjislacionit shqiptar, lidhur me:⁴⁸

a) kohën maksimale të punës dhe kohën minimale të pushimit;

b) kohëzgjatjen minimale të lejes së paguar vjetore;

c) nivelin e pagës minimale;

ç) kushtet për agjencinë e punësimit të përkohshëm;

d) sigurinë, shëndetin dhe higjienën në punë;

dh) kushtet e punësimit, ose të punës, për gratë shtatzëna ose gratë që sapo kanë lindur, për të rinjtë, fëmijët dhe personat me aftësi të kufizuar;

e) parimin e trajtimit të barabartë, përfshirë dispozitat e kontratës kolektive.

4. Mbrojtja e punëtorëve në punë

Punëdhënësi merr të gjitha masat e domosdoshme për mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet, si dhe çdo element të ngjashëm që është i dëmshëm për jetën dhe shëndetin e punëmarrësit⁴⁹

E drejta e mbrojtjes në punë është e garantuar me kushtetutën e RMV-së, n.32, që pëveç të drejtave parashihen edhe detyrime si për punëtorin ashtu edhe për punëdhënësin.

⁴⁷ Kodi i punës i R.Shqipërisë, Tiranë, 2016

⁴⁸ Po aty

⁴⁹ Kodi i punës i R.Shqipërisë, Tiranë, 2016

Harminozi i kushteve për punë do të thotë luftë e vazhdueshme kundër faktorëve të cilët ndikojnë negativisht në shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve si deh për menjanimin e tyre.⁵⁰ Krijimi i kushteve të punës që nuk do të rrezikojë shëndetin dhe jetën e punëtorëve është qëllimi kryesor i sistemit të mbrojtjes. Mbrojtja e punëtorëve, e organizuar dhe e zbatuar sa më mire, është dëshmi e shkallës e kujdesit që mban punëdhënësi si dhe shoqëria më e gjërrë për ta.

Sistemi i mbrojtjes së punëtorëve në punë si dhe normat e kësaj mbrojtjeje janë të dyllshme, si-⁵¹

a-masat e mbrojtjes së përgjithëshme dhe

b- masat e mbrojtjes së veçantë

Masat e përgjithshme të mbrojtjes- zbatohen në të gjitha punët dhe veprimtaritë, sidomos në objektet e investimeve, të transportit, në punë me zhurmë dhe vibracione, në punë të cilat kryhen nën veprime të energjisë elektrike, rrezatimit të dëmshëm, materieve të rrezikshme dhe të dëmshme, në veprimtarinë për shpëtimin e punëtorëve, ndihmën e pare të punëtorëve etj.

4.1.Mbrojtja e posaçme e grave

Mbrojtja e posaçme e punës përcaktohet sipas llojeve të posaçme të veprimtarive dhe me kategori të caktuar të punëtorëve të cilët kanë nevojë për mbrojtje.

Mbrojtja e posaçme e gruas në marrdhënie pune është i kushtëzuar nga nevoja që ajo të mundet me sa më pak pengesa ti kryejë funksionet e saj të punës dhe njëkohësisht tu përgjigjet edhe detyrimeve, duke pasur parasysh konstitucionin e saj psiko-fizik dhe biologjik që ia ka përcaktuar natyra si bashkëshorte dhe nënë.⁵² Gjatë rregullimit të mbrojtjes së posaçme të gruas në marrdhënie pune duhet pasur parasysh edhe rezultatet e saj afatgjate, jo vetëm për gruan por edhe për anëtarët e familjes së saj. Nevoja e për të drejtën e mbrojtjes së posaçme të

⁵⁰ Gëzime Starova, E drejta e punës, Shkup, 2004, fq-268

⁵¹ Po aty

⁵² Gëzime Starova, E drejta e punës, Shkup, 2004, fq-273

gruas në mardhënie pune nuk duhet të kuptohet kurrsesi si mbrojtje e një qenie më të dobët dhe më pak të vlefshme.

Nga të drejtat themelore të cilat I gëzojnë gratë në marrdhënie pune, pra punëtorët, në bazë të mbrojtjes së posaçme është e drejta e mbrojtjes gjatë shtatëzanisë, lindjes dhe amësisë.⁵³ Të drejtë në pushim të lindjes ka edhe punëtorja e cila ka birësuar fëmijë, sa kohë që fëmija nuk ka mbushur 9-të muaj, ndërsa nëse ka birësuar disa fëmijë (dy, tre)ajo ka të drejtë të mungojë nga puna 1-një vit. Nëse ka birësuar fëmijë mbi 9-nënëtë muaj por jo më shumë se 5-së vjeç, punëtorja ka të drejtë të mungojë nga puna 3-muaj.

Shkalla e punësimit të grave (34/6%) është në masë të konsiderueshme e ulët në raport me burrat (53.6%).⁵⁴

Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.

Gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, nuk mund të urdhërojnë kryerjen e punës natën, pra nga ora 08 e mbasdites deri në 05 të mëngjesit në verë (ose 06 të mëngjesit në dimër). Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

Për çdo veprimtar që paraqet rrezik nga ekspozimi ndaj agjentëve, proceseve apo kushteve të përcaktuara nga Këshilli i Ministrave, natyra, niveli dhe kohëzgjatja e ekspozimit ndaj tyre të grave shtatzëna, lehona apo nëna me fëmijë me gji, duhet të vlersohen nga punëdhënësi me qëllim që të merret parasysh çdo rrezik për sigurinë dhe shëndetin si dhe çdo pasojë mbi shtatzëninë dhe të dhënit e gjirit fëmijës.⁵⁵

⁵³ Po aty

⁵⁴ UNICEF ANALIZA E GJENDJES SË GRAVE DHE FËMIJËVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

⁵⁵ Kodit të Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar për herë të fundit me Ligjin Nr. 136/2015

Kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gji vendos të rikthehet në punë pas periudhës së përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, por vendi i mëparshëm i punës nuk vlerësohet i përshtatshëm, sipas përcaktimeve në legjislacionin për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe/ose të orëve të punës, me qëllim që të shmangë çdo rrezik ndaj punëmarrëses dhe/osefëmijës.

Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës është e parealizueshme teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme. Nëse transferimi është i parealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës

5.Përfundimi i marrdhënies së punës

Përfundimi i marrdhënies së punës si një institucion shumë i rëndësishëm i së drejtës së punës është i lidhur ngushtë doemos me një problematikë tjetër, gjithashtu shumë të rëndësishme, themelimin e marrdhënies së punës.⁵⁶Këto dy institucione, themelimi dhe përfundimi i marrdhënies së punës, me të gjitha tiparet e tyre janë të kushtëzuara në mënyrë të ndërsjelltë, ndaj nuk mund të bëhet fjalë për përfundimin e marrdhënies së punës të një punëtori nëse ai nuk ka themeluar paraprakisht marrdhënie pune.

Përfundimi i marrdhënies së punës rregullon kohëzgjatjen e periudhës së punës, me çka punëtorit i garantohet njëfarë sigurie në punë. Përcaktimi i mënyrave, i bazave dhe i kushteve të përfundimit të marrdhënies së punës, ka për qëllim ta mbrojë punëtorin nga përfundimi i parakohshëm i marrdhënies së punës i cili jo rrallë kufizohet me arbitraritetin e punëdhënësit

⁵⁶ Gëzime Starova, E drejta e punës, Shkup, 2004, fq-303

dhe nuk pyet për dëshirën dhe nevojën e punëtorit që të mbetet në punë sidomos në rastet kur nuk janë plotësuar kushtet për përfundimin e periudhës jetësore.⁵⁷

Tërësinë e mekanizmit juridik të përfundimit të marrëdhënies së punës e përbëjnë disa veprime, ndërmarrja dhe realizimi i të cilave e bëjnë dhe e kushtëzojnë mbështetjen e saj juridike si-⁵⁸

- verifikimi i shfaqjes së ndonjë baze juridike të përfundimit të marrëdhënies së punës
- marrja e vendimit për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe
- zbatimi i këtij vendimi

Përfundimi i marrëdhënies së punës mund të ketë bazë juridike vetëm nëse këto veprime përmbushen në mënyrë komulative, përndryshe vihet në përputhje legjitimiteti.

6.Sindikata dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve

6.1.Kushte për punë të Sindikatës

Sindikata është organizata e veteqendruese, demokratike dhe e pavarur në të cilën punëtorët bashkohen për të avokuar, përfaqësuar, promovuar dhe mbrojtur të drejtat dhe interesat e tyre.⁵⁹ Sindikatat me anëtarë të punësuar nga një punëdhënës i caktuar mund të caktojnë ose të zgjedhin një ose më shumë përfaqësues të sindikatave, të cilët do t'i përfaqësojnë ata te atë punëdhënës. Përfaqësuesit e sindikatave i mbrojnë dhe promovojnë të drejtat dhe interesat e anëtarëve të sindikatave. Përfaqësuesi i sindikatës është i mbrojtur nga shkarkimi dhe nuk mund të zvogëlohet paga e tij për shkak të aktivitetit sindikal.

Punëdhënësi është i obliguar që t'i krijojë kushte për punë dhe veprim SASHK-ut, në pajtim me ligjin si edhe :

⁵⁷ Po aty

⁵⁸ Po aty

⁵⁹ Puna ime - të drejtat e mia : doracak për punëtorët dhe punëtorët / [Vildan Drpljanin, Natasha Petkovska dhe Ina Dzugumanova]. - Shkup : Komiteti i Helsinkit për të drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019.

- me kërkesë të sindikatës t'i jep shënime dhe informata për ato çështje që kanë ndikim të drejtëpërdrejtë në çështjet materiale dhe në gjendjen sociale dhe t'i shqyrtojë mendimet dhe propozimet e sindikatës në procedurë për miratimin e vendimeve dhe zgjidhjeve, që kanë ndikim në gjendjen materiale dhe sociale të punëtorëve në prani të përfaqësuesit të sindikatës ;

- kushte profesionale, administrative, dhe teknike për punë të sindikatës në realizimin e funksioneve sindikale ;

- përfaqësuesit të sindikatës t'i mundësojë komunikim të papengueshëm me punëdhënësin, gjegjësisht me përfaqësuesin e autorizuar nga ai, si dhe t'i lejojë hyrje në vende të punës të punëtorëve, kur kjo është e domosdoshme për realizimin e funksioneve të sindikatës(n.46 i ligjit për mardhënie të punës i RMV-së).

Përfaqësuesi sindikal te punëdhënësi, gjatë kohës së kryerjes së detyrës së vet në sindikatë edhe pas dy vjetësh pas pushimit të saj, nuk mund: - të caktohet në kuadër të të njejtit punëdhënësi ose i transferuar te punëdhënësi tjetër pa pajtimin e tij ;

- ti ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të veprimeve të ndërsjella (ekonomike, teknologjike, strukturore dhe ndryshimeve të ngjajshme) ;

- t'i ndërpritet marrëdhënia e punës me dorëheqje nga ana e punëdhënësit pa pëlqimin e organit republikan të Sindikatës.(n.48 I LMP I RMV-së, SASH)

KAPITULLI I IV-të

Praktika gjyqësore për peridhën 2014-2019 në rrethin e Gjykatës Themelore Shkupi-I në Shkup

1. Parandalimi i veprave penale nga mardhëniet e punës

Veprat penale nga sfera e mardhënieve të punës paraqesin cënimin e të drejtave individuale të cilat rrjedhin nga mardhëniet në mes punëdhënësit dhe punëtorit.⁶⁰

Punëdhënësi duhet të respektojë dhe mbrojë personalitetin e punëmarrësit. Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cënon dinjitetin e punëmarrësit. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.⁶¹Për shkak të rëndësisë që kanë këto të drejta, ligjdhënësi duke i zbatuar normat e kushtetutës ka caktuar edhe vepra penale me të cilat mbrohet të drejtat që burojnë nga marrdhënia e punës.

Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik. Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit. Kur punëdhënësi nuk ka regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet si pasojë e mosregjistrimit. Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën e vendeve të punës. Punëdhënësi pasi konsultohet me punëmarrësit, duhet të marrë masat e nevojshme

⁶⁰ Komentari i Kodit penal të Kosovës, Prishtinë, 2014

⁶¹ Mariana SEMINI-TUTULA, Konfliktet gjyqësore të marrëdhënies të punës PARË NËN PERSPEKTIVËN E BARAZISË GJINORE, Tiranë, 2014, fq-35

mbrojtëse kundër rreziqeve të veçanta që paraqesin substancat dhe agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat dhe dridhjet, si dhe rreziqeve në disa degë të ekonomisë, si ndërtim, xhenio civile, miniera dhe industri kimike. Punëdhënësi duhet të vendosë sinjale të dallueshme qartë në çdo vend pune, që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve. Kur punimet paraqesin rreziqe të veçanta, punëdhënësi duhet të organizojë vizita mjekësore për marrjen në punë dhe gjatë saj, në mënyrë periodike me shpenzimet e tij.⁶²

2. Praktika gjyqësore për peridhën 2014-2019 në rrethin e Gjykatës Themelore Shkupi-I në Shkup

2.1. Të dhëna statistikore për veprën penale nga mardhënia e punës për periudhën 2010-2019 në rrethin e Gjykatës themelore Shkupi-I në Shkup.

Baza e kallëzimeve për mbrojtjen ligjore të USMV

Baza e kallëzimeve	Numri total i kallëzimeve në baza gjatë vitit 2017
Të drejtat e sindikatave	267
Krijimi i mardhënieve të punës	4
Ndryshimi I marëveshtjes së punës	56
Paga e papaguar	412
Ndihma ushqimore	34
Kompensimi për transport	15
Pushimi mjekësor	11
Regres	242
Puna jashtë orarit	135
Dorëheqja (Faji dhe arsytet personale)	5

⁶² Po aty

Gjobë –me para	7
Dorëheqje për shkae afariste	3
Pushimi i detyruar	/
Sigurim shëndetësor	192
Falimentim	159

Burimi: Informacion mbi mbrojtjen e dhënë ligjore të Unionit të Sindikatave të Maqedonisë së Veriut për periudhën janar-dhjetor 2017

Lidhur me arsyet e kallëzimeve, më shpesh raportojnë mospagesën e pagës, por edhe kompensime dhe kontribute të tjera të pagës, shkeljet e të drejtave të sindikatave, mos pagesa në regres dhe shkeljet në lidhje me punën jashtë orarit.⁶³

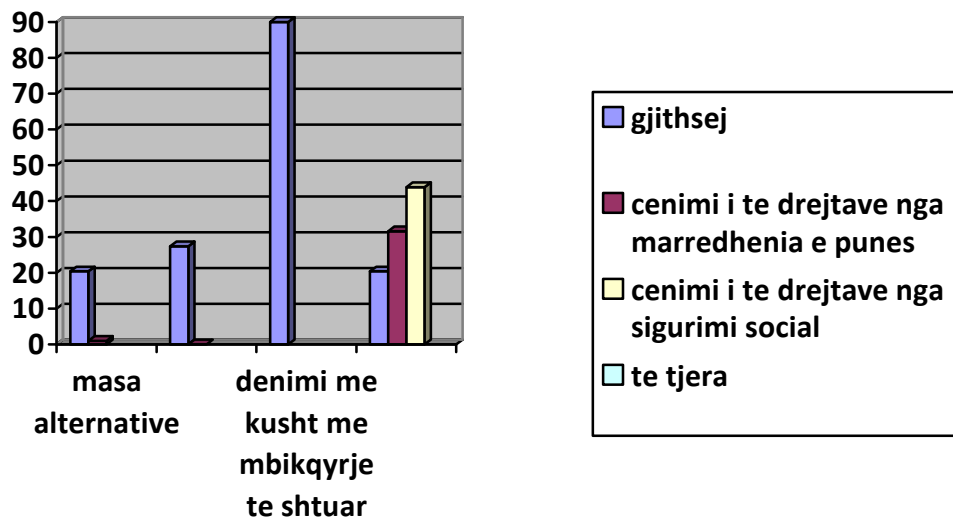
3. Hulumtimi i rasteve për veprën penale kundër mardhënieve të punes.

Ne vijim do të parqesim të dhëna për veprën penale kundër mardhënieve të punes gjatë vitit 2017.

V.penale kundër mardhënieve të punës	Të dënuar	Femra	Dënime	Dënimi me të holla	Ndalimi i ushtrimit te profesionit	Ndalimi i drejtitit te automjetit	Perzenia e te huajit nga vendi
Gjithsej	3	-	1	1			
Cënimi i të drejtave nga mardhënia e punës	1	-	-	-	-	-	-
Cënimi i të drejtave nga sigurimi social	1	-	1	1	-	-	-
Të tjera	1	-	-	-	-	-	-

⁶³ Grup autorësh, Analiza e standardeve të të drejtave të punëtorit dhe aplikimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Shkup : Komiteti i helsinki për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019

V.penale kunder mardhenieve te punes	Masa alternative	Denimi me kusht	Denimi me kusht nen mbikqyje te shtuar	Puna ne dobi te pergjithshme	Verejtja gjyqsore	Bugu shtepiak
Gjithsej	1	1				
Cenimi i te drejtave nga mardhenia e punes						
Cenimi i te drejtave nga sigurimi social						
Te tjera						



Nga tabela e mësipërme do të vërehet se të drejtat në marrdhënie punë janë cënuar në tre raste, dhe se kryerës të veprave penale janë personat e gjinisë mashkullore, ndërsa femrat nuk rezultojnë si kryerëse të veprës penale kundër marrdhënieve të punës.

Në vijim do të parqesim një vendim gjyqësor i shqiptuar në Gjykatën themelore në Manastir lidhur me kryerjen e veprës penale-Shkelja e së drejtës në marrdhënie të punës.

NË EMËR TË QYTETARËVE TË REPUBLIKËS SË MAQEDONISË

Gjykata themelore në Manastir, kryesuar nga gjyqtarja M.B gjyqtare e vetme si dhe procesmbajtësja B.P, duke iu referuar propozim-akuzës nga PTHP Manastir _____ të datës _____ kundër të akuzuarit MK nga Shkupi për veprën penale “ **Shkelje e së drejtës në marrdhëni të punës**” nga neni 166 par.1 i Kodit Penal dhe personi juridik i akuzuar, shoqëria për prodhim, tregti, shërbime dhe transport _____ Shkup për vepër penale” Shkelje e së drejtës në marrdhënie të punës” nga neni 166,par.2 të Kodit Penal, pas mbajtjes së shqyrtimit kryesor në prezencë të përfaqësuesit të akuzës Prokurori Publik- LT, më dt _____ në bazë të nenit 381 të LPP morri dhe publikisht shpalli këtë:

A K T G J Y K I M

Në bazë të pranimi të fajit

Të akuzuarit-

1. MK nga babai K ___ dhe e ëma _____, i lindur në fsh _____ jeton në Shkup në rr _____ nr _____ me nr personal _____, i kombësisë _____ shtetas i RM, me arsimim të mesëm, drejtues i firmës _____, i martuar, prind i dy fëmijëve, i pa dënuar dhe nuk është udhëhequr procedurë penale.

2. Personi juridik shoqëria _____, me xhiro llogari _____, në bankën _____ me seli në Shkup në rr _____, në gjendje të mirë financiare.

JANË FAJTOR

Për arësye se:

I akuzuari MK duke punuar si drejtues i personit juridik M-----Shpk Shkup dhe personi juridik M....., me datë-----me vetëdije nuk iu janë përmbajtur dispozitave nga neni..... për të themeluar mardhënie pune, për rroga dhe kompensim të rrogen, orari i punës, pushim si dhe mos prezenca në punë për personin S.M dhe Z.A, në atë mënyrë që nuk kanë lidhur kontratë pune me personat si drejtues të automjeteve transportuese, nuk i kanë paraqitur në Agjensinë për punësim në R.M gjegjësisht nuk kanë dërguar formularë M1/M2 për sigurim të detyrueshëm social si punëdhënës të cilët janë të detyruar sipas ligjit duke ua përkufizuar të akuzuarit të drejtat e punëtorëve të angazhuar-të dëmtuarve S.M dhe Z.A, të drejta që u takojne sipas nenit.....nga LPM.

U SHQIPTOHET

1. Të akuzuarit; M.K

DËNIM ME TË HOLLA në vlerë prej 50 gjobave ditore

Vlera e një gjobe ditore 10-euro në kundërvlerë në denarë prej 615.00 den

Lartësia e dënimit në të holla është 30.750.00 den

Në përputhje me nenin..... par.... në lartësinë e dënimit me të holla përlllogaritet gjoba e paguar për kundërvajtje vlera e së cilës është 30.750,00 den

2. Personit te akuzuar juridik SHPK M.K-Shkup **DENIM ME TE HOLLA** në vlerë prej 100.000,00 den.

Në përputhje me n.....në dënimin e shqiptuar me të holla 100.000.00 den, përlogaritet dënimi i shqiptuar me të holla në kundërvajtje me vlerë prej 92.620.00 den, ndërsa ndaj të akuzuarit personit juridik i **SHQIPTOHET** denim me të holla në vlerë prej 7.380.00 den

Personi juridik detyrohet dënimin e shqiptuar në vlerë prej 7.380.00 den ta paguaj në periudhën kohore prej 15 ditësh pasi aktgjykimi të jetë i plotëfuqishëm. Në rast se nuk realizohet pagesa në afatin e paraparë do të ekzekutohet me forcën e ligjit.

DETYROHEN të akuzuarit të paguaj shpenzimet e procedurës në emër të paushallit në vlerë prej 2.500.00 den në xhirollogarinë e Gjykatës Themelore Manastir BP e RM në xhiro llogarinë xxxxxxxxxxxxxxxx e të ardhurave -----të gjitha këto në afat prej 15 ditë pasi aktgjykimi ta merr formën e prerë në pajtim me nenin-----.

A r s y e t i m

PTHP Manastir parashtroi propozim për lëshimin e urdhër dënimit Ap,nr 959/14 të datës----- kundër të akuzuarit M.K nga Shkupi për vepër penale “Shelje e të drejtës në marrdhënien e punës” neni-----të Kodit Penal dhe personi i akuzuar juridik Shoqëria për prodhim, tregti, shërbime dhe transport-----Shkup, për vepër penale “ **Shkelje e të drejtës në marrdhënien e punës**” nga neni.....i Kodit Penal.

Në periudhën e caktuar kohore kanë parashtruar kundërshtim, pas së cilës gjykata caktoi shqyrtim gjyqësor. Shqyrtimi kryesor është mbajtur në prezencë të prokurorit publik, të akuzuarit të parë dhe përfaqësuesit të aktakuzës personi juridik GJ.P nga Manasiri.

Shqyrtimi kryesor filloi me paraqitjen e përmbajtjes së propozimkuzës nga ana e Prokurorit publik L.T. Pas veprimeve që janë ndërrmarë nga ana e PTHP Manastir është dhënë propozim për lëshimin e urdhëdënimit AP nr.959/14 kundër të akuzuarit M.K, personi juridik me të dhëna

si në procesverbal nga shqyrtimi kryesor, sepse nga ana e të akuzuarit është parashtruar kundërshtim-gjykatës i propozoj procedura të vazhdojë sipas dispozitave për procedurë të shkurtër juridike.

Gjykata e thirri të akuzuarin e parë M.K të deklarohet se a' e ka kuptuar aktakuzën. I njëti deklaroi se e ka kuptuar, e din arësyen për të cilën akuzohet, pasi që gjykata e këshilloj për të drejtat që i takojnë sipas ligjit, i njëjti u deklarua se ndjehet fajtor për veprën që i ngarkohet dhe se e pranon fajin, është i vetëdijshëm, të njëtën e pranon me vetë dëshirë, megjithëse ka paguar humën nga urdhër dënimi i shqiptuar, respektivisht ka paguar 123.370.00 den.

Pas pranimit të fajit në fjalën përfundimtare prokurori publik deklaroi plotësisht se qëndroj në propozimin për dhënien e urdhër dënimit.Gjatë shqyrtimit nga ana e të akuzuarit u prezantua dëshmia se gjoba është paguar në përputhje me n-----par-----.

Prej se gjykata vërtetoi se pranimi i fajit nga ana e të akuzuarit është me vetëdëshirë dhe se i njëjtë është i vetëdijshëm për pasojat e akuzës dhe shpenzimet e procedurës, provoi dëshmitë që kanë të bëjnë me vendimin për shqiptim të sanksionit.

I akuzuari M.K duke punuar si drejtues tek personi juridik MKM, SHP SHkup, dhe personi juridik MKM, Shp, Shkup ,me datë-----me vetëdije nuk u janë përmbajtur dispozitave nga neni---- par---- të LMP, për të themeluar mardhënie pune, për rroga dhe kompensim të rrogës, orarin e punës, pushimin si dhe mosprezenca në punë për personat S.M dhe Z.A, në atë mënyrë që nuk kanë lidhur kontratë pune me personat si drejtues të automjeteve transportuese si dhe nuk i kanë paraqitur në Agjencinë për punësim në RM, gjegjësisht nuk kanë dërguar formularë M1/M2 për sigurim të detyrueshme social si punëdhënës të cilët janë të detyruar sipas ligjit, duke ua kufizuar të drejtat e punëtorëve të angazhuar-të dëmtuarve SM dhe ZA të drejta të cilat u takojnë sipas nenit----- par.---- nga LMP.

Në bazë të provave gjykata vërtetoi se në veprimet e të akuzuarit të parë gjenden të gjitha elementet qenësore të veprës penale “Shkelje e së drejtës në mardhënie të punës “të nenit---- parag----- të Kodit Penal, personi juridik SHPK”MKM”, Shkup ka kryer vepër penale “Shkelje e së drejtës në marrdhënie të punës” nga neni-----parag-----i Kodit penal.

Gjatë matjes së llojit dhe lartësisë së dënimit gjykata në përputhje me nenin-----të KP vlerësoi rrethanat rënduese dhe lehtësuese ku si rrethana rënduese paraqiti, llojin e veprës penale si dhe pasojat e shkaktuar nga vepra, ndërsa si rrethana lehtësuese gjykata vlerësoi se të akuzuarit e pranuan fajin dhe se gjoba në pjesën më të madhe është e paguar nga ana e të akuzuarit të pare, si i akuzuar në procedurë kundërvajtëse për çështjen e njëjtë.

Gjykata vendosi të shqiptoj sanksion penal-dënim me të holla, të akuzuarit të pare në vlerë prej 50 gjobave ditore, vlera e një gjobe ditore është 10 euro, në kundërvlerë të den, nga 615.00 den lartësia e dënimit me të holla është 30.750.00 den.

Në dënimin e shqiptuar me të holla prej 30.750.00 den për të njëjtë vepër për kundërvajtje është paguar vlera e përgjithshme prej 123.370.00 den.

Personit të akuzuar juridik gjykata i shqiptoi denim me të holla me vlerë prej 100.000.00 den, nga vlera e përgjithshme e paguar për kundërvajtje që përmban elementet e veprës penale me vlerë prej 123.370.00 den është refuzuar vlera prej 30.750.00 den për gjobën e paguar në emër të të akuzuarit të pare. Më pas është përfituar vlera prej 92.620.00 den i cili gjithashtu është përlllogaritur në dënimin e shqiptuar të personit juridik 100.00.00 den gjatë së cilës ngel dallimi për pagesë prej 7.380.00 den me të cilën vlerë është i obliguar personi juridik.

Gjykata gjatë shqiptimit të sanksionit penal i kishte pasur parasysh edhe kushtet dhe rrethanat për shqiptimin e sanksionit penal, prej së ciës pritet që me dënimin e shqiptuar, sanksioni do të ndikonte ndaj të akuzuarit që në të ardhmen most ë kryeje vepër penale.

Gjykata në përputhje me n-----102, par--- të LMP i detyron të akuzuarit të paguajnë paushall penal me vlerë prej 2.500.00 den brenda afatit kohor prej 15 ditësh pasi që aktgjykimi të marrë formën e prerë.

Procesmbajtës

Gjykatëse

B.P

M.B

Përfundimi –

Në këtë punim në mënyrë të veçant janë analizuar dhe trajtuar veprat penale si, veprat penale kundër mardheniëve të punës në Kodin Penal të RMV-iut, cënimi i të drejtave nga mardhëniet e punës, cënimi i të drejtave nga sigurimi social, keqpërdorimi i të drejtës në sigurim social, cënimi i të drejtave për kohën e caktuar të papunësisë, mosndërmarrja e masave për siguri në punë, cënimi i të drejtës për pjesëmarrje në udhëheqje

Analiza e çështjeve gjyqësore që lidhen me çështjen e punës përbën një tregues për të parë shkallën e njohjes së legjislacionit që i referohet të drejtave në punë si dhe mbrojtjen e tyre në proceset gjyqësore që lindin si rezultat i ndërprerjes së mardhënieve të punës pa shkaqe të arësyeshme dhe të justifikueshme.

Gjithashtu, në këtë punim janë studjuar dhe janë evidentuar shkeljet e punëtorëve e posaçërisht janë evedintuar mjetet për mbrojtjen e të punësuarve.

Poashtu, janë trajtuar masat për mbrojtje të punëtorëve në punë, masat e përgjithshme të mbrojtjes, masat e posaçme të mbrojtjes, mbrojtja e posaçme e grave, mbrojtja e gruas gjatë natës, mbrojtja e posaçme e të rinjve, ndalimi i punës gjatë natës, ndalimi i punëve të caktuara, pagat dhe kompensimet e pagave, llogaritja e lartësisë së pagave, kompensimi i pagave,, kontratën e punës etj.

Gjithashtu, është trajtuar edhe kontrata e punës me kohëzgjatje të pacaktuar e cila mund të zgjidhet nga secila prej palëve (punëdhënësi dhe punëmarrësi) duke respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës dhe afatin e njoftimit.

Në fund të punimit kemi trajtuar përfundimin e mardhënies së punës, bazat juridike të mardhënies së punës, përfundimi i mardhënieve të punës me marëveshje, përfundimi i mardhënies së punës sipas fuqisë së ligjit, përfundimi i mardhënies së punës me pushim nga puna, vendimi për përfundimin e mardhënies së punës.

Një objektiv tjetër i studimit të temës së masterit ka qenë edhe analizimi i shkaqeve dhe rasteve ku ndërprerja e mardhenieve të punës ka qenë për shkak të shkeljes së disiplinës në punë, si moskryerja e detyrave të punës, neglizhencë në përmbushjen e detyrave etj. Pra, kemi trajtuar edhe përgjegjësinë e punëtorëve, përgjegjësia objektive, përgjegjësia subjektive, përgjegjësia për kundërvajtje etj.

Bibliografia

I- Libra

- Kambovski, Vllado dhe Zejneli, Ismail, E drejta penale (e përgjithëshme), Tetovë, 2018.
- Kambovski, Vllado, Kazneno pravo-poseben del, Skopje, 2012
- Elezi, Ismet, E drejta penale – pjesa e posaçme, Tiranë, 2004.
- Saliu, Ismet, penale – pjesa e posaçme, Prishtinë, 2014.
- Zejneli, Ismail, E drejta penale – pjesa e posaçme, Tetovë, 2007.
- Zejneli, Ismail, & Sahiti, Ejup, E drejta e procedurës penale e Republikës së Maqedonisë, Shkup, 2017.
- Çela, Kudret, E drejta e punës, Tirane,2000
- Beliçanec,T&Starova,G, Trudovo pravo, Skopje, 1996
- Starova,G, Trudovo pravo i rabotni odnosi, Skopje, 2003
- Starova,G&Todor,K, Rabotnii odnosi(Komentar) Skopje, 2003
- Vesel, Latifi, Kriminalistika, Prishtinë, 2014.
- Halili, Ragip, Kriminologjia, Prishtinë, 2016.
- Baçiç, Frano, Krivicno pravo posebni dio, Zagreb, 1979
- Stojanoviç,Zoran&Peric Obrad-Kriviçno pravo posebni deo, Beograd, 2006
- Bujupi, Hava.I, E drejta e punes, Prishtine, 2014
- Majhosev,A&Belovski.V, Trudovo pravo(ligjerata te autorizuar), Shtip, 2012
- Brajiç,V, Radno pravo, Beograd, 2001

II-Burime tjera:

- Kushtetuta e RMV-ut
 - Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut, (Gazeta Zyrtare e RM-së nr.91/2001)
 - Kodi Penal i Republikës së Maqedonisë së Veriut, (Gazeta Zyrtare e RM-së nr. 80/99, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/06, 73/06, 7/08, 39/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14 dhe 132/14)
- Ligji i procedurës penale i Republikës së Maqedonisë, (Gazeta zyrtare e RM-së nr.150/10).

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (Сл. Весник на РМ бр.37/97 од 31.07.1997, ,Измени 2008г.

ЗАКОН ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO)

Manuale orientuese dhe edukuese të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (Faqja Zyrtare - Organizata Ndërkombëtare e Punës)