

Neni 140

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Kontrata e punës lidhet:
 - a. për një kohëzgjatje të pacaktuar;
 - b. për një kohëzgjatje të caktuar.
- 2) Si rregull, kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës, në të cilën punëmarrësi do të punësohet. Nëse kohëzgjatja nuk përcaktohet me saktësi nga palët gjatë lidhjes së kontratës, ajo trajtohet si kontratë me periudhë të pacaktuar.

A. KONTRATA ME KOHËZGJATJE TË PACAKTUAR ZGJIDHJA

Neni 141

Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit.

KOHA E PROVËS

Neni 142

- 1) Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës pune.
- 2) Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive.
- 3) Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke l njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë përpara.

AFATET E NJOFTIMIT PAS KOHËS SË MARRJES NË PROVË

Neni 143

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune.
- 2) Këto afate mund të ndryshohen me marrëveshje me shkrim ose në kontratën kolektive të punës. Kur punëmarrësi ka kryer deri në gjashtë muaj pune, afati i njoftimit nuk mund të jetë më pak se dy javë. Afati i njoftimit është jo më pak se 1 muaj kur punëmarrësi ka kryer më shumë se gjashtë muaj pune.
- 3) Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.
- 4) Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.
Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi

Neni 144

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedoj me të.
- 2) Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashton punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur.
- 3) Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit.
- 4) Kjo procedurë zbatohet edhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës.
- 5) Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej dy muajsh pagë, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozitë mbetet e vlefshme.
- 5/1. I takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar.
- 6) Kjo dispozitë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna.

SHPËRBLIMI PËR VJETËRSINË

Neni 145

- 1) Punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsi, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet. Punëmarrësi e humb të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, nëse është pushuar me efekt të menjëhershëm, për shkaqe të arsyeshme.
- 2) Shpërblimi për vjetërsi është të paktën sa paga e një 15 ditëshi, mbi çdo vit pune të plotë, që llogaritet në bazë të pagës që ekziston në përfundim të marrëdhënieve të punës.
Kur paga është e ndryshueshme, shpërblimi llogaritet mbi mesataren e pagës të vitit paraardhës dhe indeksohet.
- 3) Shpërblimit për vjetërsi i shtohet shpërblimi që jepet në rastin e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme ose të zgjidhjes me efekt të menjëhershëm pa shkaqe të arsyeshme.

ZGJIDHJA E KONTRATËS PA SHKAQE TË ARSYESHME

Neni 146

(Ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 13.03.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:
 - a. punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
 - b. punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;
 - c. bëhet për motive të pandashme nga personaliteti i punëmarrësit, por që nuk kanë lidhje legjitime me raportet e punës. Konsiderohen si motive të tilla raca,

ngjyra, seksi, mosha, gjendja civile, detyrimet familjare, shtatzënia, besimi fetar, bindjet politike, kombësia, gjendja shoqërore;

d. për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;

e. bëhet për motive të antarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;

f. shfuqizohet;

g. shfuqizohet;

2) Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit në gjykatë, brenda 180 ditëve nga dita e përfundimit të afatit të njoftimit. Në rastin kur motivi abuziv është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.

3) Zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme.

Punëdhënësi që ka zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim gjykate të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.

ZGJIDHJA E KONTRATËS NË KOHË TË PAPËRSHTATSHME

Neni 147

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbimin ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.

2) Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të thirret në shërbimin ushtarak, të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe.

PUSHIMI KOLEKTIV NGA PUNA

Neni 148

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

1) Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është të paktën 10 për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15 për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; 20 për ndërmarrjet me mbi 200 deri në 300 punonjës dhe 30 për ndërmarrjet me mbi 300 punonjës.

2) Kur punëdhënësi parashikon të bëjë pushime kolektive nga puna, ai duhet të njoftojë me shkrim organizatën e punëmarrësve, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve. Në mungesë të saj, punëdhënësi njofton punëmarrësit e tij nëpërmjet afishimit në mënyrë të dukshme, në vendin e punës. Njoftimi duhet të përmbajë veçanërisht arsyet e pushimit nga puna, numrin e punëmarrësve që do të pushohen, numrin e punëmarrësve të punësuar normalisht, si dhe kohën gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime.

Punëdhënësi i dorëzon Ministrisë së Punës dhe të Çështjeve Sociale një kopje të këtij njoftimi.

3) Punëdhënësi bën këshillime me organizatën e punëmarrësve, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në mungesë të saj, punëdhënësi u jep mundësi punëmarrësve të marrin pjesë në këshillime. Ato bëhen për marrjen e masave për të shmangur ose pakësuar pushimet kolektive nga puna dhe për të zbutur pasojat e tyre. Këshillimet bëhen brenda 20 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në pikën 2 të këtij neni, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe.

4) Punëdhënësi njofton me shkrim Ministrinë e Punës dhe të Çështjeve Sociale për përfundimin e këshillimeve. Ai i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar.

Nëse palët nuk kanë rënë dakord, Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale i ndihmon ato të arrijnë një marrëveshje, brenda 20 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në këtë pikë, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe.

Ministria e Punës dhe e Çështjeve Sociale nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive.

5) Pas përfundimit të afatit njëzetditor, të parashikuar në pikën 4 të këtij neni, punëdhënësi njofton punëmarrësit që do të pushohen për zgjidhjen e kontratës, duke respektuar afatet e njoftimit të parashikuara në nenin 143.

6) Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e pushimit kolektiv nga puna, të parashikuar në pikat 1, 2, 3 dhe 4 të këtij neni, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim deri në gjashtë muaj page, dëmshpërblim i cili i shtohet pagës gjatë afatit të njoftimit ose dëmshpërblimit që merret në rast mosrespektimi të këtij afati, të parashikuar në nenin 143.

7. Punëdhënësi duhet t'u japë përparësi në rimarrjen në punë punëmarrësve të pushuar nga puna për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësit, nëse ai punëson punëmarrës me kualifikim të krahasueshëm.

B. KONTRATA ME AFAT TË CAKTUAR PËRFUNDIMI

Neni 149

1) Kontrata me afat të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar, pa zgjidhje paraprake.

2) Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar.

KOHA E PROVËS

Neni 150

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Palët parashikojnë me shkrim një periudhë prove jo më shumë se tre muaj. Nuk mund të parashikohet periudhë prove, kur ndërmjet palëve ka qenë lidhur një kontratë pune, e cila kishte si objekt kryerjen e së njëjtës punë.
- 2) Afati i njoftimit gjatë kohës së provës është 5 ditë. Nëse kontrata nuk shfuqizohet gjatë kohës së provës, kjo përfshihet në kohëzgjatjen e kontratës me afat të caktuar.

KONTRATA ME AFAT TË GJATË

Neni 151

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Kur ndërmjet palëve kanë qenë lidhur disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar, për jo më pak se tre vjet, mosripërtëritja e kontratës së fundit nga punëdhënësi vlerësohet si zgjidhje e kontratës me afat të pacaktuar.
- 2) Kur kontrata lidhet për më shumë se 3 deri në 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 3 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 2 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të dytë. Kur kontrata lidhet për më shumë se 5 vjet, ajo mund të zgjidhet nga punëmarrësi pas 5 vjetësh. Në këtë rast afati i njoftimit është 3 muaj dhe zgjatet deri në fund të muajit të tretë.

SHPËRBLIMI PËR VJETËRSINË

Neni 152

Në përfundim të marrëdhënieve të punës që kanë zgjatur jo më pak se tre vjet, punëmarrësi përfiton shpërblim për vjetërsinë si në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi.

C. ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E KONTRATËS

Neni 153

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

Shkaqe të justifikuara

- 1) Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.
- 2) Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.
- 3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E JUSTIFIKUAR E KONTRATËS NGA PUNËDHËNËSI OSE PUNËMARRËSI

Neni 154

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Kontrata e punës përfundon me zgjidhjen e menjëhershme të saj.
- 2) Kur shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së kontratës me efekt të menjëhershëm lidhen me mosrespektimin e kontratës nga njëra palë, ajo duhet të ndreqë tërësisht dëmin e shkaktuar palës tjetër, si rrjedhim i mosrespektimit të afatit të njoftimit.
- 3) Gjykata, në rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, vendos që punëdhësi të mos paguajë dëmshpërblimin e parashikuar në nenin 144 pika 5.
- 4) Punëmarrësi i pushuar nga puna në mënyrë të menjëhershme e të justifikuar humbet të drejtën e shpërblimit për vjetërsi, por ruan të drejtën e shpërblimit për pushimet e pamarrë. Çdo pretendim tjetër që buron nga marrëdhëniet e punës mund të jetë objekt shqyrtimi gjyqësor.

ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E PAJUSTIFIKUAR E KONTRATËS SË PUNËS NGA PUNËDHËNËSI

Neni 155

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kish fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose me kontratë ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar.
- 2) Punëdhënësi mund të zbresë nga paga të ardhurat që punëmarrësi ka kursyer si rezultat i ndërprerjes së punës, të ardhurat nga një punë tjetër ose të ardhurat prej të cilave ai ka hequr dorë qëllimisht.
- 3) Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëmarrësit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.

ZGJIDHJA E MENJËHERSHME E PAJUSTIFIKUAR E KONTRATËS NGA PUNËMARRËSI

Neni 156

- 1) Kur punëmarrësi nuk fillon punën ose e braktis atë menjëherë pa shkaqe të arsyeshme, ai duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit jo më shumë se paga e një jave; ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave.
- 2) Gjykata mund të vendos zvogëlimin e masës së dëmshpërblimit nëse punëdhënësi nuk ka pësuar asnjë dëm ose nëse dëmi është më i vogël se masa e dëmshpërblimit, të parashikuar në paragrafin e mësipërm të këtij neni.
- 3) Kur e drejta për të kërkuar dëmshpërblimin nuk shuhet me kompensim, ajo parashkruhet brenda 30 ditëve, duke filluar nga data kur punëmarrësi nuk ka filluar punën ose e ka braktisur atë.

VDEKJA E PUNËMARRËSIT

Neni 157

(Ndryshuar me ligjin nr.9125, datë 29.07.2003)

- 1) Kontrata përfundon me vdekjen e punëmarrësit.
- 2) Në këtë rast, punëdhënësi duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën e një muaji, duke filluar nga dita e vdekjes së tij, pagën e dy muajve, nëse marrëdhëniet e punës kanë zgjatur për më shumë se 3 vjet dhe nëse punëmarrësi lë bashkëshortin, fëmijë të mitur ose në mungesë të tyre persona të tjerë, siç parashikohet në Kodin e Familjes.

VDEKJA E PUNËDHËNËSIT

Neni 158

- 1) Me vdekjen e punëdhënësit kontrata i kalon trashëgimtarëve të tij pa u ndryshuar; secila palë mund ta zgjidhë kontratën, duke respektuar afatin ligjor të njoftimit.
- 2) Kontrata e lidhur kryesisht përshkak të cilësive të punëdhënësit merr fund me vdekjen e tij; në këtë rast punëmarrësi përfiton pagën e tij deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit.